



Facultat de Ciències Jurídiques  
i Econòmiques · FCJE

Trabajo fin de grado:

# LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Presentado por:

**María Rodríguez Jiménez**

Tutor:

**Alejandro Patuel Navarro**

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos 2019-2020

# ÍNDICE

<b>1 Introducción</b>	<b>3</b>
<b>2 Objetivos y metodología</b>	<b>6</b>
<b>3 La Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo</b>	<b>7</b>
<b>3.1 Concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo</b>	<b>7</b>
3.2 Causas que justifican la modificación sustancial de las condiciones de trabajo	9
3.3 Naturaleza y clases de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	11
I La jornada de trabajo	11
II El horario y distribución del tiempo de trabajo	13
III El régimen de trabajo a turnos	15
IV Los sistemas de remuneración y la cuantía salarial	18
V El sistema de trabajo y rendimiento	21
VI Funciones cuando excedan de los límites que para la la movilidad funcional se prevé en el artículo 39	22
<b>4 Procedimiento de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo</b>	<b>24</b>
4.1 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual	25
4.2 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo	28
<b>5 Medios de impugnación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.</b>	<b>32</b>
5.1 Aquietamiento	33
5.2 Impugnación judicial de la medida	33
5.3 Extinción del contrato de trabajo	34
<b>6 Caso práctico</b>	<b>36</b>
<b>7 Conclusiones</b>	<b>38</b>
<b>8 Bibliografía</b>	<b>42</b>

## 1 Introducción

Históricamente y hasta la actualidad, el área laboral se ha regido por distintas leyes que se han ido actualizando a medida que la sociedad ha avanzado y se ha enfrentado a cambios en los diferentes ámbitos, de manera que la comunidad se pueda adaptar de manera justa y efectiva a las necesidades que puedan ir surgiendo como consecuencia de los cambios sociales.

Alguno de los cambios sociales recientes han tenido que ver con la necesidad apertura del mercado de trabajo español para mejorar la competitividad del País. La flexibilidad laboral permite ajustar la situación empresarial a la situación económica del momento, de tal forma que frente a un cambio de tendencia de la demanda la empresa pueda tener facilidad en ajustar su equipo humano a las necesidades del servicio. La función principal de la flexibilidad interna es gestionar de manera eficaz y eficiente los Recursos Humanos de las empresas.

A lo largo del tiempo, han existido diferentes conjuntos de normas para regular el la flexibilidad laboral y en general, el área de las relaciones laborales, con el objetivo de proteger al trabajador/a frente a la gestión de la empresa, y ofrecer un espacio (tanto físico como legal) seguro y estable donde desarrollar su puesto de empleo. Estos conjuntos de normas se han ido modificando y reformando.

En 1980 se publica en el Boletín Oficial del Estado de España el Estatuto de los Trabajadores, una normativa para regular las relaciones entre empresa y trabajador/a y precisamente proteger al empleado/a, el cual se da por hecho que presenta desventaja en esta relación. Para ello, este estatuto propone normas y expresa algunas prohibiciones que todas las empresas y empresarios/as deben cumplir.

Anteriormente al Estatuto de los trabajadores estuvo vigente La Ley sobre Relaciones Laborales, que data de 1976 y se compuso de 35 artículos. Esta Ley, que fue a su vez sometida a varias reformas, ha sido el antecedente del actual Estatuto de los Trabajadores en el que se añadieron, ampliaron y actualizaron artículos hasta contar con un total de 92.

Como se ha mencionado anteriormente, en esta sociedad destaca la importancia de la actualización y adaptación, por lo que periódicamente se han llevado a cabo reformas significativas de leyes. Así es como en 2012 se realizó una de las más importantes reformas laborales en España a través de un Real decreto-ley que modificó sustancialmente la anterior ley de 2010. Con esta reforma el Gobierno pretendía favorecer la empleabilidad de los trabajadores, fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo, etc.

Aunque las numerosas reformas producidas en el ordenamiento jurídico español han modificado los matices más relevantes del ámbito del derecho laboral o del trabajo, los cambios han afectado a todos los aspectos de las relaciones laborales: despidos, contrataciones, clasificación profesional, modificación sustancial de las condiciones de trabajo...

Este último aspecto (las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo) se encuentra regulado en el artículo 24 de la Ley sobre Relaciones Laborales y en el capítulo III, concretamente en el artículo 41, del actual Estatuto de los Trabajadores. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo es el punto en el que se centra el presente trabajo.

Mientras que el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud *“entiende como “condiciones de trabajo” cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo”*; la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la define como: *“ ... cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”*. En esta definición quedan incluidas específicamente: Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo; la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados; todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> ISTAS, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Recuperado de: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

Las condiciones de un trabajo quedan plasmadas en el contrato laboral, y aunque el contrato de trabajo tenga fuerza de ley entre ambas partes y deba cumplirse en los términos pactados, este puede ser modificado si lo admite la ley por acuerdo de las partes, modificación de la norma legal o convencional aplicable, o voluntad de una de las partes contratantes. Siempre que exista una causa objetiva y amparada por la ley las empresas pueden llevar a cabo cambios en las condiciones. Si estas modificaciones tienen un carácter sustancial, es decir, las condiciones de trabajo afectadas por la medida a tomar son fundamentales dentro de la relación laboral y pueden llegar a ocasionar perjuicios para el trabajador, se considerarán Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo.

Estas modificaciones se definen como *“la capacidad de los empresarios para poder modificar las condiciones de trabajo de sus empleados siempre y cuando exista justificación”*.

Entre las modificaciones sustanciales del trabajo se incluyen todas aquellas que afectan de forma directa a la vida del trabajador, como puede ser el cambio de horario, tipo de jornada, turnos de trabajo, cambios en el sistema de trabajo y rendimiento, remuneraciones, funciones laborales, etc.

Aunque las empresas suelen recurrir a estas modificaciones por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, actualmente, debido a la situación económica cambiante y en crisis en la que nos encontramos (desde la última crisis económica a la actual crisis por el COVID-19), las empresas pueden tener dificultades económicas y deben acudir a este método para adaptarse a las circunstancias, siendo así el motivo económico el más frecuente hoy en día.

El presente trabajo pretende realizar un estudio de la Modificación Sustancial de las Condiciones del Trabajo en profundidad. Para ello se analiza las causas que justifican la modificación, cuáles son las condiciones laborales que pueden ser modificadas a través del artículo en cuestión y sobre qué tipo de acuerdos puede ser aplicada. Además se detalla qué tipos de modificaciones existen, en qué momentos puede ser aplicada la MSCT y cómo de ser realizada, es decir, el procedimiento que se ha de llevar a cabo para ello. Por último, se expone un caso práctico aplicado al tema de estudio.

## 2 Objetivos y metodología

El objetivo principal que plantea este trabajo es conocer más en profundidad el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores sobre la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, ya que es un artículo muy amplio y complejo dirigido a potenciar la flexibilidad interna en la empresa. Este artículo cuenta con un gran interés debido a la importancia que tiene en cuanto a la relación laboral entre empresa y trabajador y la consecuente complejidad que presenta.

En cuanto a la estructura de este trabajo, tras una primera puesta en contexto de la situación socioeconómica actual en relación con el ámbito laboral y el tema a tratar, se define la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, exponiendo y explicando cuáles son las causas justificadas que tiene el empresario para poder realizar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se exponen las diferentes materias que se incluyen en el artículo 41 y se analiza cada una de ellas, teniendo en cuenta que no son las únicas materias en las que se puede aplicar una modificación, ya que la lista que las manifiesta es una lista abierta.

A continuación, se pasa a analizar el procedimiento a seguir para la aplicación de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto de carácter colectivo como individual. Para ello se analiza detalladamente los dos tipos de modificación, primero mirado los parámetros de número de trabajadores para aplicar uno u otro y luego viendo el procedimiento de cada uno de ellos.

Posteriormente, se procede a analizar los efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y las diferentes vías que puede adoptar el trabajador afectado: El aquietamiento, la impugnación de la medida y la extinción del contrato de trabajo, examinando cada una de ellas y explorando su procedimiento.

