



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

Grado en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Las modificaciones sustanciales de las
condiciones de trabajo y su modalidad
procesal

Presentado por:

Laura Serrano González

Tutelado por:

L. Carlos Parra García

Valladolid, 19 de junio de 2021

ÍNDICE

- Introducción

PARTE I – LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. Qué son las MSCT.....	5
2. Materias susceptibles de MSCT.....	7
3. Justificación de las MSCT.....	14
4. Diferenciación entre MSCT individuales y colectivas.....	16
5. MSCT establecidas en convenio colectivo.....	22
6. Opciones de los trabajadores ante la MSCT.....	23
7. Opciones de los representantes de los trabajadores.....	25

PARTE II - MODALIDAD PROCESAL MSCT

8. Impugnación de las MSCT. Artículo 138 Y 138 Bis de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.	26
9. Impugnación vía art. 153 LRJS – Conflicto colectivo.	29
10. Jurisprudencia ART. 138 LRJS.....	30
11. Análisis práctico de sentencias.....	34
12. Conclusiones.....	37
13. Anexos – Formulario y sentencias.....	40
14. Bibliografía.....	57
15. Recursos web.....	58

INTRODUCCIÓN

El mundo en el que vivimos es un mundo cambiante, en muchos aspectos impredecible, en el que nos tenemos que ir adaptando a los continuos cambios e incluso reinventarnos para poder sobrevivir. Lo vemos ahora más que nunca que estamos viviendo una profunda crisis sanitaria y económica (consecuencia de la primera), para la que el mundo no estaba preparado y a la que nos hemos tenido que ir adaptando a marchas forzadas para no quedarnos en el camino.

Las relaciones laborales se han visto también profundamente afectadas por esta gran crisis sanitaria, las empresas han implantado prácticamente de la noche a la mañana el teletrabajo alzándose como la forma más segura de dar continuidad al trabajo sin poner en riesgo la salud de los empleados. Las viviendas se han convertido en oficinas improvisadas donde se ha difuminado la línea que separa la vida personal de la laboral...Este es sin duda, hoy, un claro ejemplo de cómo en la vida de una relación laboral se pueden dar diferentes situaciones que pueden hacer que las necesidades de la empresa sean diferentes en cada momento.

Debido a esta necesidad de cambio constante, la empresa necesita herramientas que le faciliten esta tarea con el fin de adaptarse a una sociedad y mercado dinámicos para no quedarse atrás.

Para ello existen diferentes mecanismos entre los cuales nos encontramos las medidas de flexibilidad externa y las medidas de flexibilidad interna.

El Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en su preámbulo dice que “trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social”, apostando “por el equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa” y entre la regulación de “la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo”.

Por medidas de flexibilidad interna se entiende aquellas “que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes:

- Distribución irregular de la jornada de trabajo.
- Clasificación profesional.
- Movilidad funcional.
- Movilidad geográfica.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En este trabajo me centraré en las medidas de flexibilidad interna, en concreto en una de ellas, las llamadas “Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo” y su modalidad procesal. Las estudiaré no sólo desde un punto de vista teórico sino

también desde un punto de vista práctico y del derecho procesal. Explicaré en qué consisten tales modificaciones, qué causas lo motivan, materias de la relación laboral que pueden verse afectadas y me centraré, en un segundo bloque dentro del propio trabajo, en la impugnación de la MSCT en virtud del art- 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social (en adelante LRJS).

PARTE I – LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. QUÉ SON LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Aunque no existe una definición exacta que nos diga qué entendemos por MSCT, podemos decir que son aquellas modificaciones sustanciales que afectan a materias esenciales del contrato de trabajo y que se imponen de manera unilateral por el empresario, es decir, no son fruto del acuerdo entre las partes.

El artículo 41 del Estatuto de los trabajadores dice:¹

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

A lo largo de la vida de una relación laboral, pueden producirse numerosos cambios motivados por diferentes causas, cambios que pueden afectar a diferentes condiciones de trabajo desde el sistema de remuneración al modo de prestación del servicio (pasando de un trabajo presencial tradicional, por ejemplo, a un trabajo a distancia o teletrabajo como hemos visto recientemente).

En raras ocasiones el trabajador tiene la facultad de manera unilateral de alterar las condiciones de su relación laboral, de hecho, nos encontramos con tres únicos supuestos en los que se pueden realizar las MSCT a iniciativa del propio trabajador:

- Art. 26. 1 de la LPRL. Riesgo embarazo o parto reciente.
- Art. 36.4 ET Trabajo nocturno.
- Art. 37.5 Y 6 del ET Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar. Permiso de lactancia.

Llegados a este punto, tenemos que distinguir entre lo que se llama el “ius variandi” empresarial que se recoge en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, que se trata de una facultad general de variación que posee el empresario en virtud del poder

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

de organización y dirección que le confiere la ley, de otros tipos de modificaciones, más extraordinarias que ya exigen de un procedimiento específico que son las que se tratan en este trabajo, regidas por el artículo 41 del ET ya mencionado anteriormente.

Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral.²

1. *El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.*
2. *En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.*
3. *El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.*
4. *El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.*

No obstante, conforme recoge la jurisprudencia “el *ius variandi* no puede entenderse como una facultad arbitraria y omnímoda, sino que se encuentra sometida a determinadas limitaciones, debiendo utilizarse con el máximo respeto a los derechos del trabajador y a su dignidad humana, y sin perjuicio para él o con la compensación adecuada cuando el ejercicio de tal potestad resulte inevitable y sin que pueda exceder de lo que las normas legales y los principios generales inspiradores del derecho del trabajo imponen”³

Para poder distinguir una modificación sustancial de una modificación accesorio, es decir, de aquella que estaría amparada por el ejercicio del *ius variandi* empresarial, la doctrina establece 3 criterios:

- Importancia cualitativa⁴
- Alcance temporal⁵
- Eventuales compensaciones que pudieran establecerse⁶

² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

³ STS de 19 de enero de 1984, Ar/69.

⁴ STS de 7 de febrero de 2015, TOL 649695.

⁵ STS de 10 de octubre de 2005, TOL. 759640.

⁶ STS de 10 de octubre de 2005, TOL. 7596409.

Por último, hay que decir que, para poder calificar como “sustancial” una modificación contractual, hay que profundizar en la consistencia de la misma modificación, es decir, habrá que ver hasta qué punto está afectando a la vida o derechos de los trabajadores afectados, para ello habrá que estudiar los horarios, jornadas o funciones, etc., tanto anteriores como posteriores a la modificación obrada. De esta forma se podrá concluir en qué casos dicha modificación es sustancial o no.

Así lo recoge la jurisprudencia: “Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista «ad exemplum» del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del «ius variandi» empresarial”⁷. Además “ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador haya de ser calificado como sustancial o accidental”⁸. En efecto, nuestra jurisprudencia insiste en “destacar la imposibilidad de trazar una noción dogmática de «modificación sustancial» y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador; o lo que es igual, para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones”⁹

2. MATERIAS SUSCEPTIBLES DE MSCT

Conforme establece el artículo 41 del ET, “*Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las 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.*
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.*

⁷ STS de 10 de noviembre de 2015, rec. 261/2014

⁸ STS de 11 de diciembre de 1997 (RJ 1997, 9163), rec. 1281/1997 y de 10 de octubre de 2005 (RJ 2005, 7877), rec. 183/2004 r

⁹ STS de 26 de abril de 2006 (RJ 2006, 3105), Rec. 2076/2005 STSJ Castilla y León 126/2021, 26 de Marzo de 2021.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.”

Se puede decir que, aunque se establece una lista de materias sobre las que se consideran las modificaciones sustanciales (y no en todos los casos), es el propio artículo 41 ET quien deja esa relación abierta pues, expresamente precisa, que en ella se albergan las materias citadas “entre otras”¹⁰.

La relación del art. 41 ET constituye una lista abierta y no exhaustiva ¹¹ (STS 3-4-1995 (RJ 1995, 2905); o como dice la STS 26-4-2006 (RJ 2006, 3105), la lista no comprende todas las modificaciones que pueden ser sustanciales, “pero también ha de afirmarse que tampoco atribuye carácter sustancial a toda modificación que afecte a las materias expresamente listadas. Con lo que se puede concluir, utilizando la expresión del todo gráfica, que ni están todas las que son ni son todas las que están”. En el mismo sentido STS 9-4-2021 (RJ 2001, 5112) cuando indica que la “aplicación del artículo 41 ET no se halla referida al hecho de que la condición sea sustancial, sino a la exigencia de que sea sustancial la propia modificación, y a tal efecto se ha entendido tradicionalmente como tal aquella modificación que afecta a los aspectos fundamentales de la condición, de forma que con ella pasan a ser otros distintos de un modo notorio”.

Con base en estos criterios, la jurisprudencia y la doctrina judicial han considerado modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo:¹²

- Determinados cambios del horario de trabajo (por todas, SS.TS de 11 de junio de 1987, Ar/4334 o de 9 de diciembre de 2003, Rec. 88/2003).
- La sustitución de un horario en jornada continuada por un horario en jornada partida (STS de 28 de febrero de 2007, Rec. 184/2005).
- El cambio del sistema de turnos (por todas, SS.TS 13 de noviembre de 1996, Ar/8616 o de 4 de octubre de 2001, Ar/2002/1417).
- La asignación a un trabajador un régimen de turnos (STSJ de Cantabria, de 31 de diciembre de 2004, Rec. 698/2004).
- La reducción de jornada efectuada por una empresa de limpieza a sus trabajadores por reducción de las contrataciones (STSJ de Galicia, de 28 de noviembre de 2002, Rec. 4930/2002).
- La revisión de los tiempos y rendimientos (STS de 14 de junio de 2006, Rec. 141/2005 o STSJ de Castilla y León, de 23 de febrero de 1996, Ar/355).
- La modificación de la estructura salarial pactada (SAN de 12 de junio de 1995, Ar/3689).
- La movilidad funcional (STSJ de Castilla La Mancha, de 19 de mayo de 1995, Ar/2130).

¹⁰ (STS 3-4-1995 (RJ 1995, 2905))

¹¹ (Modificaciones del contrato de trabajo: Modificación sustancial de condiciones de trabajo. DOC 2003/136. Thomson Reuters Aranzadi Insignis)

¹² TOMÁS SALA FRANCO Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Valencia. Estudio general Director de Formación de Abdón Pedrajas & Molero ANTONIO PEDRAJAS QUILES Socio Director de Organización de Abdón Pedrajas & Molero, Tirant lo Blanch Valencia, 2013

- La transformación de una partida salarial ija en variable (STS de 6 de mayo de 1996, Rec. 2682/1995).
- La supresión del servicio de transporte de la empresa (STS, u.d., de 16 de abril de 1999, Rec. 2865/1998).
- El cambio unilateral por el empresario de los parámetros a tener en cuenta para fijar los complementos salariales por objetivos (SS.TSJ de Comunidad Valenciana, de 7 de mayo de 2004, Rec. 4282/2003, de Galicia, de octubre de 2003, Rec. 4533/2003 o del País Vasco, de 3 de febrero de 2004, Rec. 45/2004).
- La modificación del régimen de licencias y permisos (STS de 3 de abril de 1995, Rec. 2252/1994).
- La retirada de la tarjeta de compra y de los descuentos especiales (SS.TS de 11 de diciembre de 1997, Rec. 1281/1997 o de 9 de abril de 2001, Rec. 4166/2000).
- El cambio del sistema de incentivos (SS.TSJ de Comunidad Valenciana, de 27 de septiembre de 2002, Rec. 1980/2002 o del País Vasco, de 27 de enero de 2004, Rec. 2594/2003).
- El cambio del sistema pactado de abono de las pagas extraordinarias (STSJ de Madrid, de 12 de julio de 2004, Rec. 3257/2004).

