



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL **4**

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

Modificación sustancial de condiciones de trabajo (Art. 41 ETT)

Posición de la CGT
Guión y desarrollo Jurídico

Nº 4 / 15 - IX - 95

FEDERACION DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
Informativo Jurídico Sindical (4)



Madrid 15 - IX - 1995

MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO **(ART 41)**

A) INTRODUCCIÓN

Dado que el contrato de trabajo no se agota en un sólo acto, sino que perdura en el tiempo, los empresarios, sobre todo a partir de la Reforma Laboral y más concretamente de esta nueva regulación del Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, pueden introducir durante toda la vigencia del mismo, numerosas modificaciones de las condiciones de trabajo inicialmente patadas en el contrato originario. Modificaciones que operan por alguna de las siguientes vías:

- 1ª Automáticamente, cuando cambia la norma (ley, reglamento, convenio).
- 2ª Por acuerdo individual entre empresario y trabajador.
- 3ª Unilateralmente por decisión del empresario.

Centrándonos en esta tercera vía, es decir, en el poder del empresario para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, es necesario distinguir entre aquellas modificaciones que la norma califica de SUSTANCIALES y el resto, que podemos definir como NO SUSTANCIALES. Para estas últimas la ley otorga al empresario un poder absoluto para modificarlas sin exigirle que cumpla ningún requisito ni formalidad.

En principio, es el art. 41 del E.T. el que determina cuáles son las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, siendo éstas las que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistemas de remuneración.
- e) Sistemas de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando exceden de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.

Precisamente es esta una de las materias que ha sido objeto de modificación tras la reciente Reforma Laboral de modo que siguiendo la tónica general, el poder del empresario de modificar unilateralmente las condiciones sustanciales de trabajo se ha visto ampliado casi hasta lo absoluto a cambio de cumplir ciertas formalidades, mientras se coloca al trabajador en una práctica indefensión de forma que éste y sus representantes tienen un estrecho margen de maniobra para resistirse.

Una vez que sabemos distinguir entre lo que son o no modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se hace necesario a su vez distinguir entre aquellas modificaciones sustanciales que tienen carácter individual o colectivo.

- Se consideran de CARÁCTER INDIVIDUAL la modificación de aquellas condiciones de trabajo que afectan a las materias enumeradas en el art. 41, de que disfrutaban los trabajadores a título individual.
- Son de CARÁCTER COLECTIVO, las que señala la misma norma y que se disfrutaban, básicamente, en virtud de:
 - Convenio Colectivo Estatutario.
 - Acuerdo o pacto colectivo, es decir, acuerdos no incluidos en convenio como puede ser un Cuadro de Servicio pactado con el Comité de Empresa, un acuerdo de desconvocatoria de huelga, etc...

B) MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CARÁCTER INDIVIDUAL.

Notificar con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad, al trabajador afectado y a sus representantes legales (Comité de Empresa y Delegado Sindical), es el único requisito que, en principio, se le exige al empresario para modificar las condiciones sustanciales de carácter individual.

Nada dice la norma de cuál debe ser el contenido mínimo de la notificación, pero de una interpretación sistemática del art. 41 cabe extraer que el contenido mínimo debe ser el siguiente:

- Las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que pretenden fundamentar la decisión modificativa.
- La modificación de condiciones de trabajo que se impone.
- Referencia de que con la misma fecha se notifica al Comité de Empresa y al Delegado Sindical.
- Fecha en que empieza a operar la modificación.
- Fecha de la notificación.

Si el empresario no cumple con el requisito de notificar o lo hace irregularmente (notificación insuficiente, por no respetar el contenido mínimo; notificación parcial, por no notificar al Comité y Delegado Sindical; no respetar el plazo de 30 días) al trabajador y a sus Representantes, se les abre la posibilidad de articular la correspondiente DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO en base al art. 7.4 de la Ley 8/1988 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, solicitando que:

- Se levante acta de Infracción proponiendo la que sea pertinente; y
- Que se levante acta de Advertencia por la que se requiera a la empresa para que de inmediato reponga a los trabajadores afectados en sus condiciones laborales anteriores, y que en lo sucesivo se someta a las prescripciones legalmente establecidas.