Por último, se expone un caso práctico relacionado con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La metodología utilizada para la realización de este trabajo ha sido de investigación, mediante artículos, webs y diferentes publicaciones se ha investigado acerca del tema tratado y se ha explicado posteriormente lo recopilado con la investigación.

### **3 La Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo**

#### **3.1 Concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Para comprender este trabajo y lo que supone la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, es necesario conocer la definición de esta y hacer una delimitación conceptual para poder determinar qué queda incluido exactamente en el ámbito de aplicación del artículo 41 del Estatuto De los Trabajadores, y qué queda excluido.

Cuando un trabajador inicia un determinado empleo, se realiza un negocio jurídico conocido como contrato de trabajo, este contrato debe ser aceptado y firmado por empresario y trabajador. En este contrato se expresan una serie de obligaciones a cumplir por ambas partes, siendo las más destacables prestar servicios por parte del empleado y por parte del empresario abonar dichos servicios. A estas obligaciones el Código Civil (CC) en el artículo 1091 les otorga "*fuera de Ley entre las partes*" y en artículos posteriores (artículo 1256 CC) no permite que los contratos "*puedan dejarse al arbitrio de una de las partes*".

Son varios los factores que pueden llevar a la empresa a querer vulnerar o modificar el contrato laboral, sea por imposibilidad de cumplir lo pactado o por la existencia de una causa sobrevenida al vínculo contractual que se transforma en un claro desequilibrio entre las partes, según las distintas teorías existentes en la actualidad.

Sea cual sea el motivo que empuje al empresario para realizar cualquier tipo de modificación, esta debe de tener unas justificaciones y debe estar amparada por la ley.

Como se ha mencionado varias veces con anterioridad, este tipo de cambios quedan regulados en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, artículo en el cual deben basarse los empresarios para realizar los cambios que puedan permitirse legalmente. En este artículo queda plasmada la definición de las condiciones, causas que las justifican y la naturaleza y clases de las mismas.

Según el artículo 41.1 ET, se entiende como condición de modificación sustancial de las condiciones de trabajo aquellas modificaciones que afecten a la jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento y las funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

Esta lista de condiciones no es una lista cerrada, ya que el mismo apartado afirma que estas son “*entre otras*” las condiciones, es decir, también se permite la modificación de otras materias no descritas expresamente en esta enumeración.

Cabe añadir, que no todas las modificaciones se regulan por este procedimiento a pesar de afectar a esas condiciones de trabajo, al no poder considerarse como sustanciales por no cumplir los requisitos estipulados. Para estas otras condiciones que no se pueden considerar sustanciales, la ley prevé expresamente un procedimiento específico para cada una de ellas, como por ejemplo la movilidad funcional que queda regulada en el artículo 39 del ET. Además, quedan excluidas las modificaciones sustanciales que infrinjan los límites establecidos.

En cuanto al requisito principal que se solicita para que una modificación se incluya en el artículo 41 el Estatuto de los Trabajadores, se plantea que la modificación de las condiciones de trabajo sea sustancial, la modificación sustancial se define como “*aquella modificación que sea de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, pasando a ser otros de modo notorio*”.<sup>2</sup> Por tanto si la modificación sustancial no tiene esta característica el empresario no tiene la capacidad de someterse al artículo 41. La ley no establece expresamente cuando una modificación es sustancial y cuando no lo es, tratándose por tanto de un concepto jurídico indeterminado.

Se entiende “Sustancial” como algo fundamental, importante o esencial, este concepto se puede considerar difuso y conviene recurrir a la jurisprudencia para poder comprenderlo en su totalidad, relacionarlo con las modificaciones y llegar a la conclusión de que sustancial es la modificación que pueda llegar a ser perjudicial para el trabajador. Además de ser dañosa para el trabajador, una modificación es sustancial cuando tiene carácter duradero.

Por tanto, entendemos como modificación sustancial la capacidad que tiene el empresario para modificar de manera unilateral las condiciones de trabajo que previamente se habían pactado en el contrato laboral, de manera justificada y regulada.

---

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de abril de 2001; rec. 4166/2000



### 3.2 Causas que justifican la modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Para que se pueda llevar a cabo cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo, estas deben tener una causa existente justificada.

Así, el primer apartado del artículo 41 del Estatuto de los trabajadores expresa que: *“La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.”* Y también añade que: *“Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.”* Es decir, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo lo que debe es buscar una mejora de la situación de la empresa y debe tener razones justificadas para ello.

En relación a lo anterior, en el art. 41.1 ET se exigen *“razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”* para que la empresa pueda acordar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Llegados a este punto, se procede definir estas causas o razones:

En primer lugar las causas económicas son las causas relacionadas con la competitividad de la empresa. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. Pueden ser pérdidas o disminución persistente del nivel de ingresos o de ventas.<sup>3</sup>

En segundo lugar, las causas técnicas se definen como las relacionadas con la productividad de la empresa, por tanto, habrán causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o de los instrumentos de producción utilizados para llevar a cabo la tarea, estas causas se originan en el plano de la competitividad.

En tercer lugar las causas organizativas son las causas relacionadas con la organización técnica de la empresa, estas se corresponden con el ajuste de la estructura de la empresa. Las causas organizativas tendrán lugar cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y los métodos de trabajo del personal de la empresa.

---

<sup>3</sup> Se entiende que hay disminución persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del anterior año.

Por último, las causas de producción se demarcan como las causas relacionadas con la organización del trabajo en la empresa, estas tendrán lugar cuando se produzcan cambios tales como la demanda de productos o servicios que se pretenden colocar en el mercado.

Por otro lado cabe destacar que no es necesario que la empresa esté en una situación económica negativa para llevar a cabo modificaciones, si no que se puede modificar lo que ya está bien para mejorarlo o ajustarlo. Del mismo modo, quedarían excluidas las modificaciones que no son para mejorar la situación sino, un mero capricho del empresario y también las que empeorarían la situación de la empresa.

Por su parte, el empresario deberá probar que la medida tomada se ajusta a los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, además deberá acreditar la concurrencia de la causa y la medida que va a adoptar. La jurisdicción deberá comprobar la prueba de los hechos alegados, y que haya coherencia entre esos hechos y la medida adoptada; pero no se podrá comprobar que se esté mejorando la situación de la empresa directamente, por lo que para realizar esta comprobación deberán fijarse en otras cuestiones como es el ejemplo de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 19/01/1999. En esta sentencia se introdujo un horario de trabajo que pretendía incrementar la venta de productos de la empresa, por lo que la medida se podía justificar como un medio para mejorar la situación de la empresa en el mercado laboral.

Como conclusión se podría extraer que para que un empresario pueda realizar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo deben existir probadas causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Además, realizar esa modificación debe contribuir a mejorar la situación de la empresa; las medidas que toma el empresario deben ser proporcionales a los fines que está persiguiendo y las medidas han de ser negociadas de buena fe y producir el mínimo impacto sobre los intereses de los trabajadores.

### **3.3 Naturaleza y clases de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**

El primer apartado del artículo 41 del estatuto de los trabajadores proporciona una lista para determinar en qué materias deben afectar para considerarse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Esta lista, la cual no es una lista cerrada, incluye las siguientes materias:

#### **I La jornada de trabajo**

La jornada de trabajo o jornada laboral hace referencia a el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado, expresado en horas, días, semanas o meses, es decir, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la empresa en el marco del contrato de trabajo. La jornada de trabajo es la primera materia que pone de manifiesto el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para que un cambio en ella pueda considerarse modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Cuando un trabajador va a empezar cualquier relación laboral en una empresa junto con el empresario y a través del contrato de trabajo, pacta las condiciones de trabajo que va a tener dicho empleado. Una de estas condiciones que se pactan es la de la jornada laboral, esto es, el número de horas que el trabajador va a trabajar durante el día, aunque también se puede referir al cómputo anual, mensual o semanal. Normalmente, este periodo de tiempo coincide con el tiempo de trabajo efectivo.