En sentido contrario, los Tribunales han entendido que no había modificación sustancial en los siguientes casos:¹³

- Un cambio del horario que aumenta los días laborables durante el año si bien reduce las horas de trabajo diario (STSJ de Cataluña, de 9 de septiembre de 1996, Ar/3651).
- Un cambio del horario adelantando unos pocos días una hora la entrada al trabajo (STSJ de Cataluña, de 9 de abril de 1996, Ar/1419 o de 5 de julio de 1996, Ar/2912) o entrando y saliendo media hora más tarde durante los meses de verano (STS de 10 de octubre de 2005, Rec. 183/2004).
- El aumento de trabajo que puede suponer para los trabajadores cuando se ha reducido el personal de la empresa (STSJ de Canarias, de 24 de marzo de 2004, Rec. 1647/2003).
- Distintos supuestos de movilidad funcional con remisión a lo dispuesto en el Art. 39 del ET (STS de 6 de febrero de 1995, u.d., Rec. 1394/1994 o SS.TSJ de Cataluña, de 15 de enero de 1996, Ar/168, de Andalucía, de 29 de noviembre de 2001, Rec. 2972/2002, del País Vasco, de 2 de noviembre de 2001, Rec. 2016/2002, de Cantabria, de 9 de enero de 2004, Rec. 1455/2003 o de Madrid, de 26 de enero de 2006, Rec. 5937/2005).
- La modificación del sistema de medición de los tiempos de trabajo (STSJ de Asturias, de 13 de diciembre de 1996, Ar/4032).
- El cambio del sistema de control de los horarios (STS de 17 de diciembre de 2004, Rec. 42/2004); STSJ de Madrid, de 10 de febrero de 2004, Rec. 37/2003).
- Un cambio del horario de escasa trascendencia (STS de 29 de junio de 1987, Ar/4305).

¹³ TOMÁS SALA FRANCO Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Valencia. Estudio general Director de Formación de Abdón Pedrajas & Molero ANTONIO PEDRAJAS QUILES Socio Director de Organización de Abdón Pedrajas & Molero, Tirant lo Blanch Valencia, 2013

- Un cambio del horario de corta duración (STSJ de Aragón, de 1 de julio de 2002, Rec. 554/2002).
- La implantación de un horario flexible con carácter voluntario (STS de 17 de diciembre de 2004, Rec. 42/2004).
- Unas modificaciones que afectan al sistema de compras en la empresa pero manteniendo el beneficio (STS de 11 de diciembre de 1997, Rec. 1281/1997).
- La modificación de los criterios empresariales para aumentar graciamente los salarios individuales (STS de 22 de junio de 1998, Rec. 4539/1997).

Debe distinguirse entre modificación de condiciones de trabajo, aunque sea sustancial, y modificación del tipo o modalidad del contrato de trabajo. ¹⁴

Jornada de trabajo

En cuanto a la modificación sobre la jornada, podemos decir que afecta a cuatro aspectos fundamentalmente:

- Tipo de jornada (paso de partida a continuada o viceversa).
- Cuantificación de la jornada (reducción o incremento de la jornada).
- Ubicación temporal de la jornada (mañana, tarde o noche, un día u otro de la semana, etc.).
- Distribución de la jornada.

El cambio de una jornada partida a otra continuada se justifica en términos del juicio razonable idoneidad por implicar una reducción de costes para la empresa y una mejor organización del trabajo, aunque conlleve un perjuicio económico a los trabajadores afectados ¹⁵

No cabe por esta vía transformar un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial solo permite la alteración de la jornada en las condiciones establecidas en el artículo 47.2 del ET ¹⁶

Sin embargo, puede constituir una modificación sustancial de las condiciones de trabajo la sustitución del tradicional cómputo diario de la jornada por el semanal aunque no se altere el número de horas semanales, cuando afecta al sistema de remuneración del exceso de jornada, de manera que antes el exceso se abonaba como horas estructurales si se rebasaba la jornada diaria y ahora sólo se remunera si el exceso se produce en cómputo semanal ¹⁷o la ampliación de la jornada como consecuencia de suprimir la consideración para el bocadillo como tiempo de trabajo efectivo disfrutado como condición más beneficiosa¹⁸

¹⁴ (Modificaciones del contrato de trabajo: Modificación sustancial de condiciones de trabajo. DOC 2003/136. Thomson Reuters Aranzadi Insignis)

¹⁵ (STS 15-4-2015 (RJ 205, 2162)).

¹⁶ (STSJ Extremadura, 10-12-2015 (AS 205, 2250)).

¹⁷ (STS 17-4-2012 (RJ 2012, 5715))

¹⁸ (SAN 5-5-2014(AS 2014, 1070)).

Horario y distribución del tiempo de trabajo

Jornada y horario vienen dados de la mano ya que la jornada establece el número de horas que se prestará servicios y el horario de qué manera se hará la distribución de dicha jornada (partida, intensiva, flexible. etc.)

Se considera que constituye una modificación sustancial del horario de trabajo cualquier modificación que afecte al mismo cuando viene regulado en convenio colectivo, mientras que sí es posible cuando falta regulación pactada o el convenio se limita en exclusiva a regular la jornada y no el horario, cuya modificación de ser irrelevante no será sustancial¹⁹ Si el convenio colectivo aplicable establece que las adaptaciones horarias deberán llevarse a cabo mediante acuerdo colectivo no puede la empresa alterar el horario de inicio de trabajo en 15 minutos durante dos meses de verano y dos días de diciembre²⁰

Por el contrario, no constituye una modificación sustancial el cambio de horario consistente en empezar y acabar la jornada durante el verano, media hora más tarde, sin afectación en la posibilidad de uso de los transportes públicos, al no suponer un cambio de un aspecto básico de la relación laboral ni poder calificarse como más oneroso²¹

Régimen de trabajo a turnos

La referencia al régimen de trabajo a turnos conecta con el artículo 36.3 ET, que considera trabajo a turnos “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 servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas”. La modificación puede venir en el cambio en ese sistema de trabajo, bien por inclusión de trabajo en días festivos, por ejemplo, eliminación del tal régimen de trabajo o alteración en los periodos de permanencia en uno u otro turno (mañana, tarde o noche), respetándose en todo caso, la exigencia legal de que *“ningún trabajador esté en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria”* (art. 36.3 ET).

Sistema de remuneración y cuantía salarial

Por sistema de remuneración entendemos tanto la forma de estructurar y abonar el salario, así como su cuantía.

¹⁹ (STS 28-9-2009) (RJ 2009, 5658).

²⁰ (STS 28-9-2009 (RJ 2009,5658)).

²¹ (STS 10-10-2005 (RJ 2005, 7877)).

En la jurisprudencia existen diversos ejemplos de lo que sí se consideran MSCT:

- En sistema de remuneración se incluyen tanto las percepciones salariales como las no salariales.²²
- También entra como MSCT la reducción salarial del 7% durante un año.²³
- Cambio de un complemento fijo de calidad por un sistema de incentivos variable.²⁴
- Un único concepto sustituirá y a su vez unificará a diferentes conceptos variables.²⁵
- La unificación de la paga 16 con las otras 3 extras que ya percibían.²⁶
- La variación del método de confección de nóminas, cerrando la liquidación antes del final de mes y haciendo un cálculo estimativo de los pluses variables que hayan de corresponder al período mensual restante, para efectuar su liquidación definitiva en la siguiente nómina.²⁷

Por el contrario, también vemos varios ejemplos de lo que no son MSCT:

- La modificación del sistema de remuneración que se deriva de la no consideración como permiso retribuido de la visita al pediatra acompañado a los hijos.²⁸
- La unificación de dos complementos en un solo concepto retributivo.²⁹
- Introducir en el sistema de remuneración la novedad consistente en vincular la retribución variable a la evaluación personal de cada empleado, y no sólo a los resultados negociables de la empresa.³⁰
- La imposición de nuevos criterios para la determinación del complemento personal voluntario en su concesión y cuantía.³¹

En resumen, según la jurisprudencia, estas MSCT se definen como “aquellas decisiones de la empresa que inciden en la forma de calcular y lucrar los diferentes conceptos retributivos que perciben sus trabajadores, de manera que se altere el

²² STS de 4 de abril de 2006, rec. Núm. 111/2005.

²³ STS de 15 de noviembre de 2017, rec. Núm. 3669/2015

²⁴ STSJ Aragón, de 13 de noviembre de 1995, ST. núm. 1008/1995

²⁵ Sts de 10 de noviembre de 2010, proc. Núm. 135/2009 que declara que “el objetivo de las modificaciones operadas por la empresa no es otro que tiene como objetivo homogeneizar las cuantías y los criterios de devengo de los conceptos variables de nómina buscando nuevas alternativas que primen la productividad y faciliten la gestión. En este sentido se propone el establecimiento de un bono ligado a indicadores de productividad que sustituirá la mayor parte de los 61 conceptos variables de la nómina que venimos aplicando en la actualidad. Son así objetivos de este planteamiento: 1 Mejorar la productividad. 2 Ordenar y homogeneizar los conceptos de retribución variable, y otros elementos de compensación. En consecuencia, la modificación afecta exclusivamente a los conceptos variables de nómina; y si la “dieta de local” no lo es, no podrá verse afectada por la decisión empresarial.

²⁶ STSJ Asturias, de 17 de abril de 2009, rec. Núm. 1464/2008.

²⁷ STS Galicia, de 26 de septiembre de 2001, rec. Núm. 3371/2001.

²⁸ STSJ Cataluña, de 19 de julio de 1997, st. núm. 5278/1997

²⁹ STS de 27 de julio de 2005, rec. Núm. 3417/2005

³⁰ STS de 21 de marzo de 2006, rec. Núm. 194/2004.

³¹ STS de 22 de junio de 1998, rec. Núm. 4539/1997.

sistema hasta entonces aplicado para el devengo de los diferentes pluses y complementos, afectando a su importe, alcance o naturaleza.³²

Sistema de trabajo y rendimiento

Por sistema de trabajo y rendimiento entendemos la forma de organización de este que, a su vez, va íntimamente ligado al rendimiento del trabajador y a su compensación salarial.

Por ejemplo, la implantación de un nuevo programa informático denominado “gestión de tiempos”, en el que los trabajadores deben introducir una serie de datos relativos a las incidencias que se producen durante el desempeño del trabajo (ausencias o permisos y licencias, horas sindicales, vacaciones, cambios de turno, etc.), sustituyendo el sistema de control de tarjetas personalizadas, no constituye la imposición de un nuevo sistema de trabajo con control de tiempos sino una modificación del existente – uso de tarjetas personalizadas con tecleo en el torno de acceso del código de las incidencias – que entra dentro del *ius variandi* del empresario sin que venga obligado a informar a los órganos representativos en materia de prevención de riesgos.³³

Funciones asignadas al trabajador

Por último, en su apartado f), el art. 41.1 ET atribuye también el carácter de modificación sustancial de las condiciones de trabajo al cambio de funciones cuando sobrepasa los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET.

La referencia a las funciones tiene que ver con la clasificación profesional y la asignación de tareas concretas al trabajador. Si bien es cierto que, tras la ya mencionada reforma laboral de 2012, *el sistema de clasificación profesional se establece prescindiendo de las categorías profesionales y dejando exclusivamente los grupos profesionales*, siendo en la negociación colectiva donde se fijarán estos. Con este sistema de clasificación profesional por grupos, *muchos supuestos de cambios de funciones tienen cabida perfectamente en la movilidad funcional y en el poder de dirección del empresario*, sin que se produzca una MSCT, aunque será la doctrina quien se pronunciará al respecto ³⁴, sin perjuicio de que la interpretación judicial va fijando criterios a través de la aplicación legal a cada caso.