Si el empresario cumple con el requisito de notificación, el trabajador tiene las siguientes posibilidades:

a) Si la modificación sustancial afecta a cualquiera de las materias enumeradas en el art. 41 y "redunda en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad" (50.1, a; del E.T.), el trabajador podrá resolver el contrato de trabajo por propia voluntad con derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un tope de 42 mensualidades, para lo cual tendrá que ejercitar la correspondiente demanda solicitando se declare el derecho de resolver el contrato de trabajo.

b) Si el trabajador resulta PERJUDICADO por una modificación que afectase a jornada, horario o régimen de trabajo a turnos, tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 9 mensualidades.

c) Cuando la modificación afecta al sistema de remuneración, el sistema de trabajo y rendimiento, o a las funciones (excediendo los límites del art. 39 E.T.), salvo que estemos en el supuesto del apartado a), el trabajador no tiene derecho ni a rescindir ni a resolver el contrato de trabajo ni, tampoco, a indemnización alguna.

d) El trabajador que no habiendo optado por la rescisión del contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo fijado en la notificación, podrá interponer la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social. La sentencia declarará justificada o injustificada la modificación sustancial, a la vista de las razones técnicas, económicas, organizativas o de producción alegadas por el empresario.

La sentencia que declare injustificada la modificación, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo. Si el empresario no lo hace o lo hace irregularmente, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo y la extinción del contrato percibiendo una indemnización de 45 días de salario por año de servicio con un tope de 42 mensualidades (art. 137 bis, Ley de Procedimiento Laboral).

Es importante señalar que, en cualquiera de los casos anteriores, la demanda hay que interponerla dentro de los 20 días hábiles. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de la notificación de la decisión empresarial, o tras la finalización del período de consulta (art. 59.4 del E.T.)

UN SUPUESTO MUY ESPECIAL.

Hay un supuesto especial referido a las modificaciones en materia de horarios y funciones (excediendo los límites del art. 39 del E.T.), que se disfrutan en virtud de convenio, acuerdo o pacto colectivo. En teoría, estas modificaciones sustanciales son de carácter colectivo. Sin embargo, cuando no sobrepasan los siguientes límites legales, la modificación opera como si se tratara de condiciones de trabajo de carácter individual, es decir, sólo se le exige al empresario la notificación previa, siendo de aplicación todo lo señalado en éste apartado. Los límites legales son:

- Que la modificación de horarios y funciones no se prolongue por más de 90 días; y
- Que en una empresa de más de 300 trabajadores no afecte a más de 30 trabajadores.

Si el empresario efectúa modificaciones de horarios o de funciones sin respetar estos límites legales, estas se considerarán efectuadas en fraude de Ley y serán declaradas nulas y sin efecto si el trabajador o sus Representantes los impugnan judicialmente.

C) MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CARÁCTER COLECTIVO.

Hemos visto como la norma prevé un procedimiento cuando el empresario pretende una modificación sustancial de carácter individual, y ahora veremos que, cuando se pretende modificar condiciones de carácter colectivo la Ley fija otros procedimientos diferentes, según cuál sea la fuente de la que emanan las condiciones de carácter colectivo.

Sabemos que cuando las condiciones de trabajo se disfrutan en virtud de convenio, acuerdo o pacto colectivo, estas tienen carácter colectivo. Pues bien, hay que distinguir las siguientes situaciones:

1ª) Cuando el empresario pretenda modificar alguna condición de trabajo de las enumeradas en el art. 41 E.T., y que estén reguladas en acuerdos o pactos colectivos distinto o no incluidos en convenio colectivo estatutario (acuerdos con el Comité de Empresa en materia de gráficos, turnos, etc...; acuerdo de desconvocatoria de huelga, etc...), se tendrá que ajustar al siguiente procedimiento:

a) Iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, por un período no inferior a 15 días. Dicho periodo de consultas deberá versar 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 las consecuencias para los trabajadores afectados. Se debe de negociar con buena fe en vistas a la consecución de un acuerdo. No se exige que el periodo de consultas finalice con acuerdo, pero de darse requerirá la conformidad de la mayoría del Comité de Empresa o de los Sindicatos que representen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.