Los criterios que se usan para dividir la semana suelen ser: a jornada diaria, con un límite máximo de 8 horas/día; a jornada semanal, con un máximo de 40 horas/semana; y a jornada anual con un máximo de 1826 horas/año.

Aunque esta jornada de trabajo debe ser respetada por ambas partes, el artículo 41 otorga a la dirección de la empresa el derecho a acordar modificaciones sustanciales en esta materia.

Por tanto, el empresario podrá cambiar de jornada continua a partida, o al contrario. Un ejemplo podría ser el de un trabajador que tiene un horario de trabajo de 7 a 15 horas, y ve variada su jornada mediante el establecimiento de un horario partido de 8 a 13 horas y de 15 a 16 horas.

Para que la dirección de la empresa pueda beneficiarse de este derecho, se deben cumplir los requisitos expresados en el apartado 1: *“cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”*.

Si acudimos al artículo 12 ET en el apartado 4.e) nos encontramos con lo siguiente: *“La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”*. Lo se pretende expresar es que un cambio en el contrato de jornada completa a uno de jornada parcial o al contrario solo puede ser posible de forma voluntaria por parte del trabajador y no será posible una modificación unilateral por parte del empresario, tal y como se establece en el artículo 41.1.a). Por consiguiente, si el trabajador se niega no podrá ser despedido ni sancionado.

Por su parte, el artículo 47.2 ET también limita la facultad del empresario de incrementar o reducir la jornada de la siguiente manera:

*“La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un diez y un setenta por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.”*

Igualmente, el empresario puede realizar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo referida a la jornada laboral, variando el momento en el que el trabajador desempeña sus servicios. Esto es, modificar los días de trabajo del empleado o su fracción diaria.

Un ejemplo podría ser el que un empleado trabajara de lunes a viernes y que el empleador le modificara su jornada de martes a sábado. En cuanto a la franja horaria, podría ser un trabajador que presta sus servicios por la tarde y se lo trasladan a la mañana. Ambos casos pueden darse siempre y cuando se respeten los descansos previstos legalmente.

Por último, el empresario puede también realizar de forma unilateral la denominada distribución irregular, regulada en el artículo 34.2 ET: *“Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.”* Cabe recalcar que se entiende por distribución irregular cuando en una jornada no se trabajen las mismas horas todas las semanas del año y todos los días de la semana.

## **II El horario y distribución del tiempo de trabajo**

La segunda materia que nos encontramos en el artículo 41 es la del horario y la distribución del tiempo de trabajo. Aunque el artículo no establece una diferencia expresa entre los dos conceptos, estos no significan lo mismo.

Por un lado, el horario de trabajo hace referencia a las horas de entrada y de salida que tiene el trabajador y a los días de la semana que este tiene que acudir a su puesto de trabajo con la finalidad de completar la jornada laboral interpuesta. El horario de trabajo es el tiempo exacto durante el cual el trabajador desarrolla la prestación de servicios efectiva durante el día. Existen diferentes tipos de horarios laborales: mientras que en el horario fijo se tiene un horario de prestación de servicios determinado, en el horario flexible es el mismo trabajador el que puede elegir el horario; por otro lado, el horario variable sería aquel que cambia dependiendo de las necesidades de la empresa o personales.

Respecto a esta materia, el artículo 41 permite al empresario realizar modificaciones en los horarios de los trabajadores y realizar cualquier combinación con los distintos tipos de horarios (pasar de variable a fijo, de fijo a flexible, etc). Además, dependiendo del número de trabajadores a los que afecte, se realizará de una forma u otra.

Por otro lado, la distribución del tiempo de trabajo se define como el reparto de horas efectivas de trabajo que el trabajador hace en la empresa que normalmente queda plasmada en el calendario de trabajo o laboral mediante el proceso de concreción del tiempo de trabajo, fijación de la jornada y horario, quedando posteriormente plasmado a efectos formales y de publicidad.

Además dentro de la ordenación del tiempo de trabajo, se puede diferenciar la duración y distribución del mismo del régimen de descansos, interrupciones y reducciones, los cuales también quedan regulados por la ley.

Mediante la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el empresario puede variar el tiempo en el que los trabajadores prestan sus servicios en la empresa según lo regulado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores sobre la jornada de trabajo.

Respecto a este punto cabe destacar que la distribución del tiempo de trabajo y el horario han sido, históricamente, unas de las materias donde más se han visto contraposiciones de intereses entre empleado y empleador. Y aunque en la actualidad estas contraposiciones hayan sido mejoradas por los cambios en las leyes y regulaciones que han pretendido adaptarse a los cambios del entorno y por el cambio de mentalidad respecto a la importancia del bienestar social frente al trabajo, ambos temas siguen situándose en el eje de debate del derecho laboral, sobretodo en el aspecto de conciliación de la vida personal con la profesional y el cuidado de la salud o la afectación que puedan tener la distribución y el horario de trabajo sobre esta.

Es por ello, que en la Constitución española se recoge la regulación del tiempo de trabajo como mecanismo de protección de la salud en su vertiente más clásica, en su artículo 40.2. y también la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales contiene disposiciones en la relación a la salud de los trabajadores. Además los trabajadores/as tienen derecho a solicitar adaptaciones en la ordenación del tiempo de trabajo, de la duración y distribución de la jornada de trabajo, y en la forma de prestación, para así llegar a una conciliación de la vida familiar y laboral.

En conclusión, tanto el horario como la distribución del tiempo de trabajo se pueden ver afectadas por modificaciones sustanciales, las cuales han de estar justificadas legalmente

### **III El régimen de trabajo a turnos**

Otra de las facultades que posee el empresario es la capacidad de modificar los turnos de los trabajadores. El régimen del trabajo a turnos se encuentra relacionado en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, donde se definen y regulan: trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

Se entiende por “trabajo nocturno” el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se considera trabajador nocturno al empleado que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo y a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. Mientras que “ritmo de trabajo” se entiende como el tiempo necesario para realizar una determinada tarea, que se manifiesta en trabajar a una cierta velocidad constante o variable.

Respecto al trabajo a turnos, punto que interesa con relación a las modificaciones sustanciales principalmente, este queda definido en el apartado 3 del artículo mencionado como: *“... toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas “.*

La base de los turnos de trabajos se sustenta en las necesidades organizativas que tiene la empresa, por ello, va dirigido a empresas que, por motivos productivos, no pueden ofrecer un descanso a los trabajadores sin que afecte a la producción. De este modo, los puestos de trabajo pueden estar cubiertos en diferentes horarios y respetando así los descansos semanales y los descansos entre jornadas establecidos legalmente, teniendo en cuenta que en las empresas con procesos productivos continuos ningún trabajador debe estar en el turno de noche más de dos semanas seguidas, salvo adscripción voluntaria.

En base al mismo apartado, todas las empresas que realicen el trabajo a turnos podrán efectuarlo por equipos de trabajadores desarrollando la actividad en semanas completas, o también podrán efectuarlo contratando a trabajadores para que se puedan completar los equipos que se necesitan durante uno o más días a la semana.

La modificación sustancial del régimen de trabajo a turnos abarca además la posibilidad de que el empresario elimine los turnos de trabajo y fijar un turno fijo.

Asimismo, se ha de tener en cuenta cuando la distribución del trabajo a turnos incluya el trabajo nocturno. según el artículo 36: *“El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos”* además de: *“Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa”*

En la actualidad ha habido un gran aumento de esta modalidad debido a la mayor facilidad de las empresas de disponer de sus empleados ya que posee una mayor flexibilidad, este método es muy utilizado en diferentes sectores de la economía, entre los que se encuentra el sector salud, manufactura, transporte, servicios, seguridad y comunicaciones, entre otros, cuentan con sistemas de trabajo por turnos. El mantenimiento de un sistema de rotación de turnos trae consigo ventajas y desventajas para los trabajadores y sus empleadores.