³² STSJ Cataluña, de 20 de octubre de 2005, rec. Núm. 5653/2004.

³³ STS de 19 de julio de 2016, rec. núm. 4513/2016.

³⁴ Raquel Poquet Catalá, “Modificaciones del Contrato de Trabajo” Thomson Reuters Aranzadi. 2018. Pamplona.

Otras posibles materias susceptibles de modificación

El artículo 41 ET, por su carácter abierto, puede dar cabida a otras modificaciones de similar entidad. Por esta razón, nos podemos encontrar otro tipo de modificaciones que no están encuadradas literalmente dentro de esa relación, como, por ejemplo, el cambio de sistema de prestación de servicios de un sistema presencial a un sistema de trabajo a distancia o teletrabajo o, por el contrario, una modificación que, aun estando dentro de dicha relación, no tiene la suficiente consistencia como para considerarse sustancial.

3. JUSTIFICACIÓN DE LAS MSCT

La dirección de la empresa puede efectuar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Son causas que también permiten la adopción de otras medidas:

Movilidad funcional---Mov. Geográfica--- MSCT ---Reducción de jornada---Suspensión----Extinción
--

Legalmente se consideran razones justificadas para la adopción de medidas de modificación sustancial todas aquellas que guarden relación con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Dentro de esa fórmula legal se admiten circunstancias y situaciones muy variadas, desde la crisis económica o financiera hasta el reajuste de la producción a la vista de la evolución del mercado, pudiendo ser situaciones negativas o, simplemente, situaciones que desde el punto de vista empresarial -de la buena marcha de la empresa en el contexto correspondiente – aconsejen o justifiquen un cambio de carácter técnico, organizativo o de producción.³⁵

Todas estas causas deberán ser probadas por el empresario, aunque los márgenes que se conceden para ello son bastante holgados. De hecho, un sector doctrinal considera que, desde la reforma de 2012 se ha producido una mayor flexibilidad rayando en lo que se puede denominar una “descausalización”, pretendiéndose potenciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo como medida alternativa y preferente a las extinciones.

Sin embargo, otro sector doctrinal, opina que «Aparentemente, el control judicial de esta causa se limita a su existencia. La doctrina del TS ha admitido, en este sentido, que a los jueces no les corresponde desarrollar «juicios de “oportunidad” que indudablemente pertenecen... a la gestión empresarial». Pero ello no implica que les competa únicamente emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de **razonable adecuación entre la causa acreditada y la**

³⁵ Raquel Poquet Catalá, “Modificaciones del Contrato de Trabajo” Thomson Reuters Aranzadi.

modificación acordada (y), por supuesto... la posible vulneración de derechos fundamentales [STS 27 enero2014 (Tol 4120115) o 7 julio 2016 (Tol 5809900)].»³⁶

En la nueva redacción del artículo 41 del ET, la exigencia de probar las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y por su relación con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa *implica la revisión de la doctrina jurisprudencial sobre la necesaria proporcionalidad entre la medida adoptada y el objetivo alcanzado, ya que ahora esa exigencia es más liviana y genérica y concede menor espacio al control judicial externo al ser más fáciles de fundamentar razones económicas o de producción que puedan justificar el ejercicio por el empleador de unos poderes que jurídicamente siguen siendo causales y extraordinarios.*³⁷

- **Causas económicas**

Se entiende que concurre la causa económica cuando se produce una disminución del nivel de ingresos ordinarios o de ventas en relación con el año anterior. *No se requiere una pérdida para la empresa, no se exige que se produzca un riesgo para su continuidad hacia el futuro, ni tan siquiera que se comprometa su disponibilidad financiera como para hacer inviable para la misma el mantenimiento del conjunto de los puestos de trabajo, siendo suficiente para proceder a la modificación unilateral de las condiciones de trabajo el que la empresa se halle en una situación económica saneada, sin ningún atisbo de riesgo previsible sobre su continuidad o sobre su capacidad de mantener su volumen actual de empleo.*³⁸

- **Causas técnicas**

Se entiende que existen causas técnicas “cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”³⁹

La concreción de la dificultades o problemas de gestión empresarial basados en estas causas se refleja normalmente en cifras o datos desfavorables de producción, o de costes de factores, o de explotación empresarial, tales como resultados negativos en las cuentas del balance, escasa productividad del trabajo, retraso tecnológico respecto de los competidores, obsolescencia o pérdida de cuota de mercado en los productos o servicios.⁴⁰

³⁶ DERECHO DEL TRABAJO, José María goerLiCH Peset Y OTROS, ED. TIRANT LO BLANCH, VALENCIA 2020.

³⁷ STSJ Cataluña, 19/02/2013 AS 2013, 253.

³⁸ TOSCANI GIMÉMEZ, DL. La modificación unilateral de condiciones de trabajo por el empresario. Comentarios a la Ley 3/2012, de 7 de julio. Madrid. El Derecho, 2012

³⁹ STS 14 de junio de 1996, rec. Núm. 3099/1995.

⁴⁰ STJS Navarra, de 29 de diciembre de 2010, st. Núm. 360/2010. STSJ Madrid, de 16 de septiembre de 2011, rec. Núm- 2823/2011, realiza una enumeración ejemplificativa de la misma, incluyendo a supuestos como la “instalación de taquillas automáticas – STSJ Navarra 31 marzo 2000; la automatización de medios en un aparcamiento público que implica la desaparición de la figura del taquillero – STSJ Madrid 28 noviembre 2008-; la implantación de un sistema de gestión informatizado que sustituye otro anterior obsoleto – STSJ Baleares 29 septiembre 2007”.

En resumen, las causas técnicas presuponen una inversión en la renovación de los bienes de capital que utiliza la empresa, y que repercuten en los puestos de trabajo directamente vinculados a tales medios, con el fin de ser más competitivos en el mercado y alcanzar mejores cuotas de productividad pasando de una maquinaria más obsoleta a otra más automatizada y moderna.

- **Causas organizativas**

Cuando se habla de causas organizativas se hace referencia a la facultad de la empresa para reorganizar los medios humanos con los que cuenta. Se diferencia de las causas tecnológicas en que aquí, en principio, no hace falta una inversión de capital, sino que se trata de hacer un cambio dentro de los propios métodos de trabajo con el fin de alinearlos a los objetivos de la empresa. Podemos hablar de un cambio en la estructura de un departamento, por ejemplo, distribuyendo la carga de trabajo por zonas geográficas en lugar de distribuirlo por unidades de negocio, pasando de una estructura piramidal a una estructura más plana, siempre y cuando dichas modificaciones tengan la suficiente sustancialidad como para calificarlas como MSCT.

Se relacionan con la eficacia en la gestión de la mano de obra de la empresa, incluyendo los tiempos de trabajo.⁴¹

- **Causas productivas**

Las causas productivas son aquellas directamente relacionadas con el mercado, es decir, son aquellas que se justifican en la adaptación de la producción de la empresa a las fluctuaciones de la propia demanda. Ponen en relación el ámbito interno de la empresa con el ámbito externo para evitar que la empresa pierda competitividad.

Las causas productivas se relacionan con la capacidad de adaptación de la empresa a los cambios o modificaciones que necesariamente deben adoptarse para ir adecuando los bienes o servicios que produce la demanda que de ellos dicta el mercado.⁴²

4. DIFERENCIACIÓN ENTRE MSCT INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

El art. 41.2 ET diferencia entre modificaciones de carácter individual y de carácter colectivo a efectos del procedimiento que debe respetar el empresario para poder llevar a cabo el cambio en las condiciones de trabajo.

Actualmente, tras la reforma laboral de 2012, para calificar una MSCT como colectiva o individual hay que tener en cuenta exclusivamente el número de trabajadores

⁴¹ STSJ Cataluña, de 23 de julio de 2002, rec. Núm. 315/2002.

⁴² STS de 5 de abril de 2000, rec. Núm. 687/1999

afectados por dicha modificación en un periodo de noventa días, es decir, se sigue el mismo criterio que para valorar los despidos como individuales o colectivos.

Los umbrales para considerar las MSCT como colectivas los encontramos en el artículo 51 del ET que dice que será colectivas cuando, en un periodo de 90 días, afecten al siguiente número de trabajadores:

- 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

Artículo 41.3 E.T., dice:

3. 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.

.....

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.”

Antes de iniciar la exposición de los procedimientos a seguir para realizar un MSCT individual o colectivo, debemos diferenciar aquellas modificaciones de origen contractual de aquellas cuyo origen es “normativo convencional” ya que, tras la Reforma Laboral de 2012, tienen un sistema causal y procedimental diferentes

:

- MSCT de origen contractual (individuales o colectivos). Se rigen por el artículo 41 del ET.
- MSCT de origen normativo convencional, denominadas “inaplicaciones de las condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos estatutarios”. Se rigen por el artículo 82.3 ET.

En este capítulo analizaremos los procedimientos que se rigen por el artículo 41 del ET, es decir, aquellos de origen contractual para, después, en un capítulo aparte analizar aquellas MSCT regidas por el artículo 82.3 ET.

- **Procedimiento para la modificación sustancial individual**

Consideramos modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual a aquella modificación que afecta únicamente a un trabajador o a un número de

trabajadores inferior a lo que se entendería como modificación colectiva en un periodo de noventa días conforme el art. 41.2 del ET.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual requiere **notificación del empresario al trabajador afectado** y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad (art. 41.3 ET).

*Aunque el precepto legal no lo precisa, parece lógico que la **notificación se haga por escrito** – para mayor seguridad del emisor y del destinatario- y habrá que incluir no sólo la expresión concreta de la condición -o condiciones- que hubiera de quedar afectada por la modificación a establecer y el alcance de dicha modificación, sino también la causa (económica, técnica, organizativa o productiva) que se invoca para fundamentar la decisión. Idéntico contenido habrá de tener la notificación que se ha de efectuar también a los representantes legales de los trabajadores, es decir, al comité de empresa o delegados de personal o, en su caso, a los delegados sindicales, si los hubiera, a los cuales está obligada la empresa a poner a su disposición la misma información que suministre al comité de empresa (art. 10.3 LOLS).⁴³*

- **Procedimiento para la modificación sustancial colectiva**

Como en el caso del despido, se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte a un número mínimo de diez trabajadores en empresas que ocupen menos de cien trabajadores, del 10% de los trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores, o de treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores (art. 41.4 ET).

Salvo que mediante la negociación colectiva se hubiera establecido un procedimiento específico, 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.

Constituye fraude de ley, la promoción de un nuevo periodo de consultas, tras haberse anulado judicialmente la decisión empresarial de reducción de salarios, sin haber repuesto a los trabajadores en los derechos económicos reconocidos en la sentencia.⁴⁴

⁴³ Aranzadi Insignis, Doc. 2003/136

⁴⁴ STS 28-10-2014 y STSJ Castilla y León 10-10-2012.

Las consultas se llevarán a cabo en una única comisión negociadora, circunscrita a los centros afectados por el procedimiento e integrada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes.

La representación de los trabajadores será asumida por las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados.

En defecto de lo anterior la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa se distingue en función del número de centros afectados por el procedimiento y de la existencia o no de representantes legales de los trabajadores en todos ellos:

1. Si afecta a un único centro de trabajo con representación de los trabajadores la intervención se atribuye a estos, es decir al comité de empresa o delegados de personal en su caso.