b) Transcurrido el período de consultas, con o sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión que surtirá efectos a partir de los 30 días de recibirla. El contenido mínimo de la notificación será el mismo que el señalado anteriormente, pero añadiendo el siguiente contenido:

- Fecha en que se inició el período de consultas, y con quien.
- Resultado de la negociación y, en su caso, las medidas acordadas.
- En éste caso la notificación se hace a los trabajadores afectados, pero no a los Representantes de éstos.

2º) Cuando el empresario pretenda modificar alguna condición de trabajo que afecta a las siguientes materias:

- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistemas de trabajo y rendimiento.

... reguladas por convenio colectivo estatutario, se tendrá que ajustar al siguiente procedimiento:

- a) Iniciar un período de consultas con los Representantes legales de los Trabajadores.
- b) El período de consultas ha de finalizar necesariamente con acuerdo, de lo contrario al empresario se le hace jurídicamente imposible modificar unilateralmente éstas condiciones.

c) En caso de alcanzar acuerdo, el empresario deberá notificar a los trabajadores afectados las modificaciones decididas que tendrán plena efectividad a los 30 días.

3º) El art. 41 del E.T. no permite al empresario modificar condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo estatutario, que se refieran a materia distintas a las señaladas en el punto anterior o en otros preceptos del E.T.

Sin perjuicio de lo señalado en los puntos anteriores, no debemos olvidar el supuesto especial anteriormente analizado, es decir, respetando los límites legales (90 días y menos de 30 trabajadores), caben modificaciones unilaterales en materia de horario y funciones, con independencia de que se encuentren o no reguladas por convenio estatutario o por acuerdo colectivo.

Las posibilidades que se le brindan al trabajador afectado por una modificación sustancial de carácter colectivo, son las mismas que se analizan en el apartado anterior de modificaciones de carácter individual, pero hay que tener presente que estas acciones individuales no se ven perjudicadas, por el hecho de que la decisión del empresario cuente con la conformidad o el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores.

Además de las acciones individuales, en el caso de las modificaciones de carácter colectivo, cabe que los representantes de los trabajadores impugnen la decisión empresarial mediante conflicto Colectivo, que deberá interponerse dentro del plazo de los 20 días a partir de la conclusión del período de consultas. La interposición del Conflicto Colectivo paralizará la tramitación de las demandas individuales iniciadas, hasta su resolución.

D) VALORACION:

Como se puede apreciar, después de estudiar detenidamente este artículo 41, la reforma laboral, en lo que afecta a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, ha supuesto para los trabajadores una nueva vuelta de tuerca en el recorte de los derechos adquiridos históricamente, y un nuevo paso en el avance de los empresarios y Gobiernos neoliberales para alcanzar su objetivo final, que no es otro que la total flexibilidad del mercado de trabajo, con todo lo que ello supone para los trabajadores:

- Empleo precario.
- Inseguridad en el puesto de trabajo.
- Explotación de los trabajadores.
- Recortes sucesivos en los derechos adquiridos.

Para luchar contra esta situación, las armas jurídicas que nos quedan son muy pocas y todas ellas nos llevarían al resultado de la pérdida del puesto de trabajo a cambio de una indemnización de mayor o menor cuantía según los casos.

Por ello, quizá sea el momento de plantearse la necesidad de recuperar la fuerza de la acción sindical, tanto a nivel de empresa como a nivel general, e intentar aglutinar a toda la clase trabajadora contra esta política neoliberal que se está imponiendo paso a paso en nuestro País, y que tan perjudicial se está mostrando para los intereses de los trabajadores.

Eladio Villanueva Saravia

Paco Borrego Nadal - Juan F. Humanes Monedero

Secretaría de Acción Sindical

Responsables de Jurídica.