Por un lado, la facultad de modificar esta materia da al empresario un gran margen de maniobra en todo lo que se refiere al tiempo de trabajo. Tiene un poder muy amplio que le permite modificar en cualquier momento prácticamente cualquier precepto para poder reorganizar todo el modelo empresarial. Además, esta medida permite un mayor aprovechamiento de los equipos al extender el tiempo de operación y uso óptimo de energía y otros recursos durante la noche y periodos inactivos. También, esta es una de las medidas más utilizadas por los empresarios a la hora de aplicar una modificación sustancial por el hecho de que la reordenación del tiempo de trabajo es un gran método que permite a la empresa a ser más competitivas en el actual mundo globalizado.



Por su parte, el trabajador se puede ver beneficiado por los salarios incrementados por ciertos tipos de turnos como el trabajo nocturno y los mayores periodos de tiempo libre pagados.

Aunque por otro lado, este tipo de trabajos trae consigo desventajas tanto para la empresa como para el trabajador. Respecto a la empresa, esta se puede ver afectada por costes administrativos resultantes de tener más trabajadores y efectos potenciales negativos en la seguridad y salud del sitio de trabajo (especialmente en el turno nocturno), entre otros.

Asimismo, existen ciertos autores (expuestos en la bibliografía) que defienden que este tipo de trabajo conlleva unos riesgos para la salud y debe tratar de organizarse teniendo en cuenta sus implicaciones sobre ésta tanto a nivel físico como psicológico o de interacción social. En lo relacionado con la salud física los trabajadores ven alterada la calidad de su sueño y descanso, pueden desarrollar trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, reproductivos, etc. En cuanto a la salud mental o psicológica de los trabajadores, se han investigado las consecuencias psicológicas del trabajo por turnos, pero en general, no se han encontrado evidencias de que el trabajo por turnos traiga efectos adversos para la salud mental por sí sólo, sin embargo, la mayoría de estudios sobre este aspecto involucra ocupaciones que implican alta demanda psicológica.

Además, existe la posibilidad de que los trabajadores vean afectada su vida familiar, su vida de pareja y su vida social, debido especialmente a horas de trabajo irregulares y no sociales y se encuentren con dificultades en el transporte hacia y desde el lugar de trabajo.

Concluyendo así, cabría recalcar la importancia de la necesidad de estudiar el equilibrio entre las ventajas y desventajas que puede conllevar el trabajo por turnos y tomar conciencia sobre los posibles efectos negativos del trabajo a turnos sobre la salud. Sería valioso así, el hecho de revisar y modificar las leyes, derechos y condiciones de los trabajadores existentes actualmente, para así poder controlar y minimizar los efectos ocasionados y disminuir sus consecuencias perjudiciales para los trabajadores, permitiendo mantener una mayor productividad y mejorando las condiciones laborales, ya que un trabajador más sano es un trabajador más eficiente. Además sería fundamental el hecho de promover hábitos saludables en los espacios de trabajo para evitar así los posibles daños de salud al trabajador.

#### **IV Los sistemas de remuneración y la cuantía salarial**

La cuarta condición por la que se le permite al empresario modificar sustancialmente es la del sistema de remuneración y la cuantía salarial que se fijan en el contrato, en los acuerdos colectivos o por decisión unilateral del empresario. Hasta 2012 este apartado sólo regulaba el sistema de remuneración, pero con la reforma laboral de 2012 se amplió para incluir también la cuantía salarial, suscitando así una gran polémica en la población.

El sistema de remuneración se define como el método que determina la forma en la que el trabajador recibe su salario y otras compensaciones por desarrollar su actividad en la empresa, mientras que la cuantía salarial es la cantidad de dinero que recibe el trabajador a cambio de prestar su mano de obra. Por tanto, el concepto de remuneración es más amplio que el de salario.

El salario de cada trabajador puede variar según su categoría profesional, la empresa en la que presta sus servicios y su jornada, entre otras cuestiones. Cada empresa tiene sus propias políticas de remuneración, pero siempre deberán respetar las condiciones mínimas exigidas, estas condiciones vienen dadas en el artículo 26 del salario y el 27 del salario mínimo interprofesional del Estatuto de los Trabajadores:

En el Artículo 26. Del salario se expresa:” 1. *Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.*

2. *No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.*

3. *Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.*

4. *Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.*

5. *Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.”*

En este artículo destaca tanto la definición de salario y lo que no se considera salario como la forma su estructura.

Mientras que en el Artículo 27. Salario mínimo interprofesional se expone:

1. *El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:*

a) *El índice de precios de consumo.*

b) *La productividad media nacional alcanzada.*

c) *El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.*

d) *La coyuntura económica general.*

*Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado. La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.*

2. *El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.”*

Una vez expresados y leídos ambos artículos se tiene que tener en cuenta que cuando se habla de sistema de remuneración, se refiere a la estructura salarial y a la forma de calcular los complementos salariales. Estos dos aspectos son los únicos en los que cabe la modificación sustancial. Por tanto se considera que existe modificación cuando se vea afectado el importe que percibía el trabajador, los complementos salariales y su naturaleza.

Una reducción del salario, una redistribución de las cantidades entre salario base y un plus o la reducción unilateral de las comisiones sí que serán consideradas modificaciones sustanciales, pero no lo serían un cambio en la denominación de los pluses, siempre que no venga acompañado de un cambio de la naturaleza de ese plus; el prorrateo de las pagas extraordinarias, siempre que no esté prohibido en el convenio colectivo aplicable o la unificación de pluses.

Cabe mencionar además, que el salario también puede ser modificado mediante el artículo 82.3 del Estatuto, pero debe afectar a un convenio colectivo estatutario, por lo tanto el 41.1.d) hace referencia a las modificaciones del salario en los supuestos de contrato de trabajo, pacto o decisión unilateral del empresario y convenio colectivo extraestatutario.

*“3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:*

- a) Jornada de trabajo.*
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.*
- c) Régimen de trabajo a turnos.*
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial...”*

En conclusión, se puede afirmar que la modificación sustancial de los sistemas de remuneración y la cuantía salarial es una herramienta que se le otorga al empresario para que pueda modificar el sistema de retribución de sus trabajadores, siempre que cumpla las condiciones que se le requiere, para poder auxiliar sus dificultades que le han hecho llegar a esa situación.

Por último, es necesario destacar que, en todo caso, la decisión del empresario de modificar la cuantía salarial tiene como límite lo establecido en el convenio colectivo estatutario. En el caso de que no exista, el límite será el salario mínimo interprofesional.

## **V El sistema de trabajo y rendimiento**

Otra de las facultades que el legislador le otorga al empresario en el apartado e) del artículo 41 es poder modificar tanto los sistemas de trabajo dirigidos a la realización de la actividad productiva, como modificar el sistema de rendimiento de los trabajadores de la empresa.

En cuanto al sistema de trabajo, este se define como los aspectos operacionales de la actividad de trabajo: estructura de tareas, instrucciones para realizarlas, su orden correlativo, su sincronización, su flujo de información que soporta las tareas y el seguimiento al cumplimiento de las tareas. Las modificaciones en este ámbito se relacionan con la facultad que tiene la empresa de cambiar la forma en la que se lleva a cabo la actividad productiva de la empresa. Una modificación sustancial del sistema de trabajo sería que el empresario decida utilizar un sistema concreto de trabajo, por ejemplo el Fordismo, el Taylorismo, etc.

En cambio, el sistema de rendimiento se define como el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados. Las empresas acostumbran a plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas en cuanto a la calidad y la cantidad, las cuales los trabajadores deben cumplir, mediante el planteamiento de incentivos para fomentar el rendimiento, las modificaciones del rendimiento sería la facultad del empresario para establecer unos mecanismos que hagan aumentar la productividad en los trabajadores.

En conclusión este tipo de modificación sustancial está referida a los métodos de organización del trabajo y de la actividad productiva, que normalmente repercuten en la medida del rendimiento y la remuneración del trabajador. Pueden ser técnicas de medida de los tiempos de trabajo, sistemas de valoración de puestos de trabajo, o sistemas de incentivos o primas al rendimiento

## **VI Funciones cuando excedan de los límites que para la la movilidad funcional se prevé en el artículo 39**

Como último punto de la naturaleza y clases de modificación sustancial se encuentra, en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores la regulación de la movilidad funcional. La movilidad funcional es un cambio de funciones del trabajador dentro de la empresa como consecuencia de una decisión empresarial, es decir, la capacidad que tiene el empresario, de manera unilateral, de asignar diferentes funciones o tareas a un trabajador, independientemente de las funciones por las que se le había contratado en el momento de firmar el contrato.