Si en el centro de trabajo no existen representantes de los trabajadores, estos podrán atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros (en adelante comisión “ad hoc”) que podrá estar integrada, a su elección, o bien por trabajadores de la propia empresa elegidos democráticamente por ellos, o bien por personas designadas, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Si la comisión se constituye por personas designadas por los sindicatos, el empresario puede atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, incluidas las más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que tengan carácter intersectorial o sectorial.

2. Si afecta a varios centros de trabajo la intervención como interlocutores corresponderá a los siguientes órganos:
 - En primer lugar, al Comité intercentros si tuviera atribuida esta función en el convenio colectivo en el que se hubiera creado.
El comité intercentro está legitimado para negociar el periodo de consultas cuando las medidas afectan a más de un centro de trabajo por venir así establecido en el convenio colectivo de aplicación.
 - En defecto del anterior, una comisión representativa constituida de acuerdo con las siguientes reglas:
 - Si todos los centros afectados cuentan con representación legal, todos ellos formarán parte de la comisión representativa.

- Si algunos de los centros contaran con representantes de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada en principio por los representantes de los trabajadores de los centros que cuenten con ella salvo que los trabajadores de los centros sin representantes legales opten por constituir la comisión “ad hoc”, en cuyo caso la comisión negociadora estará constituida por todos ellos (representantes legales y miembros de la comisión “ad hoc”) en proporción al número de trabajadores que representen. Si no designan esta comisión “ad hoc” se asignará su representación a los representantes legales de los centros que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.
- Si ninguno de los centros afectados cuenta con representantes de los trabajadores, la comisión estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las “comisiones ad hoc” designadas en cada centro en proporción al número de trabajadores que representen.

Si como consecuencia de la aplicación de las anteriores reglas el número inicial de representantes fuese superior a 13, se elegirán por y entre todos ellos a uno máximo de 13, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa deberá constituirse antes de la comunicación empresarial del inicio del periodo de consultas y dentro del plazo máximo de siete días o de quince si alguno de los centros de trabajo no cuenta con representantes de los trabajadores, a contar desde la comunicación de la empresa a los trabajadores o a sus representantes de la intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Transcurrido este plazo la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores, sin que la falta de constitución de la comisión impida el inicio y transcurso del periodo de consultas o se amplíe su duración en el supuesto de que se constituya con posterioridad.

Durante el periodo de consultas las partes deberán **negociar de buena fe** con vistas a la obtención de un acuerdo. Podemos ver recogida esta obligación fundamental cuando el fallo de una sentencia estima una demanda por MSCT colectiva y se anula la medida impuesta por la empresa por no haber existido dicha “buena fe”, entre otras causas:

“Se alega por los sindicatos demandantes:

- *Que no ha existido buena fe en la negociación durante el período de consultas, que ha resuelto ser una mera apariencia de legalidad, puesto que la empresa no ha modificado su postura con respecto a la primera reunión, no habiendo ofrecido alternativa alguna a la jornada de 8 horas, que finalmente ha implantado....*

Pues bien, analizando el contenido de las reuniones, se concluye que solo existe la propuesta inicial, la contra-propuesta de la representación legal de los trabajadores.

Cualquier otra alternativa se vincula a una condición imposible de cumplir por la representación legal de los trabajadores, la cual no puede renunciar los derechos individuales de sus trabajadores ni obligarles a ello.

Existe una total falta de materialización de propuestos, pese al reconocimiento de que pueden existir alternativas de mantenimiento de la jornada de 24 horas, y la inclusión de la condición de renuncia de los derechos individuales de los trabajadores viene a viciar todo el proceso negociador, ante la falta de cualquier otra propuesta, por lo que deben estimarse las demandas”⁴⁵

El acuerdo de modificación requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. El acuerdo entraña la presunción de que concurren las causas justificativas de la modificación y solo podrá ser impugnado individualmente ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción por la extinción del contrato.

La presunción de concurrencia de causas justificativas contenida en el acuerdo de finalización del periodo de consultas no implica una limitación del derecho a la tutela judicial efectiva sino la atribución a los sujetos negociadores colectivos de un poder dispositivo sobre las condiciones de trabajo⁴⁶

Cuando el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, es el empresario quien tomará la decisión, pues el art. 41.5 ET especifica que *“la decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación”*.

No obstante, la decisión empresarial tiene carácter ejecutivo ya que, una vez transcurrido el plazo de preaviso establecido de siete días, conlleva la obligación para el trabajador de realizar su trabajo en las nuevas condiciones, sin perjuicio de los derechos y acciones que puedan ejercitar.

El artículo 41 dice que *“el empresario notificará a los trabajadores afectados la notificación con siete días de antelación a su efectividad.”* Por lo tanto, podemos decir que el empresario deberá comunicar su decisión de modificación a los trabajadores afectados, con independencia de que haya habido o no acuerdo en el período de consultas.

Debe tenerse en cuenta que, en el caso de la modificación sustancial de carácter colectivo, a diferencia de la individual, la notificación se dirige únicamente a los

⁴⁵ Juzgado de lo Social nº 1 de Santander. Sentencia nº 235/2020, de 16 de noviembre de 2020. Proc. Conflicto Colectivo.

⁴⁶ SAN 6-5-2014.

*trabajadores, no a sus representantes, pues se parte de la idea de que los representantes ya tienen la información por haber participado en el periodo de consultas.*⁴⁷

5. MSCT ESTABLECIDAS EN CONVENIO COLECTIVO

Como he comentado anteriormente, tras la reforma de 2012, se excluyen las modificaciones de condiciones recogidas en convenio colectivo del art. 41 ET y se remiten al **art. 82.3. ET**.

Conforme se dice en este artículo, 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, se podrá inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en ese convenio.

Las materias que se pueden modificar son aquellas también recogidas en el artículo 41 ET y, las causas, también son las mismas que para una modificación de origen contractual.

Al tratarse de un proceso colectivo, dichas modificaciones deben ir precedidas de un periodo de consultas en aras de llegar a un acuerdo por ambas partes.

Este periodo de consultas puede finalizar con acuerdo cuando concurren las causas alegadas por el empresario para realizar dichas modificaciones, de caso contrario, es decir, en caso de que no haya acuerdo entre las partes, hay diferencias con respecto a lo recogido en el artículo 41 del ET. Con esta variación normativa al remitirnos al art. 82.3 ET, se añaden pequeños cambios en las causas que justifican la medida y, por otra parte, se mantiene la exigibilidad de un acuerdo de las partes ya que el empresario no puede imponer el cambio unilateralmente. *Esta última cuestión tiene como efecto que en los supuestos de desacuerdo se deban aplicar otros procedimientos, que son más garantistas con el trabajador, donde la decisión sobre la modificación, en este orden, la toma la comisión paritaria del convenio, se resuelve por un procedimiento sustitutivo de mediación o arbitraje o, en su defecto, por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*⁴⁸

⁴⁷ STSJ Navarra, de 16 -4- 1999.

⁴⁸ Modificación sustancial de condiciones de trabajo: un análisis retrospectivo (1) M^a Teresa Alameda Castillo, Profesora Titular de Derecho del Trabajo. Universidad Carlos III de Madrid. Eva M^a Blázquez Agudo. Profesora Titular de Derecho del Trabajo. Universidad Carlos III de Madrid. Trabajo y Derecho nº 14, Febrero 2016, Editorial Wolters Kluwer LA LEY 441/2016.

6. OPCIONES DE LOS TRABAJADORES ANTE LAS MSCT

Frente a una decisión empresarial de modificación de las condiciones de trabajo, el trabajador afectado tiene varias posibilidades:

a. QUIETAMIENTO

Esta primera opción que tiene el trabajador consiste, simplemente, en la aceptación de dicha modificación. Puede aceptarla porque está de acuerdo con ella al considerar que está dentro de sus intereses y que no supone ningún perjuicio o porque, aunque es una modificación que no le favorece, considera que es ajustada a derecho y que no puede hacer nada contra ella, aquietándose.

Esta opción no viene expresamente recogida en el artículo 41 del ET.

b. EXTINCIÓN INDEMNIZADA

Esta opción recogida en el **artículo 41.3 del ET** se trata de una facultad extintiva extrajudicial donde el trabajador, que no acepta dicha modificación por no considerarla adecuada a sus intereses o ajustada a derecho y supone un perjuicio para él.

La forma de solicitar dicha extinción no viene recogida expresamente ni se contempla ningún plazo de preaviso.

Esta rescisión viene acompañada por una indemnización consistente en veinte días de salario por año de servicio con un máximo de 9 mensualidades.

En cuanto al plazo para ejercer esta acción extintiva, el art. 41 ET no lo contempla por lo que este vacío legal ha producido debate en la doctrina:

- a) Un primer sector doctrinal⁴⁹, considera que, en defecto de un plazo expreso, resulta aplicable la regla general del art. 59.1 ET, que establece el plazo de un año de prescripción para las acciones derivadas del contrato de trabajo.
- b) Un segundo sector doctrinal⁵⁰, estima que debe entenderse que el ejercicio de la facultad extintiva no se halla condicionado a plazo alguno, por lo que el trabajador podría en cualquier momento resolver el contrato con derecho a una indemnización.
- c) Un tercer sector⁵¹ considera que debe aplicarse el plazo de caducidad de veinte días previsto en el art. 59.4 ET para las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

⁴⁹ Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Francisco López-Tarruella Martínez. 1984. Universidad de Alicante.

⁵⁰ La reforma de Derecho individual del Trabajo. R. Senra Biedma (Coord.), El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tras la reforma de 1994 y los Textos Refundidos de 1995. Barcelona: Bosch, 1995. P. 131.

⁵¹ "Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo". Francisco López-Tarruella Martínez. 1984. Universidad de Alicante.

- d) Un cuarto y último sector⁵², considera que debe aplicarse el plazo previsto en el propio art. 41. 3 como periodo mínimo de antelación con el que el empresario debe notificar la medida a los trabajadores afectados.

Desde mi punto de vista, el plazo más ajustado a derecho es por el que aboga el segundo sector doctrinal, es decir, el que le concede el plazo general de un año para optar por la rescisión, siendo excesivo a mi parecer el del segundo sector doctrinal al no existir plazo y poder crear inseguridad jurídica y, por el contrario, plazos escasos los otros dos restantes, al no concederle al trabajador al que se le impone esas modificaciones sustanciales, un plazo razonable donde realmente pueda valorar si esas nuevas condiciones se ajustan a sus necesidades personales y profesionales.

En cuanto a la segunda vía para proceder a la extinción del contrato de trabajo se regula en el **art. 50.1 a) ET**, el cual dice:

“Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

*1. 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.”*

A diferencia del art. 41.3 ET, ésta segunda opción se inicia de mediante un procedimiento judicial donde será el propio trabajador el que solicite la extinción de su contrato, al no poder rescindir éste unilateralmente el mismo.

La indemnización establecida en estos casos es igual que para el caso de los despidos calificados como improcedentes.

El TS tiende a tutelar de forma más adecuada los intereses del trabajador cuando éste decide poner fin a la relación de trabajo por incumplimiento empresarial, pues con ello se introduce una mayor flexibilidad en pro del trabajador, de manera que cuando éste decida resolver el contrato no se vea obligado a continuar prestando servicios en unas condiciones de trabajo que le resulten gravemente perjudiciales.⁵³

En cuanto al plazo para ejercer esta acción, me remito a lo comentado para la rescisión vía art. 41.3 ET.

c. IMPUGNACION JUDICIAL DE LA DECISIÓN MODIFICATIVA

Es la tercera y última de las opciones que puede utilizar el trabajador frente a la MSCT, a la que dedicaré la “Parte II” del presente trabajo -Proceso de impugnación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

⁵² “La posición jurídica del trabajador ante decisiones de traslado o modificación sustancial. Algunos puntos críticos”. Cruz Villalón, J., “El artículo 41 del ...” op. Cit. P. 160; Fuste Miqueta, J.M., VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valladolid, 1996. P. 10.

⁵³ “Modificaciones del contrato de trabajo. Sustanciales, geográficas y funcionales”. Raquel Poquet Catalá. Thomson Reuters Aranzadi.

7. OPCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los representantes de los trabajadores tienen también la posibilidad de oponerse a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, a través de la impugnación judicial ya por el proceso especial de conflictos colectivos de los art. 153 y ss. LRJS, o bien por del proceso especial de tutela de derechos y libertades públicas de los art. 177 y ss. LRJS.

El plazo para poder promover la impugnación, vía art. 153 LRJS, es de el mismo que el del art. 138 LRJS, es decir, los veinte días siguientes a la fecha de la notificación de la modificación.

Los procesos individuales de impugnación que se hayan iniciado vía art. 138 LRJS, quedarán suspendidos hasta la resolución del conflicto colectivo.

La sentencia declarará la modificación como justificada, injustificada o nula en los mismos términos que la modalidad procesal de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 138 LRJS.

PARTE II - MODALIDAD PROCESAL MSCT

8. IMPUGNACIÓN DE LAS MSCT. ART. 138 Y 138 BIS

Para el estudio de la modalidad procesal relativa a las MSCT tenemos que acudir al artículo 138 de la LRJS, (Ley 36/2011, de 10 de octubre):

Libro segundo: Del proceso ordinario y de las modalidades procesales.

Título II: De las modalidades procesales

Capítulo V: Vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente.

Sección 4ª: Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Este artículo 138 regula una modalidad procesal aplicable tanto a los supuestos de movilidad geográfica como a los de modificación sustancial de condiciones de trabajo y el art. 138 BIS, tras el RD Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ha regulado las especialidades sobre reclamación de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia entendida desde su nueva variante que también modifica, a su vez, el artículo 13 del ET.

Su tramitación será preferente y urgente y, como consecuencia, el acto de la vista se celebrará dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda, de no haberse recabado informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; debiendo dictarse sentencia en el plazo de cinco días. Contra la sentencia, que será inmediatamente ejecutiva, no cabrá recurso salvo en los supuestos y de modificaciones sustanciales de carácter colectivo según el art. 41.2 ET.

Para interponer demanda, no es preciso haber cubierto el trámite de conciliación previa.

Como ya he comentado, el art. 41 ET distingue entre modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter individual y de carácter colectivo.

En cuanto a los sujetos legitimados para llevar a cabo la demanda, dependerá si se trata de un proceso de carácter individual o colectivo:

- Cuando la modificación sustancial sea individual el proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial. (Art. 138. 1 LRJS).
- Cuando la modificación sustancial sea de carácter colectivo las formas de impugnación son dos:

- La del conflicto colectivo (41.4 ET), incluso aunque no se cumplan los requisitos procesales establecidos en el art. 153 LRJS en orden a la afectación de intereses generales de un grupo indeterminado de trabajadores⁵⁴
- La vía del conflicto individual por el procedimiento del art. 138 LRJS, utilizable tanto se haya reclamado en conflicto colectivo como si no, *del mismo modo que el planteamiento del conflicto colectivo es admisible aun cuando no haya impugnación por los trabajadores individualmente*⁵⁵

Ante esta diferenciación de vías impugnatorias, se prevé la aplicación de la regla general que regula la relación entre conflicto colectivo y reclamación individual: *“si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo”* (art. 41 ET y art. 138.4 LRJS).

Esta regla general se completa, a su vez, con la del art. 138.4 LRJS: *“no obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento”*. Y que explica el art. 138.2 LRJS exija que *“deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados o modificaciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquellos”*.

En consecuencia, lo que busca el legislador de la LRJS, es dar seguridad jurídica al proceso a través de una sentencia que *“será colectiva, con los efectos propios de la misma sobre los procesos individuales suspendidos hasta que la misma se dicte, cuando el conflicto colectivo planteado no se haya solucionado con anterioridad a dicha sentencia por acuerdo entre los litigantes. Y sentencia que será individual, aunque dicho acuerdo colectivo se haya producido tanto en fase de consultas, como si se ha producido en cualquier fase del proceso de conflicto colectivo anterior a la sentencia”*.⁵⁶

Si bien, las sentencias más recientes determinan que la sentencia no examinará que la causa existe, si ésta ha sido aceptada por la representación de los trabajadores⁵⁷.

a. INICIO DEL PROCESO

“El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial”. (art. 138.1 LRJS).

⁵⁴ STS de 18 junio de 2001, u.d. STS 27 de junio de 2005

⁵⁵ STS 3 de abril de 1995

⁵⁶ Albiol Ortuño; M.; Alfonso Mellado, C.L., Blasco Pellicer, A., Goerlich Peset, J.M. *“Derecho procesal laboral”*. Ed. Tirant lo Blanch. 2012. Valencia.

⁵⁷ STS 998/2018 de 29 de noviembre de 2018. *“En los procesos individuales de despido no puede revisarse la concurrencia de las causas justificativas invocadas por la empresa, que han sido asumidas por los representantes legales de los trabajadores con la firma de acuerdo”*. Reitera doctrina STS/IV Pleno 02-07-2018.

La demanda puede tener un contenido variado; estar dirigida a cuestionar las razones empresariales alegadas para modificar las condiciones; impugnar los criterios de selección de trabajadores utilizados por el empresario, valorar la sustancialidad de la decisión adoptada en la medida que pueda afectar a la vida o derechos de los trabajadores afectados o todas las cosas a la vez. Igualmente, el contenido de la demanda puede estar dirigido a evidenciar el fraude de ley empresarial por no haber utilizado la vía colectiva, disfrazándose el carácter colectivo de la medida empresarial mediante el “goteo” de decisiones empresariales individuales durante los períodos de tiempo que consideran los art. 41.3 del ET y sin que existan causas nuevas para ello.⁵⁸

La petición de la demanda dependerá de los motivos en que se base la impugnación pudiendo solicitar la parte actora la nulidad de la decisión empresarial cuando estemos ante un posible caso de fraude de ley, móvil discriminatorio o se produjera con violación de derechos fundamentales y libertades públicas, declarar injustificada la decisión o ambas peticiones de manera subsidiaria. En estos casos se podrá acumular la petición indemnizatoria prevista para los daños y perjuicios asociados a la violación de derechos fundamentales y libertades públicas.

La demanda se dirigirá contra el empresario. Pero en el caso de modificaciones de carácter colectivo, si el empresario llegó a un acuerdo con los representantes en el período de consultas, señala el art. 138.2 LRJS que “igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores”.

“Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados” (art. 138.2 LRJS), dado que éstos pueden verse afectados por la sentencia.

b. PLAZO DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN

El art. 59.4 ET establece un plazo de caducidad de la acción correspondiente igual a la señalada para el despido, es decir, 20 días. Este plazo de caducidad es aplicable tanto a los conflictos individuales como a los colectivos que se promuevan con ocasión de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo.⁵⁹ y no comenzará a computarse hasta que tenga lugar la notificación escrita a los trabajadores o sus representantes (art. 138 LRJS) sin perjuicio de la prescripción el art. 59.4 ET.

c. EI CONTENIDO DE LA SENTENCIA

Tres son las posibilidades que se recogen en el art. 138 de la LRJS:

- Declarar justificada la decisión empresarial si quedan acreditadas respecto de los trabajadores afectados las razones alegadas por la empresa para tomar la decisión correspondiente. En estos casos, el trabajador podrá optar por asumir

⁵⁸ Manual de Derecho Procesal Laboral, Tirant Lo Blanch, 9ª edición

⁵⁹ TS 21 de febrero de 1997

las modificaciones o ejercitar el derecho de extinción indemnizada, concediéndole un plazo de quince días para ello.

- Declarar injustificada la decisión empresarial si las razones alegadas por la empresa no han quedado acreditadas⁶⁰, la sentencia deberá reconocer “el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos” (art. 138.7 LRJS).

Conforme reza el artículo 138.8 de la LRJS, “cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciera de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en el artículo 50.1C del ET, conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281 de la LRJS.

- Calificar nula la decisión empresarial cuando la decisión empresarial haya sido adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para las de carácter colectivo, basada en móvil discriminatorio o se produjera con violación de derechos fundamentales o libertades públicas y en los demás supuestos de nulidad del despido ex art. 108.2 LRJS. Podrá hacerse tanto a instancia de parte como de oficio. Este segundo caso, impugnación de oficio, se suele dar en las MSCT de carácter colectivo donde las organizaciones sindicales presentan demandas de conflicto colectivo.

9 IMPUGNACIÓN MSCT VÍA ART 153 LRJS -CONFLICTO COLECTIVO

Tal y como he diferenciado antes, existen procesos individuales y procesos colectivos, dependiendo de un criterio numérico de trabajadores o superación de los conocidos umbrales que resulten afectados por la decisión empresarial.

Conforme dice el artículo 153 de la LRJS, “se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre

• ⁶⁰ Según la STS de 8 de enero de 2000, en el ET subsiste “la necesidad de que exista una legal – que debe ser probada por el empleador- y la conexión de esta causa en la medida adoptada de cambio en orden a la finalidad requerida por el legislador, circunstancias determinantes de la viabilidad jurídica de la medida, cuyo control de existencia, razonabilidad y proporcionalidad corresponde al órgano judicial – en términos que no autorizan al juzgado a sustituir al empresario en la adopción de las medidas que adopte con el fin de eliminar los factores desequilibrantes de la empresa-.” En la STS de 21 de diciembre de 1998, (de 1999), y “a falta en el relato histórico de hechos expresivos de la irrazonabilidad o de no contribución de las medidas adoptadas a los fines de facilitar una mayor competitividad de la empresa, bastaría para acreditar la razonable objetividad de los medios, la propia existencia del acuerdo otorgado, no sólo por la mayoría sindical, sino también por el propio Comité intercentros”.)

una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41.”

Conforme los artículos 154 y 155 de la LRJS estarán legitimados para promover procesos colectivos:

- En los conflictos multiempresariales – sector y ámbito superior a una empresa:
 - o Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o se más amplio que el del conflicto.
 - o Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- En los conflictos de empresa o ámbito inferior:
 - o Los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores.
 - o El empresario o su representante.
- Las Administraciones públicas empleadoras que se encuentren dentro del ámbito del conflicto y los órganos de representación laboral.
- Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos.

Este proceso, al igual que el proceso individual, también será de carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.⁶¹

Una vez iniciado el proceso colectivo, los procesos individuales quedarán suspendidos hasta que se resuelva el proceso colectivo para evitar una variedad de posibles fallos, con el fin de dar seguridad jurídica a través de la pendencia de los procesos individuales respecto del colectivo y, sin perjuicio, de que la existencia de acuerdo colectivo no impide que se revise su aplicación sobre el trabajador individual reclamante.

La sentencia conforme recoge el artículo 160 de la LRJS se dictará en los tres días siguientes al juicio y será ejecutiva desde el momento en que se dicte.

La sentencia firme producirá el efecto de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse si versan sobre idéntico objeto. *“La discusión sobre la concurrencia de causas justificativas de la medida empresarial que inciden por igual en todos los trabajadores afectados se debe derivar a procesos colectivos, reservando los pleitos individuales para el análisis de las cuestiones estrictamente particulares que pudieran incidir en cada uno de los trabajadores”.*⁶²

10. JURISPRUDENCIA ART. 138 LRJS

Es abundante la jurisprudencia que encontramos relativa a las MSCT. A continuación, expongo un listado de algunos ejemplos de dicha jurisprudencia:

⁶¹ Art. 159 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

⁶² STS 699/2018, de 2 de julio de 2018. Causas del despido colectivo, pleitos individuales.