Por tanto, nos volvemos a encontrar con una herramienta de flexibilidad con la que el empresario puede adaptar las funciones o los puestos de trabajo de los trabajadores de su empresa según las necesidades que se tengan.

Para la adaptación mencionada, a la hora de desarrollar la movilidad funcional, el legislador exige unos límites para el empresario. Sería importante así, diferenciar los dos tipos de movilidad funcional que existen en función de la importancia del cambio de funciones del empleado:

Por una parte se encuentra la movilidad funcional ordinaria u horizontal, esta movilidad es la que se produce dentro del grupo profesional o entre categorías equivalentes, que no tiene límite temporal ni necesita causa para su justificación. El único límite que tiene este tipo de movilidad funcional, aparte de el de respetar la dignidad del trabajador, es que se debe efectuar según las titulaciones académicas o profesionales precisas para la prestación de sus servicios.

Y por otra parte se encuentra la movilidad funcional extraordinaria o vertical, que supone el cambio de las funciones de un trabajador por otras funciones que corresponden a un grupo profesional diferente o de categorías profesionales no equivalentes. En este tipo de movilidad funcional, además de los requisitos que se le exigen a la ordinaria, el otro requisito que se le exige es que siempre debe de tener causas técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo indispensable para su atención.

Según el apartado 2 del artículo *“En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.”*

Lo dispuesto en este apartado se podrá regular mediante la negociación colectiva, debiendo regirse por lo estipulado en el convenio colectivo de aplicación.

En el caso de movilidad extraordinaria descendente, es decir, en la que al trabajador se le encomienda funciones de un grupo profesional inferior, éste no podrá ver reducido su salario y tendrá derecho a percibir el salario que venía cobrando en la relación laboral de origen.

En el último apartado del artículo 39, el legislador expresa que en todas las modificaciones que no figuren en este artículo se requerirá un acuerdo de las partes y por tanto se deberá someter a las reglas previstas en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Además cabe recalcar la existencia de un supuesto especial de movilidad funcional para las mujeres embarazadas conforme al art 26 LPR. Si el estado de embarazo es incompatible con el puesto de trabajo habiendo realizado la evaluación de riesgos con un informe médico, la entidad debe cambiar a dicha trabajadora dentro de su grupo profesional o en categoría equivalente y, si esta incompatibilidad permaneciera, se debe cambiar fuera de su grupo profesional o en categoría no equivalente. Si esta movilidad funcional de categoría especial no es posible, el contrato se debe suspender por riesgo existente durante el embarazo.

#### **4 Procedimiento de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Dentro de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo la normativa distingue entre modificaciones de carácter individual o colectivo, y además añade las de tipo estatutarias.

Respecto a la diferencia entre modificación sustancial individual o colectiva, antes de la reforma laboral de 2012 las reglas para la diferenciación eran complejas, ya que existían tres criterios diferentes para determinar si la modificación tenía carácter individual o colectivo. El primer criterio era cuantitativo, es decir, se refería al número de trabajadores al que le afectaba la modificación; y los otros dos criterios eran de tipo cualitativos, medidos mediante un instrumento donde se recogía la condición alterada y la materia modificada.

Después de la reforma del 2012 se optó por usar sólo un criterio cuantitativo, siendo así más sencillo diferenciarlas. Este criterio cuantitativo se referirá al número de trabajadores implicados en la modificación, aunque las modificaciones afecten a condiciones reconocidas de reforma colectiva.

Por tanto, en la actualidad para diferenciar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual a las de carácter colectivo, se tiene en cuenta el número de trabajadores afectados por dicha modificación, así, mientras que las modificaciones sustanciales individuales afectarán a un número de trabajadores menor al 10%, las de tipo colectivo afectarán a más del 10% de ellos.

Se procede, a continuación a analizar cada uno de los dos procedimientos para realiza una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, dependiendo de si tiene carácter individual o carácter colectivo.



#### **4.1 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual**

En Estatuto de los Trabajadores de 1.995 se consideraba las modificaciones de carácter individual aquellas que los trabajadores las disfrutaban a título individual, es decir, que solo les afectan a ellos, pero a partir de la reforma de 2012, esta definición cambió y se llegó a considerar modificaciones individuales las que no sobrepasen los límites marcados para los cambios globales. La decisión de realizar este tipo de modificaciones es llevada a cabo unilateralmente por parte del empresario siempre respetando las leyes reguladoras. Estas modificaciones son condiciones particulares de cada trabajador que están integradas en su contrato de trabajo.

Las modificaciones de tipo individual son tanto las incluidas en las cláusulas pactadas cuando se constituye la relación laboral entre trabajador y empresario, como las que se van incorporando al contrato a lo largo de la relación laboral.

Por tanto, se considera que una modificación sustancial de las condiciones de trabajo es de carácter individual, siempre que en un periodo de noventa días afecte a un número de trabajadores inferior a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10% del número total de trabajadores de la empresa en aquellas que trabajen entre cien y trescientos empleados.
- Treinta trabajadores, en las empresas que trabajen más de trescientos empleados.

En el apartado tercero del artículo 41 se regula el procedimiento a seguir por el empresario de la modificación de carácter individual: *“La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.”*

Por consiguiente, es una decisión unilateral del empresario pero este tiene que respetar el procedimiento previsto para que se pueda aplicar de una forma correcta.

En el caso de que la modificación sustancial se declare como injustificada por parte de la jurisdicción, el empresario estará obligado a reponer al trabajador en sus anteriores condiciones laborales o de trabajo.

Para respetar dicho procedimiento, es necesario establecer el contenido de la notificación y su forma de realizarse, ya que así el trabajador tiene la oportunidad de conocer los aspectos fundamentales de la modificación sustancial y decidir la postura que va a tomar frente a dicha modificación.

Por esta razón es importante que la notificación incluya en qué consiste la modificación, las causas que han llevado a aplicarla, la fecha de la notificación y la fecha exacta en la que la modificación se hará efectiva. Esta notificación debe realizarse con una antelación de 15 días a la fecha en la que tendrá efecto (antes de la reforma de 2012, se establecía 30 días), estos días serán los considerados como naturales y el cómputo debe iniciarse el día siguiente al de la notificación. Si esto no se cumple, será considerado una falta grave.

En relación a esto, el Estatuto de los Trabajadores no obliga a realizar la notificación por escrito, aunque la jurisprudencia afirma que la decisión se notificará por escrito en base al artículo 8.5 ET.<sup>4</sup>

Por tanto para que no se produzca indefensión en el trabajador y éste pueda valorar la decisión del empresario, el escrito debe hacer constar: las causas que han motivado la modificación sustancial, el contenido de dicha modificación, las condiciones sobre las que opera y la medida en que le pueda afectar, y por último la fecha y efectividad de la modificación a efectos del cómputo de plazo para poder impugnarla.

Si no se realiza la forma escrita de la notificación, recaerá sobre el empresario la carga de la prueba, ya que deberá probar que no ha habido indefensión del trabajador. Tal y como se recoge a continuación:

---

<sup>4</sup> Artículo 8.5 ET: *“Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito”*

*“En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.*

*Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.*

*La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.*

*Cuando con objeto de eludir las actuaciones en caso de «Modificaciones de carácter colectivo» la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales establecidos para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas modificaciones se consideran efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.”*

En caso de que el trabajador resulte damnificado por la modificación sustancial de empleo, afectando esta al horario y distribución del tiempo de trabajo, al régimen de trabajo a turnos o a la jornada de trabajo y afecte a su dignidad o a su formación profesional, este trabajador tendrá derecho a revocar su contrato y recibir una indemnización de las establecidas para el despido procedente de veinte días de salario por año de servicio, repartidos por meses los periodos de menos de un año y con nueve meses de máximo. Esta rescisión de contrato se realizará mediante el procedimiento que corresponde a la «Extinción por voluntad del trabajador».