- **STS 29 de diciembre de 1999 Recurso de Casación para la U.D. 1419/1999**
 Personal estatutario que impugna decisión de centro hospitalario por cambio de funciones. El procedimiento adecuado es el ordinario y no el especial de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. El personal estatutario de la Seguridad Social no está vinculado por una relación jurídica de naturaleza laboral sino estatutaria.

- **STS 4 de octubre de 2001 Recurso de Casación para la U.D. 4453/2000**
 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin negociación alguna con los representantes de los trabajadores. Nulidad de la decisión empresarial.
 Tras afirmarse el carácter sustancial del cambio, la Sala constata que no hubo negociación alguna con los representantes de los trabajadores. Lo que lleva consigo la nulidad de la decisión empresarial.

- **STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social), 22 octubre 2001. AS\2001\4291**
 Extinción del contrato por voluntad del trabajador: modificación sustancial de las condiciones: desestimación: cambio de categoría consentido por la trabajadora: sin perjuicio de la formación o menoscabo de la dignidad.
 Jurisdicción: Social

- **STS 19 de febrero de 2002 Recurso de Casación 881/ 2001**
 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Sucesión de empresas. Imposición unilateral por la empresa de un nuevo estatuto de condiciones de trabajo. Es adecuado el procedimiento de conflicto colectivo.
 La empresa demandada impuso unilateralmente “un nuevo estatuto de condiciones de trabajo” por medio de carta, sin que haya habido negociación formal con los representantes de los trabajadores.

- **STS 4 de octubre de 2004 Recurso de Casación para la U.D. 3749/2003**
 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Incumplimiento por el empleador de las exigencias formales del artículo 41 del ET. Proceso ordinario y no el especial del artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral.
 La decisión unilateral modificativa de las condiciones de trabajo del trabajador demandante se efectuó con completo olvido de las exigencias de forma establecidas en el artículo 41 ET, por lo que no era obligada su impugnación a través de la modalidad procesal prevista en el artículo 138 LPL ni estaba la acción sujeta al plazo de caducidad fijado por dicho precepto y en el artículo 59.4 ET.

- **TSJ Murcia (Sala de lo Social) Sentencia nº 38/2002 de 14 de enero AS/2002/430**

Condición más beneficiosa: concepto y delimitación jurídico; existencia: jornada laboral: cómputo: tiempo efectivo: descanso para bocadillo; absorción y compensación: requisitos; modificación vía art. 41 del ET: requisitos.

Recurso Suplicación 1181/2001

El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por el demandante contra la Sentencia, de 04-07-2001, del Juzgado de lo Social núm. 4 de los de Murcia, dictada en autos promovidos en materia de conflicto colectivo.

- **TSJ de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social)**

Sentencia num. 717/2002 de 19 de abril AS/2002/2618

Modificaciones de las condiciones de trabajo: de carácter colectivo; licitud: personal administrativo de aparcamiento y conductores adscritos al servicio de grúa: cambio de horarios y de prestación de servicios: “Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S.A.”; nulidad de la modificación: personal administrativo de depósito, de mantenimiento, trabajadores no conductores adscritos al servicio de grúa y trabajadores a tiempo parcial: cambio de horarios y de prestación de servicios: “Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S.A.”.

Recurso de Suplicación 400/2002

El TSJ estima en parte los recursos interpuestos por el comité de empresa demandante y la entidad mercantil demandada contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 9 de Málaga, de fecha 20-07-2001, dictada en autos promovidos en reclamación de conflicto colectivo, que es revocada en el reseñado en la fundamentación jurídica.

- **STS 15 de marzo de 2005 Recurso de Casación para la U.D. 990/2004**

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Proceso adecuado. Caducidad de la acción. Inexistencia.

- **STS 17 de mayo de 2005 Recurso de Casación para la U.D. 2363/2004**

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La “mejora” de la situación de la empresa es la causa en la que ha de apoyarse la decisión empresarial modificativa de condiciones de trabajo. No es necesario acreditar la superación de vicisitudes negativas.

- **STS 14 de junio de 2006 Recurso de Casación 141/2005**
Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La nulidad sólo está prevista cuando la decisión empresarial se adopta en fraude de Ley, eludiendo las normas establecidas para las de carácter colectivo en el último párrafo del artículo 41.3, es decir, cuando se realicen sucesivamente las de carácter individual con el fin de eludir el procedimiento previsto para las de carácter colectivo.
- **STSJ Comunidad de Madrid 284/2008, 14 de abril de 2008, 14 de abril.**
Resolución de contrato laboral. MSCT. Indemnización vía artículo 50.1 ET. Se estima la demanda. Se desestima la súplica.
- **STS, 8 de noviembre de 2011. Recurso 885/2011**
MSCT. Horario y días de trabajo. “Ius Variandi”. Se estima el recurso de casación para unificación de doctrina.
- **STS 19 de septiembre de 2011 Recurso de casación 189/2010**
Disminución de la cuantía del complemento “bonus” sin seguir los trámites del artículo 41 del ET. Nulidad.
- **STS 9 de marzo de 2012 Recurso de casación para la U.D. 1940/2011**
Las modificaciones anuales de jornada y horario, en función de la cambiante demanda de esta asignatura voluntaria para los alumnos, no entrañan modificaciones sustanciales, por lo que no pueden haberse incumplido cualquiera de los requisitos establecidos en el ET para tales supuestos.
- **STS 17 de abril de 2012 Recurso de casación 1560/2011**
Alteración unilateral realizada por la empresa, del sistema de cómputo de la jornada de trabajo. Aunque no se modificó el número de horas semanales, sí afectó al sistema de retribución tradicionalmente vinculado al cómputo diario de la jornada, no semanal.
- **STS, 16 de septiembre de 2015. Recurso 330/2014**
MSCT. Conflicto colectivo. Pausa para el café o bocadillo “no recuperable”.
Se desestima recurso interpuesto por la empresa contra la sentencia de la AN.
- **SAN, Sala de lo Social, de 18 de marzo de 2021, núm. 44/2021**
Teletrabajo a raíz del estado de alarma. La empresa no puede imponer unilateralmente la jornada continuada con supresión de la hora de descanso para comer y del tique restaurante.

11. ANÁLISIS PRÁCTICO DE SENTENCIAS

Para ir concluyendo este trabajo, darle un carácter más práctico y enlazarlo a su vez con la asignatura de “Modalidades procesales y solución alternativa de conflictos” que he cursado durante este “Curso de Adaptación al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos”, encuentro interesante pararme a hacer un breve análisis de dos sentencias relativas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Una de ellas se trata de un proceso individual de MSCT de hace ya algunos años y, la segunda, se trata de un proceso colectivo de MSCT de reciente publicación. Ambas sentencias están incluidas en los anexos del presente trabajo.

a. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia TSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social) Sentencia de 22 octubre 2001 AS\2001\4291.

En este caso nos encontramos con una sentencia relativa a un proceso individual de MSCT donde la parte demandante, en este caso la trabajadora, Doña Eulalia S.A., presenta demanda frente a la empresa “Eurovasbe, S.L.”.

La parte actora, Doña Eulalia, solicita la extinción indemnizada de su contrato de trabajo por MSCT por el cambio sufrido en su categoría profesional y en las tareas encomendadas, pasando de tener categoría de encargada a tenerlo de limpiadora, alegando, a su vez, perjuicio en su formación y menoscabo de su dignidad, amparándose en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Presenta recurso de suplicación frente a la sentencia de instancia del Juzgado de lo Social número Dos de Salamanca de fecha 29 de mayo de 2001, que desestimaba su demanda.

Recordemos que en caso de MSCT, tenemos dos vías para rescindir el contrato de trabajo:

- La vía extrajudicial (art. 41 ET)
- La vía judicial (art. 50 ET). Para este segundo supuesto, que es el que nos ocupa en este caso, nos tenemos que encontrar en la situación de que dicha modificación no sólo nos suponga un perjuicio, sino que, además, suponga un menoscabo de nuestra dignidad y perjudique nuestra formación.

Hay que añadir también que los importes indemnizatorios son diferentes en uno u otro caso, siendo la cantidad más elevada en el caso de la rescisión del contrato vía art. 50 ET, tratándose de una indemnización igual que para el despido calificado como improcedente, frente a los 20 días de salario por año de trabajo máximo de 9 mensualidades en el caso de rescisión extrajudicial vía art 41 ET.

Pues bien, en este caso, el Tribunal desestima el recurso de suplicación contra la citada sentencia de instancia alegando que “no concurre en este caso decisión unilateral o incumplimiento empresarial grave del art 50.1 del ET que justifique la rescisión contractual instada”.

Para llegar a dicho fallo, el Tribunal considera fundamental, a mi modo de ver, el hecho de que la actora consintiera en su momento a “título de favor personal” que el puesto de encargada fuese asumido por un tercero al desaparecer así el carácter unilateral de la modificación efectuada por la empresa. A su vez que dicho cambio no supuso ni una alteración fundamental en las tareas que venía realizando ni en sus percepciones retributivas.

Visto lo expuesto, entiendo que el fallo del Tribunal es acertado puesto que desaparece la imposición unilateral de la decisión empresarial al haber aceptado la trabajadora en su momento el cambio de puesto y, por otra parte, la modificación llevada a cabo por la empresa no se puede considerar una modificación sustancial como tal puesto que las tareas son similares a las que vino desempeñando y el salario se le respetó. Por consiguiente, el perjuicio alegado por la actora en su demanda para solicitar la extinción de su contrato vía artículo 50.1 de ET, no existe.

b. Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 18 de marzo de 2021, núm. 44/2021

Esta segunda sentencia que paso a comentar se trata de un supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo.

Es una sentencia muy reciente y de un tema muy actual como es la modalidad del teletrabajo durante el estado de alarma.

La parte demandante es CCOO-Industria y UGT – FICA. Por otra parte, la parte demandada es la empresa Air Liquide Healthcare España, S.L.; Sección sindical intersindical canaria Healthcare España, S.L..

En este caso, el objeto de la litis es la modificación de condiciones que afectan a los trabajadores que, como consecuencia de la situación creada por el COVID 19, en especial por la declaración del estado de alarma, siguiendo las instrucciones de la empresa, han pasado a desarrollar el trabajo a distancia (teletrabajo). Estos trabajadores están afectados por la decisión empresarial consistente en modificar la jornada fijándola entre las 8 y las 16 horas, suprimiendo la hora de descanso para comer y suprimiendo, por consiguiente, los tiques comida.

La demanda se presenta ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en primera instancia por las partes indicadas, alegando la parte demandada excepción procesal de caducidad la cual no se estima porque la demanda fue interpuesta dentro del plazo de 20 días desde que la decisión fue notificada por escrito a los trabajadores.

La parte demandante solicita a su vez la declaración de nulidad o injustificada la decisión empresarial de MSCT de carácter colectivo por violación de derechos fundamentales de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva.

Se cuestiona si los tiques restaurante tienen carácter de salario y, al demostrarse que el derecho a su cobro viene recogido en convenio colectivo, se entiende que no se ha seguido el proceso, no solo del art. 41 del ET sino tampoco se ha seguido el proceso del art. 82 del ET la haber modificado unilateralmente derechos recogidos convencionalmente.

Finalmente, se estima la demanda y se declara nula la decisión empresarial de MSCT de carácter colectivo por violación de derechos fundamentales de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, teniendo que reponer, en consecuencia, las anteriores condiciones a dicha modificación.

Evidentemente, al no respetar los procedimientos establecidos para la MSCT de carácter colectivo, el Tribunal falla en consecuencia puesto que los derechos recogidos convencionalmente exigen de otros procedimientos más estrictos que para las MSCT de carácter contractual ya que, como hemos visto, si tras el periodo de consultas no se llega a un acuerdo, el empresario en este caso no puede proceder unilateralmente a modificar lo recogido en convenio sino que será la comisión paritaria del convenio u órgano designado al efecto, quien deberá intervenir en estos casos.

12. CONCLUSIONES

En el presente trabajo fin de grado se ha estudiado las llamadas “Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo” recogidas en el artículo 41 del ET y su modalidad procesal conforme el artículo 138 de la LRJS.

Primero. – Se ha diferenciado que son las MSCT propiamente dichas de lo que es el “Ius Variandi empresarial”, enumerando qué materias son susceptibles de ser modificadas vía art. 41 ET (horario, jornada, funciones, salario... etc.) y qué se entiende por “sustancialidad”, teniendo en cuenta que, como bien dice el propio Tribunal Supremo, “que no son todas las que están ni están todas las que son”.

Segundo. – Se ha visto qué justificaciones puede haber tras una MSCT (económicas, técnicas, organizativas o de producción) y que, tras la reforma de 2012, se ha flexibilizado la manera de llevar a cabo estas modificaciones.

Tercero. - Para su procedimiento de tramitación, se ha diferenciado las MSCT de las individuales de las colectivas. En el primer caso, simplemente es necesario que el empresario notifique por escrito al trabajador afectado con una antelación mínima de 15 días, informándole de la modificación que se va a aplicar sobre sus condiciones laborales que bien puede ser, por ejemplo, un cambio de horario, una modificación en sus funciones cuando supera los límites establecidos en el artículo 39 del ET para la movilidad funcional, o cualquier otro tipo de modificación que tenga la suficiente importancia como para ser valorada como sustancial.

Para el caso de las de las MSCT colectivas, la doctrina entra a calificarlas así dependiendo del número de trabajadores afectados, siendo idénticos los umbrales a los del despido colectivo. En este caso el proceso es más complejo, teniendo que haber un periodo de consultas previo con los representantes legales de los trabajadores, si bien es cierto que, si dicho periodo termina sin acuerdo, el empresario podrá igualmente emprender dichas modificaciones de manera unilateral, sin perjuicio de la posible impugnación de dicha medida vía judicial.

Cuarto. – Una vez se han hecho efectivas MSCT, hemos visto las diferentes opciones con las que cuentan los trabajadores. Dichas opciones van desde el aquietamiento (aceptación sin más de la medida impuesta) a la impugnación judicial vía artículo 138 LRJS, pasando por la rescisión indemnizada del contrato de trabajo de manera extrajudicial con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 9 mensualidades o, vía artículo 50 ET, cuando se considera que se han vulnerado derechos fundamentales, se ha menoscabado la dignidad del propio trabajador o se perjudica gravemente su formación o desarrollo profesional, siendo en este caso la indemnización igual a la del despido improcedente, 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades (teniendo en cuenta las

particularidades recogidas en la Reforma Laboral de 2012 para contratos anteriores a febrero de ese año).

Quinto. – Presentada demanda de impugnación de MSCT, bien individual o colectiva, la tramitación del proceso es “sumario y preferente”.

Sexto. - Las partes legitimadas en el proceso será el propio trabajador afectado (en caso de proceso individual) o los representantes de los trabajadores (en caso de proceso colectivo), como demandantes y la empresa como parte demandada.

Séptimo. - Los procesos colectivos suspenderán los individuales que ya se hubieran presentado con el fin de evitar diferentes sentencias, es decir, prevalece el proceso colectivo sobre los individuales.

Octavo. – El Juez o Tribunal valorará, por un lado, el carácter sustancial de la modificación impugnada y, por otro, valorará y cuantificará las causas alegadas por el empresario para llevar a cabo dichas modificaciones, teniendo en cuenta que, como ya se ha comentado en este trabajo, en las últimas sentencias, cuando las causas argumentadas por el empresario han sido previamente aceptadas por los representantes de los trabajadores, no se entra a examinar la existencia de dichas causas.

Noveno – Tras este examen, se procederá a dictar sentencia declarando procedentes o no dichas modificaciones.

Cuando el fallo considere debidamente justificadas y razonadas dichas modificaciones, el trabajador podrá simplemente aceptar dicho fallo o solicitar la extinción de su contrato con la indemnización comentada anteriormente.

Si el fallo considera que las MSCT operadas no se ajustan a derecho y/o no están debidamente justificadas, el empresario deberá dejar sin efectos dichas modificaciones y reponer a los trabajadores a su situación anterior, pudiendo, incluso, condenar a la empresa a indemnizar a los trabajadores que se han visto perjudicados por la imposición de dicha medida, siempre y cuando se haya solicitado en demanda.

Tras todo lo expuesto, puedo concluir, que el artículo 41 del ET, tras las reformas de 2010 y 2012, hace que llevar a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sea más sencillo que antes, al haberse rebajado las exigencias para poder hacerlo y no ser necesario que la empresa se encuentre en una situación de crisis ni de pérdidas económicas reales.

Desde mi punto de vista, se ha convertido en un instrumento empresarial que va más allá del “Ius Variandi”, donde, con la debida justificación, caben todo tipo de modificaciones en las relaciones laborales a favor de la empresa, exceptuando las convencionales que se rigen por el artículo 82.3 ET cuyo proceso está más protegido al tratarse de modificaciones o descuelgues del propio convenio colectivo.

Dicho esto, me pregunto si, con este mayor poder que se le da a la empresa a la hora de modificar lo establecido en el propio contrato de trabajo, no está trasladando así el riesgo y ventura del negocio al propio trabajador, dejando en entredicho así la propia definición de lo que es un trabajador por cuenta ajena.

No obstante, y aun teniendo en cuenta lo expuesto, en periodos de crisis como el que estamos viviendo actualmente con la crisis sanitaria del “Covid 19” que, a su vez provoca una profunda crisis económica, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo bien utilizadas son una opción más que aceptable para adaptarse al nuevo entorno que, como dije al principio de este trabajo, está continuamente cambiando, siendo, sin duda, la mejor alternativa frente al despido.

13. ANEXOS – FORMULARIOS Y SENTENCIAS

MODELO DE DEMANDA

A continuación, un modelo tipo de demanda por MSCT:⁶³ de modificación sustancial de carácter individual sin afectar a otros trabajadores:

AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE ~~XXXX~~ QUE POR TURNO CORRESPONDA

Don/Doña _____, con DNI _____, mayor de edad, en mi propio nombre, y domicilio a efecto de notificaciones en _____, ante el Juzgado de lo Social de XXXX (indicar partido judicial) como mejor proceda en Derecho, DICE

Que por medio de la presente, interpongo demanda de IMPUGNACIÓN DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO frente a la empresa/empresario _____, con CIF/DNI a citar en _____, con base en los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- Que el _____ inicié la relación laboral con la citada mercantil ostentando en la actualidad el grupo profesional de _____ y con un salario anual de _____ €. Actualmente trabajo a jornada completa/parcial y mi horario es _____

El convenio colectivo aplicable a la relación laboral es el de _____.

SEGUNDO.- Que la empresa me ha comunicado el día _____ de forma verbal/escrita que _____

[Explicar la modificación y los cambios que supone en la relación laboral, así como los posibles daños y perjuicios]

[explicar en qué medida afectan a las condiciones sustanciales del art. 41 ET]

• ⁶³ Modelo adaptado de demanda de impugnación de modificación sustancial (cuestioneslaborales.es)

TERCERO.- Que la empresa no ha seguido el procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores y, además, no tiene una causa que justifique tal decisión unilateral, toda vez que no ha fundamentado en las causas del art. 41 ET / la fundamentación es inexacta por _____

CUARTO.- Por todo ello, la decisión empresarial deberá ser declarada nula, o subsidiariamente injustificada, sin perjuicio de otras responsabilidades en relación con artículo 7.6 del RDLeg 5/2000, retomando a la que suscribe a las condiciones que disponía antes de la comunicación.

Para el caso de que la empresa aplique la modificación y sea declarada nula o injustificada, esta parte estima que le causa unos daños de _____ al mes.

Esta cuantía ha sido obtenida teniendo en cuenta que (gastos, desplazamientos, tiempo...) _____

QUINTO.- Esta parte no ha sido representante legal de los trabajadores en el último año ni ha ostentado ningún cargo de carácter sindical.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- Artículos 1, 2 a), 6, 10, 64 y 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, siendo competente dicho Juzgado de lo Social en razón de la materia y territorio. Se seguirá la tramitación señalada por el art. 138 LRJS correspondiente a la modalidad procesal específica de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

II.- Artículo 41 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los cambios que la empresa impone en mi relación laboral afectan a las condiciones de trabajo, entre otras, que afectan a las siguientes materias [señalar cuáles]:

- 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.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones que exceden de los límites que para la movilidad funcional permite el artículo 39 ET

Los cambios afectan profundamente la relación laboral /mis posibilidades de adaptación

La empresa no ha probado que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

III.- Convenio colectivo de aplicación _____, que regula funciones / horarios / jornada ... en sus artículos ...

Y por lo expuesto, **SUPLICO AL JUZGADO:** que, habiendo por presentado este escrito, junto con sus copias y documentos que la acompañan, se sirva admitirlo y, en su virtud, tener por interpuesta demanda en materia de MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO tras la que, previos los trámites legales que procedan, dicte sentencia por la que declare NULA o, subsidiariamente, INJUSTIFICADA la modificación de condiciones de trabajo, ordenando a la empresa a reponerme en mis anteriores condiciones laborales así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial me ha ocasionado durante el tiempo en que haya producido efectos, cuyo importe asciende a _____ mensuales, en _____ a _____ de _____202_.

OTROSI DIGO: Que al acto de juicio compareceré asistido por el letrado _____, en conformidad con el artículo 21.2 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

SEGUNDO OTROSI DIGO: Que interesa al derecho de esta parte, y sin perjuicio de ampliación en el momento procesal oportuno, los siguientes MEDIOS DE PRUEBA para que se requieran a la demandada y sean aportadas en el acto del juicio:

INTERROGATORIO de la demandada, para lo que deberá ser citado el Director XXX , de quien depende la demandante directamente, a fin de que responda a las preguntas que se formularán, para lo que se pide sea citado judicialmente en el domicilio de la demandada.

DOCUMENTAL:

1. Copia del contrato de trabajo.
2. Nóminas acreditativas de los salarios percibidos los últimos 24 meses.
3. Boletines de cotización de la Seguridad Social.

TESTIFICAL, consistente en la declaración de los compañeros de departamento / sucursal ..., y que podrán ser citados en el domicilio del centro de trabajo en:

1. XXX XXX XXX, encargado de la distribución de la carga de trabajo de las tareas ... , quien podrá ser citado en el centro de trabajo en.

SUPlico AL JUZGADO DE LO SOCIAL tenga por hecha tal manifestación a los a los efectos oportunos, admita y declare pertinentes las pruebas que se dejan propuestas, y acuerde cuanto sea preciso para llevarlas a efecto.