En conclusión, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual es un procedimiento que puede afectar a uno o varios trabajadores (nunca superando el 10% de la plantilla, o más de 10 para las empresas de menos de 100 trabajadores) que se ha de llevar a cabo según las leyes reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

## 4.2 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo

El otro tipo de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo existentes serían las modificaciones de carácter colectivo. Estas modificaciones sustanciales tienen una mayor complejidad jurídica al no ir dirigidas hacia una sola persona, sino por estar dirigidas a un colectivo.

De igual manera que las modificaciones individuales, las colectivas ya contaban con una definición en el Estatuto de los Trabajadores en 1995 y en el actual Estatuto se encuentra regulado en el artículo 41 y tienen un carácter cuantitativo. Además, este tipo de modificaciones también se realizan de manera unilateral por parte del empresario.

El empresario podrá acordar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo siempre que pueda probar la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifiquen esa actuación y no exista otro procedimiento que se estipule en la negociación colectiva.

Por tanto, existirá una modificación sustancial de las condiciones de trabajo si se cumple lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 41 que dicta lo siguiente:

*“Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:*

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.”*

En el apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores se encuentran previstas las reglas que se aplican para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de forma colectiva: *“Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.*

*La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.”*

Como se expresa en este apartado, el empresario debe abrir un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

Cabe añadir que le corresponderá a las secciones sindicales, cuando así lo acuerden, la intervención como interlocutores durante el procedimiento del periodo de consultas ante la dirección de la empresa. Para ello deben tener la mayoría de representación en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, que representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

La intervención de los interlocutores se debe regir por las siguientes reglas:

Cuando el procedimiento afecte a un único centro de trabajo, le corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal, en el caso de que no existiera en ese centro representación legal de los trabajadores, éstos pueden optar por atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos o también pueden optar por una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y los del sector al que pertenezca la empresa, estando legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Si por el contrario, el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, el comité de interlocutores corresponderá en primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación. En otro caso corresponderá una comisión representativa constituida de acuerdo a las siguientes reglas del artículo 41.4. b) del ET:

1º. Si los centros de trabajo que están afectados por el procedimiento tienen representantes legales de los trabajadores, serán éstos los integrantes de la comisión.

2º En el caso de que sólo alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará efectivamente integrada por los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo que cuenten con ellos.

3º Por último, el caso de que ninguno de los centros de trabajo afectados cuenten con representación legal de trabajadores, la comisión estará integrada por los que sean elegidos entre los miembros de las comisiones que designadas en los centros de trabajo que han sido afectados según lo dispuesto en el apartado a) anterior, en proporción al número de trabajadores que estén representando.

Tal y como dice el apartado cuarto del artículo 41 ET la comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros, por tanto si en cualquiera de estos supuestos, el número inicial fuese superior a trece, tendrán que elegir a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

Esta comisión representativa de los trabajadores tendrá que quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial del inicio del procedimiento de consultas. El empresario deberá comunicar a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. La constitución de la comisión tendrá un plazo de siete días desde desde la fecha de la referida comunicación, salvo que algunos de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Una vez transcurrido el plazo máximo para constituir la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores. Si la comisión representativa no se constituye, no se impedirá el inicio del periodo de consultas, y en el caso de que se constituya después de que haya iniciado el periodo de consultas no se ampliará su duración.

Las partes deberán siempre negociar de buena fe para conseguir un acuerdo. Este acuerdo requerirá que la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, la mayoría de los miembros de la comisión representativa estén conformes. Siempre que representen a la mayoría de los trabajadores de los centros afectados.

Tanto el empresario como la representación de los trabajadores, en cualquier momento podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa. Éste deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Una vez finalizado el periodo de consultas con acuerdo, se presumirá que concurren causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Y tras la finalización del periodo de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación.

La decisión sobre la modificación colectiva de la condiciones de trabajo será notificada por el empresario cuando finalice el período de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. Se podrá reclamar en conflicto colectivo contra dicha decisión.

Por último, la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse conforme a lo establecido en el apartado 3 del artículo 82 del ET.

Es muy importante que el empresario siga el procedimiento según lo establecido en la ley y que informe de las causas que justifican su decisión, ya que si incumple alguno de los requisitos se puede determinar la nulidad del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Existen sentencias, como la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de junio de 2018, rec. 83/2017, en la que se ha declarado la nulidad del proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectiva, al no haber facilitado la empresa la información adecuada y necesaria a los representantes durante el periodo de consultas.

También se han dado casos en los que se ha declarado la nulidad cuando ha habido un periodo de consultas cerrado sin acuerdo y la empresa no ha notificado la decisión a los representantes de los trabajadores, no permitiendo el ejercicio de la acción colectiva. Es el caso de la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de marzo de 2018; rec.660/2016.

## **5 Medios de impugnación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.**

Una vez finalizado el plazo de antelación para notificar al trabajador de las modificaciones (15 días actualmente y 30 anteriormente a 2012), se determina la obligación del trabajador de prestar su su trabajo con las nuevas condiciones. Sin embargo, el ordenamiento jurídico reconoce al trabajador la posibilidad de manifestar su disconformidad con la medida. Dependiendo de si el trabajador está conforme o no con la medida establecida va a tener unas alternativas u otras. En el caso de no estar conforme con la medida establecida, el trabajador podrá o bien impugnar la medida por no considerarla ajustada al Derecho o bien extinguir la relación laboral.

El proceso de impugnación de las medidas modificativas tomadas por el empresario se debe iniciar mediante la interposición de la demanda ante el Juzgado de lo Social. Se deben cumplir siempre los requisitos establecidos en el artículo 80 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Este procedimiento se iniciará por el trabajador que se ha visto afectado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La legitimación pasiva le corresponderá al empresario aunque si acudimos al artículo 138.2 de la LRJS podemos observar que: “Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados, modificaciones, suspensiones o reducciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos”.

Se procede a continuación a la explicación de las las vías de las que dispone el trabajador afectado por una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, según este desee aceptar las modificaciones, recurrirlas o extinguir su contrato de trabajo.



## **5.1 Aquietamiento**

Si el trabajador opta por adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo, es decir que las asume, se dice que el trabajador se aquietar. Se entiende por aquietar como “hacer que alguien o algo esté quieto o tranquilo”, por tanto, en términos referidos al ámbito laboral, se entenderá que el trabajador decide no negarse a las modificaciones y aceptarlas.

El trabajador puede aquietarse frente a la modificación tanto por no tener derecho a impugnar la medida o a extinguir su contrato, como por no querer ejercer ese derecho. Esta opción siempre es responsabilidad y corresponde al trabajador, tanto si es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo individual como si es una modificación de tipo colectiva.

Aunque en el artículo 41 está opción no viene recogida expresamente, se entiende que es lo contrario de extinguir el contrato en el caso de que no impugne la medida judicialmente. El acatamiento del trabajador se infiere como una mera aceptación de la nueva condición, ya que no se es una novación, y en cualquier momento puede reclamar al juez.

## **5.2 Impugnación judicial de la medida**

Existen una serie de plazos establecidos en el apartado 3 del artículo 41 ET para impugnar la medida desde el momento que el empresario la establece y que, al transcurrir esos plazos sin que el trabajador haya usado ninguna de las dos vías se entiende, que este se aquietar.

En este caso, no se prevé ningún tipo de indemnización por daños o perjuicios para el trabajador afectado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, pero siempre se puede pactar previamente en el contrato laboral.

En el tercer apartado del artículo 41 ET queda expresado el reconocimiento al trabajador afectado por una modificación sustancial de las condiciones de trabajo la posibilidad de acudir a la jurisdicción social e impugnar la medida del empresario:

“Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.”

Si el trabajador desea optar por esta vía, debe probar que las medidas adoptadas por el empresario son inadecuadas, ya que no basta con únicamente querer que no se adopte una modificación sustancial de sus condiciones, si no que para ello, deberá fundarse en lo contemplado en el estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

Así, el procedimiento de la impugnación judicial viene regulado en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, concretamente el artículo 138.<sup>5</sup>

La sentencia se deberá dictar en el plazo de 5 días siguientes a la admisión de la demanda, al ser un procedimiento urgente y de tramitación preferente. El juez podrá declarar la decisión empresarial justificada, no justificada o nula (en caso de fraude de ley o cualquier incumplimiento formal o material).

En caso de que el juez declara la decisión empresarial injustificada, y el empresario no coloca al trabajador en sus anteriores condiciones, el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato como vamos a ver a continuación.

### **5.3 Extinción del contrato de trabajo**

La última vía a la que puede optar el trabajador afectado por una modificación sustancial de las condiciones de trabajo es la de extinguir su contrato. La extinción de contrato significa el fin de la relación laboral entre trabajador y empresario y puede ser debida a varias causas, por fin del cumplimiento de las obligaciones o, como interesa para este trabajo, porque el trabajador decida finalizarlo por haberse visto sometido a una modificación de las condiciones de trabajo que no quiera aceptar.

---

<sup>5</sup> Artículo 138.1 LRJS: La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores

Si el trabajador quiere optar por la extinción del contrato con derecho a percibir una indemnización, se tiene que tener en cuenta que existen diferentes modalidades de resolución contractual según las circunstancias concretas de cada caso.

La ley pone de manifiesto que *“En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.”* Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1.a) del artículo 50 ET.

Este apartado expresa que una causa justa para que el trabajador pueda extinguir su contrato es *“Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador”*

Para que el trabajador pueda optar a una indemnización hemos visto que se requiere que la modificación le cause un perjuicio. Para ello la jurisprudencia entiende que el trabajador tiene que demostrar que exista un daño real y que esté relacionado con la modificación.

En el caso de que el trabajador no haya recibido una indemnización por parte del empresario, podrá hacer, en el plazo de un año, una reclamación de cantidad por procedimiento ordinario.

Si el juez considera que no existe perjuicio grave hacia el trabajador para justificar la extinción del contrato, el empleado deberá acatar la decisión o impugnar, ya que si no fuera así el empresario podría sancionar al trabajador o despedirlo si no acude a trabajar. Pero si por el contrario, el juez estima que la modificación sí que ha causado un perjuicio grave para el trabajador afectado, se tendría que recurrir al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores sobre extinción por voluntad del trabajador.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Artículo 50 ET: *“Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.”*

## 6 Caso práctico

A continuación, se expone un caso práctico que refleja todo lo estudiado en el presente trabajo:

El caso práctico a exponer trata sobre una empresa que cuenta con un total de 26 trabajadores en el único centro de trabajo del que dispone. A consecuencia del Covid-19, la empresa debe implantar ciertas medidas de seguridad en su centro.

El empresario reflexiona sobre qué medidas puede tomar en su centro para garantizar la seguridad de los empleados y decide que quiere cambiar los horarios y los turnos de trabajo de los empleados para que no hayan más de 13 personas en la empresa trabajando al mismo tiempo. Ha pensado en que la mitad deberían trabajar por la mañana y la otra mitad por la tarde.

En primer lugar se comprueba si el empresario puede tener la facultad para aplicar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo a sus empleados. Como se ha visto anteriormente, estará permitido realizar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando concurren probadas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En este caso hay una causa organizativa probada, además de que la medida es para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, y mejoraría la situación de la empresa. Por ende, el empresario sí que tiene la facultad de aplicar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Una vez el empresario tiene asegurada la posibilidad de realizarlo, se debe examinar qué procedimiento debe usar. Para ello, se debe mirar el número de trabajadores con los que cuenta la empresa y a cuántos de éstos les va a afectar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, para determinar un procedimiento u otro.

En este caso, la empresa cuenta con 26 trabajadores, y se le va a aplicar la modificación a la totalidad de la plantilla, por tanto, observando los umbrales que determinan si una modificación es de carácter individual o de carácter colectivo, se puede afirmar que es de carácter colectivo, ya que afecta a más de 10 trabajadores en una empresa de menos de 100 empleados.

Lo primero que debe hacer el empresario es iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de la empresa. Debe tener en cuenta que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se debe llevar a cabo siempre respetando la dignidad del trabajador, por tanto deberá reducir las consecuencias a los empleados lo máximo posible.

Durante este periodo de consultas tanto los representantes legales como el empresario deben actuar de buena fe y lograr un acuerdo. Una vez haya finalizado el periodo de consultas se presumirá que concurren causas justificativas. Seguidamente el empresario deberá notificar al resto de trabajadores de cambiar sus turnos de trabajo para que no hayan demasiados trabajando al mismo tiempo. Los trabajadores podrán reclamar en conflicto colectivo ante la resolución o extinguir su contrato con indemnización.

## 7 Conclusiones

El presente trabajo ha tenido el objetivo de estudiar y exponer el régimen de las modificaciones sustanciales de trabajo, una herramienta utilizada para la flexibilidad empresarial, definiéndolas y enunciando los tipos, naturaleza y causas que las justifican y explicando el procedimiento y los medios de impugnación de éstas, basándose siempre en el artículo 41 del estatuto de los trabajadores y llegando así a las siguientes conclusiones:

En primer lugar, se concluye que las modificaciones sustanciales son aquellas que afectan de manera sustancial a las relaciones laborales. Las causas justificadas para llevar a cabo una modificación sustancial deberán estar relacionadas con la productividad, la competitividad o la organización técnica o del trabajo en la empresa y serán de tipos económicas, técnicas, organizativas o productivas. Recae sobre el empresario el probar que existen este tipo de causas.

Así, queda como un concepto jurídico con una lista ad exemplum de tipos de modificaciones, indicando que serán sustanciales aquellas que afecten a la jornada de trabajo, al horario y distribución del tiempo de trabajo, al régimen de trabajo a turnos, al sistema de remuneración y cuantía salarial, al sistema de trabajo y rendimiento y a las funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La definición de estas modificaciones ha cambiado a lo largo de los diferentes tipos de regulaciones hasta llegar al actual estatuto de los trabajadores, donde se define de manera más completa y renovada y con pautas diferentes a las anteriores para la clasificación el artículo 41.

En segundo lugar, se llega a la afirmación de que estas modificaciones se llevarán a cabo de manera unilateral por el empresario o empresaria sin un previo acuerdo con el empleado, modificando así el contrato laboral previamente firmado y aceptado por ambas partes de forma permanente, pero este deberá llevarlas a cabo de la manera indicada por la ley, amparándose en el artículo 41 y justificando de manera lícita los procedimientos a realizar y la existencia de las causas justificadas nombradas en el anterior punto, y comunicándolo en el período de días establecido por la ley.

Además, el empresario debe asegurarse de que con estas modificaciones la dignidad del trabajador se respeta (en el caso de cuando se excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39).

En tercer lugar, queda concluido que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden ser de carácter individual o colectivo dependiendo de la elección de la empresa y diferenciándose por el número de trabajadores a los que afecte y confirmándolo en los plazos establecidos, siendo individuales aquellas que afecten a diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores, el 10% del número total de la empresa en aquellas que trabajen entre cien y trescientos empleados o treinta trabajadores en las empresas que trabajen más de trescientos empleados; y de carácter colectivo cuando el número de trabajadores afectados sea mayor. Esta definición es un claro ejemplo de cómo se ha ido renovando a lo largo del tiempo y de las diferentes leyes reguladoras los conceptos jurídicos, ya que anteriormente al estatuto de los trabajadores las reglas para diferenciar entre los dos tipos de procedimientos eran mucho más complejas, refiriéndose a conceptos tanto cualitativos como cuantitativos.

En cuarto lugar, queda recapitulado que existen varios medios de impugnación de las modificaciones sustanciales de trabajo cuando el empleado no esté conforme con los cambios establecidos, así una vez el plazo de antelación para notificar al trabajador de las modificaciones (15 días actualmente y 30 anteriormente a 2012) haya finalizado, el trabajador, que debe presentarse ante las nuevas condiciones, puede decidir no aquietarse o amoldarse a los cambios realizados de manera unilateral por el empresario, bien impugnando la medida por no considerarla ajustada al Derecho o bien extinguiendo la relación laboral. Para impugnar la medida el trabajador debe probar que las medidas adoptadas por el empresario son inadecuadas (este procedimiento viene expresado en el artículo 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social). Si en cambio, el trabajador desea la extinción del contrato, significa que va a poner fin a la relación laboral entre trabajador y empresario, y en este caso el trabajador podrá optar a una indemnización si existe justificación de daño o perjuicio hacia él o ella. En este caso, un juez debe decidir si existe o no perjuicio hacia el trabajador, en caso de que exista, se debe recurrir al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores sobre extinción por voluntad del trabajador.

Por tanto, queda así resuelto que el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tiene una intención clara de dotar de mecanismos a la empresa para la adaptación y adecuación de ésta a las condiciones del mercado económico y a las exigencias productivas de la propia empresa mediante la flexibilización interna de la empresa, es decir, de los recursos humanos.

Si bien la legislación propone este elemento con el propósito de garantizar que las modificaciones se lleven a cabo de manera legal y justa para ambas partes (empresario y trabajador), es cierto que se puede poner en duda si realmente esta seguridad afecta de igual manera a los dos componentes de la relación laboral, ya que aunque uno de los objetivos más importantes de las modificaciones de las condiciones sea evitar los despidos, queda expuesta una tendencia pro-empresarial si se analiza el hecho de que estas decisiones se toman de manera independiente por el empresario, sin contar con el empleado al que le vayan a afectar.

Que la normativa vigente presente un carácter pro-empresario puede causar un sentimiento de indefensión por parte de los trabajadores, los cuales se pueden ver vulnerables ante estos cambios en su contrato por no poder actuar frente a estos. Ciertamente es, que en el caso de que las causas que llevan a la empresa sean de tipo económico es esperable que la legislación proteja a la empresa, ya que si no fuera así podrían verse afectadas de manera grave y esto podría perjudicar al mercado económico, y que estas leyes beneficien a la empresa pueden evitar el cierre de las mismas. Pero en el resto de causas justificadas existentes se puede apreciar un desequilibrio en cuanto a beneficios y perjuicios hacia trabajadores y empresa, ya que las causas técnicas, organizativas y productivas pueden llegar a ser igual de perjudiciales o beneficiosas para ambos lados, incluso se puede llegar a pensar que el trabajador está más expuesto a afectaciones negativas.

Añadido a esto, el hecho de que la lista de materias del artículo 41 no sea cerrada, puede inferir cierta inseguridad ante los trabajadores, puesto que pueden surgir nuevos tipos de modificaciones que afecten a sus contratos laborales, lo cual lleva a una incertidumbre continua sobre si las condiciones firmadas en el contrato laborar en principio serán o no estables durante el tiempo que el trabajador haya sido contratado para que preste sus servicios.



Sobretudo, podrían existir preocupaciones acerca de las modificaciones del salario y el horario de trabajo, puesto que cambios en estas áreas podrían llevar a un deterioro en la economía de los trabajadores en el caso de reducciones salariales, pero también en su vida personal y familiar y en la salud tanto física como mental, como se ha mencionado con anterioridad en el trabajo en referencia al régimen de trabajo a turnos, pero que se podría generalizar a todos las clases de modificaciones.

Estas dos medidas han sido, por ello, las más controvertidas y discutidas sobre la aplicación de las modificaciones sustanciales de trabajo de manera permanente por las consecuencias que podrían conllevar y frente a las cuales los trabajadores se sienten más indefensos o desprotegidos.

Sumado a todo esto, actualmente nos encontramos en una situación económica y social novedosa, dónde han surgido necesidades nuevas por parte de las empresas y de los trabajadores, ya que por la pausa del trabajo y, en consecuencia, de la economía, muchas empresas se han visto obligadas a tomar drásticas medidas, realizar importantes cambios desde la implantación del teletrabajo, la realización de ERTES hasta incluso a cerrar permanentemente. Por esta razón, es ahora más que nunca cuando se necesitan legislaciones claras y justas para hacer frente de manera óptima a esta situación derivada de la pandemia por Covid-19.

Con todo ello, se llega a la conclusión de que sería de gran importancia reflexionar acerca del equilibrio existente en este tipo de modificaciones entre beneficios y perjuicios en trabajadores y empresarios, de cara a mejorar las herramientas que el trabajador posee frente a cambios en su contrato y poner en duda la unidireccionalidad de estas capacidades legales que benefician únicamente al empresario.

Cabe añadir, por último, que durante la realización de este trabajo, y propiciado por la actual situación a causa del Covid-19, se ha planteado la posibilidad de derogación, total o parcial, de la reforma laboral de 2012, por lo que algunas definiciones, conceptos e incluso leyes podrán verse modificadas próximamente.

## 8 Bibliografía

- ET: artículo 41.1 (LA LEY 1270/1995), artículo 41.2 (LA LEY 1270/1995) y artículo 50 (LA LEY 1270/1995)
- LPL: artículo 138 (LA LEY 1444/1995)
- Lorente Rivas, A. (2009). Las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo.
- Parra, M. L. (2005). DOSSIER: Modificación sustancial de condiciones de trabajo. *IusLabor*, (1).
- Nieto Rojas, P. (2010). Supuesto práctico nº 8. Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo.
- Cayao Vargas, R. E. (2018). Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Puntos críticos y aspectos procesales.
- AYALA A. y NOGUERA H. Relación entre el trabajo por turnos y la presentación de alteraciones en la salud. Trabajo de grado para optar al título de especialista en Salud Ocupacional. Universidad Javeriana. Bogotá, 2006.
- BLACHOWICZ E; LETIZIA M. Best practice. The challenges of shift work. *MEDSURG Nursing (MEDSURG NURS)*, Oct2006; 15(5): 274-80
- JÁUREGUI, R. y otros. El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo. Primera edición. Ediciones Paidós Ibérica, Barcelona, 1998.
- KALITERNA, Lipovcan LJ, PRIZMIC, Larsen Z y ZGANEC, N. Quality of life, life satisfaction and happiness in shift- and non-shiftworkers. *Rev. Saúde Pública*, dic. 2004, vol.38 supl, p.3-10. ISSN 0034-8910. Publicado en [www.scielo.br/pdf/rsp/v38s0/a02v38s0.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rsp/v38s0/a02v38s0.pdf)
- RIVERO LAMAS, Juan. La Novación del Contrato de Trabajo: Estudio Jurídico de las Modificaciones de la Relación Individual de Trabajo. Editorial Bosch (1963)
- Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado: 2010. Actualizado: 2014. Definicion.de: Definición de condición de trabajo (<https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>)
- Martínez, F. L. T. (1983). La modificación sustancial de las condiciones de trabajo (Doctoral dissertation, Universitat d'Alacant-Universidad de Alicante).
- Reinoso Romero, I. (2014). Estudio jurídico del Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- San Martín Mazzucconi, C. (1999). El Régimen Jurídico de la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo. Pamplona, España: Aranzadi.
- [http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_7/contenidos/guia\\_7\\_15\\_5.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_15_5.htm)

- <https://www.iberley.es/temas/modificacion-sustancial-condiciones-trabajo-sobre-jornada-laboral-12091>
- <https://www.cuestioneslaborales.es/modificacion-sustancial-condiciones-trabajo/>
- [https://www.elplural.com/economia/asesoria-laboral-ugt/modificacion-unilateral-sistema-de-trabajo-a-turnos\\_205658102](https://www.elplural.com/economia/asesoria-laboral-ugt/modificacion-unilateral-sistema-de-trabajo-a-turnos_205658102)
- <https://www.cuestioneslaborales.es/modificacion-sustancial-del-sistema-de-remuneracion-y-la-cuantia-salarial/>
- <https://javersagardoy.com/informacion-laboral/modificaciones-sustanciales-de-condiciones-de-trabajo/modificacion-sustancial-condiciones-de-trabajo-materias-susceptibles-de-modificacion>