FDO.: Trabajador/a

SENTENCIAS ANALIZADAS

Tribunal Superior de Justicia TSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social) Sentencia de 22 octubre 2001 AS\2001\4291

EXTINCION DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR: modificación sustancial de las condiciones: desestimación: cambio de categoría consentido por la trabajadora: sin perjuicio de la formación o menoscabo de la dignidad. Jurisdicción: Social Recurso de Suplicación 1786/2001 Ponente: Ilmo. Sr. D. Manuel María Benito López El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de los de Salamanca, de fecha 29-05-2001, dictada en autos promovidos sobre resolución de contrato. En Valladolid a veintidós de octubre de dos mil uno. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente: SENTENCIA En el Recurso de Suplicación número 1786/2001, interpuesto por Eulalia S. A. contra Sentencia del Juzgado de lo Social número Dos de Salamanca de fecha 29 de mayo de 2001 (autos núm. 158/2001), seguidos a virtud de demanda promovida por precitada recurrente contra la empresa Eurovasbe, SL sobre resolución de contrato ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. Manuel Marta Benito López. ANTECEDENTES DE HECHO PRIMERO Con fecha 11 abril de 2001 se presentó en el Juzgado de lo Social número Dos de Salamanca, demanda formulada por la actora en la que se solicitara se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia desestimando referida demanda. SEGUNDO En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes: Documento 1 «I.–Doña Eulalia S. A., demandante en esta causa, presta servicios para la patronal Eurovasbe, SL, radicada en el sector de la limpieza de edificios y locales, con antigüedad reconocida de primero de mayo de 1998 y lucrando un salario diario con prorrata de extras de 3.756 ptas. II.–La actividad de trabajo de la señora S. A. se materializa en el centro denominado Base Aérea de Matacán, centro al que accedió Eurovasbe mediante el otorgamiento de la correspondiente contrata el primero de enero del año corriente. III.–Desde el mes de enero del año 2000 la promotora de esta litis tenía reconocida la categoría de encargada. Pocas fechas después del acceso de la empleadora traída a juicio a la contrata de la limpieza de Matacán, fue doña Eulalia solicitada por la dirección de Eurovasbe para que el empleo de en encargada fuere asumido por tercer productor, petición ésa a la que cedió aquélla a título de favor personal. IV.–En la norma correspondiente a la mensualidad de febrero del año en curso –recibo ése entregado al esposo de la aquí actora el 26 de marzo–, y frente a la categoría de encargada atribuida a la productora en la nómina de enero, se categorizaba laboralmente a la misma con limpiadora, mas sin modificación alguna de las percepciones retributivas, ni régimen de jornada. V.–La actividad de trabajo que venía materializando la aquí actora durante la etapa de encargada consistía en la asignación de tareas, confección de partes de trabajo, reparto de productos y de material y apoyo en tareas de limpieza a terceros productores. VI.–La promotora de esta litis es la única limpiadora de Eurovasbe adscrita a la limpieza del Pabellón de Oficiales del centro de trabajo, dependencia ésa cuya dimensión es de 1.900 m2. La anterior contratista del servicio de limpieza tenía adscritas a dos empleadas para la limpieza del citado Pabellón. De otro lado, el Pabellón de alumnos o Residencia de la Base Aérea tiene una extensión de 3.300 m2y su limpieza se efectúa por 4 operarios. VII.–Mediante escrito de 17 de mayo de 2000, 8 de las trabajadoras de la anterior titular de la limpieza de Matacán se dirigían a la

jefatura militar del centro denunciando, en síntesis, el “clamoroso” déficit de recursos humanos puesto a disposición de la limpieza de la Base Aérea. VIII.—Tras recibirse queja al respecto por determinado usuario de las dependencias objeto de limpieza por la aquí actora, a virtud de comunicación de 21 de marzo del año en curso la dirección de Eurovasbe sancionó a la señora S. A. con 3 días de suspensión de empleo y sueldo y al tener a la misma como autora de una falta leve consistente en la deficiente realización de la tarea de limpieza a la misma encomendada. La citada corrección se encuentra jurisdiccionalmente impugnada. IX.—Tuvo lugar el intento de conciliación que procedió a la formalización de demanda reivindicatoria de la resolución indemnizada del contrato que liga a las Documento 2partes y a partir de la preceptiva del artículo 50 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores». TERCERO Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha Sentencia por la actora, no fue impugnado por la empresa demandada. Elevados los autos a esta Sala se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación. FUNDAMENTOS DE DERECHO PRIMERO Se plantea en esta litis la extinción indemnizada del contrato de trabajo por la vía del art. 50 del estatuto laboral, y frente a la sentencia de instancia que desestima la pretensión actora recurre ésta en suplicación, articulando su recurso por la doble vía del art. 191 b) y c) de la Ley Procesal. SEGUNDO Y ciertamente las nóminas que aduce, reconocidas de adverso y a las que el juzgador alude en el hecho probado cuarto, revelan un módulo base diario de retribución salarial en febrero de 2001 inferior al del mes precedente, mas tal minoración en las percepciones retributivas no tiene, como se razonará, la significación suficiente para variar el signo del Fallo. TERCERO Y decimos lo anterior porque una tal merma retributiva responde sin duda a su nueva categorización laboral como limpiadora y al hecho de dejar de prestar servicios como encargada, mudanza categorial que, a tenor de lo que se da por probado, aquélla de alguna suerte consintió al serle solicitado por la empresa que tal empleo fuera asumido por tercer productor, y si ello es así no cabe que escaso tiempo después inste la resolución indemnizada de su contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo que no le fueron impuestas unilateralmente por la empresa, debiendo tenerse presente además que ya anteriormente y mientras fue encargada realizaba funciones de limpieza en apoyo de otros trabajadores, con lo que ningún menoscabo para su dignidad o formación resulta de la actual ocupación a que la destina la empresa por demás el que el módulo de actividad que tiene asignado parezca excesivo, lo que en todo caso no cabe inferir sólo de la extensión superficial de las dependencias asignadas haciendo abstracción de cuáles sean sus elementos y la periodicidad de su limpieza, no ha comportado un cambio de régimen de jornada u horario y además tal exceso ni es nuevo ni le afecta exclusivamente a ella por cuanto ya bajo la égida de la anterior contratista 8 trabajadores, entre los que se encontraba la actora, se dirigían a la jefatura militar del centro denunciando el clamoroso déficit de recursos humanos para la limpieza de la base aérea en definitiva la reacción de la actora parece responder más a la minoración salarial y a la sanción impuesta tras queja formulada por usuario del centro militar, y sin perjuicio de la impugnación de tal decisión correccional y del Documento 3ejercicio de las acciones que pueda ejercitar para recuperar su anterior condición profesional y exigir de la empresa la atribución de módulos de actividad acomodados al derecho sectorial, no concurre en este caso decisión unilateral o incumplimiento empresarial grave del art. 50.1 del ET (RCL 1995, 997) que justifique la rescisión contractual instada. Por lo expuesto y EN NOMBRE DEL REY FALLAMOS Que desestimando el recurso de suplicación formulado por Eulalia S. A. contra la sentencia dictada en fecha 29 de mayo de 2001 por el Juzgado de lo Social número Dos de Salamanca, recaída en autos núm. 158/2001 seguidos a virtud de demanda promovida por precitada recurrente contra la empresa Eurovasbe, SL, sobre resolución de contrato, debemos confirmar y confirmamos el fallo de instancia. Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la correspondiente certificación, incorporándose su original al libro de Sentencias. Firme que sea

esta sentencia, devuélvase los autos, junto con la certificación de aquélla, al Juzgado de procedencia ejecución. Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos. PUBLICACION. –En la misma fecha fue leída y publicada la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente celebrando Audiencia Pública en esta Sala de lo Social. Doy fe. Documento

SENTENCIA Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 18 de marzo de 2021, núm. 44/2021

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000164 /2020 seguido por demanda de COMISIONES OBRERAS DE INDUSTRIA (CC.OO-INDUSTRIA) (letrada D^a Blanca Suárez Garrido), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES(UGT-FICA) (letrado D. Enrique Aguado Pastor) contra AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA, S.L (letrado D. Carlos Jacob Sánchez) SECCION SINDICAL INTERSINDICAL CANARIA DE AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA(no comparece), MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. MARIA ISABEL CAMPOS TORRES.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Según consta en autos, con fecha de 22 de mayo de 2020 los representantes de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA) y de COMISIONES OBRERAS (CCOO-INDUSTRIA) han presentado, demanda de CONFLICTO COLECTIVO contra AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA, S.L., SECCION SINDICAL INTERSINDICAL CANARIA, con citación del Ministerio Fiscal.

SEGUNDO. - La Sala acordó el registro de la demanda designo ponente, con cuyo resultado se señaló el día 4/11/2020 a las 10:30 horas para los actos de intento de conciliación y, en su caso juicio.

TERCERO. - Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración ;n, y resultando la conciliación ; sin avenencia, se inicio ; el acto del juicio en el que:

El letrado de la parte actora UGT-FICA se afirmó y ratificó en su demanda. He hizo una distinción para el caso de que se tratase o no de salario. Puntualizó que este ticket se pagaba a finales del mes en función de los días efectivos de trabajo del mes siguiente(pagándose siempre en situación de trabajo en activo). Podían hacer uso del mismo a su libre albedrío , es decir, podían gastarlo o no a diferencia de la dieta que se cobra cuando se sale fuera del domicilio del centro del trabajador .Se trata de un derecho que esta protegido en el Convenio de aplicación , así mismo en el art 37 del mismo establece el derecho al ticket y lo llama salario .De igual forma ,argumentó que en e teletrabajo , se pide la comida al catering , así que se considera necesario el ticket trabajo ya que de lo contrario , sería mucho más laborioso el hacer la comida y conciliar la vida familiar , es decir, es más gravoso si tiene que preparar la comida .

La letrada de CCOO-Industria, se ratificó en la demanda y añadió que la situación de teletrabajo está protegida por el Acuerdo Marco Europeo y por el RD 28/2020.Manifestó que ya se les exigía a las empresas que se les tratara igual .La cuestión estriba en determinar si la empresa ha aplicado el artículo 41 del ET de manera fraudulenta .De igual forma , resaltó que el único objetivo es el ahorro de la empresa , ya que no existe razón alguna para modificar el horario, salvo ahorrar el ticket comida y no se ha justificado el porqué de esa modificación de la jornada . Entendía la letrada que dicha medida es nula, carente de justificación y , por lo tanto , la empresa debe seguir abonando la ayuda a la comida en los términos que se venía haciendo .

La empresa, se opone a la demanda. Alegó como excepción procesal, la caducidad. Hizo constar, que el 19 de marzo se comunicó, a través de correo electrónico, el horario continuado y con fecha 3 de abril, se recordó el no derecho al cobro del cheque comida, ya que no es un concepto salarial. La fecha de interposición de la demanda es de fecha de 22 de mayo, por lo que estaría caducado el derecho y el procedimiento.

En cuanto al fondo , refirió las siguientes cuestiones :los centros de llenado, siguieron realizando las funciones ya que reparten oxigeno tanto al hospital, como a las casas , y lo que se hizo fue establecer turnos ,para que los trabajadores no coincidieran y se pudiera mantener las distancias de seguridad , por otra parte , las personas que teletrabajaban comenzaron a tener jornada continuada y se suprimió el ticket comida , ya que manifestó que no era necesario ya que no se realizaba dicho gasto

Se abrió el 6 de abril un periodo de consultas y manifestó el letrado de la empresas , que no se refirió en modo alguno a la jornada continuada , que se instauró al comenzar el teletrabajo ,ya que se entendió que facilitaba la conciliación familiar, ya que es una cuestión que esta instaurada en la empresa .En

julio, agosto y los viernes, no se cobra dicho ticket, ni en casos de incapacidad temporal, ni vacaciones, es decir, cuando no presta trabajo en efectivo.

Los RLT sacaron el tema de los cheques después, ya que, en las primeras reuniones, no se habló de esto. Esto es consecuencia de una situación excepcional, que ya se venía haciendo. Son medidas dictadas al amparo del RD 8/2020, 15/2020, y 555/2020 que prorroga todos los efectos de estas medidas ya que se adoptan en el marco de la empresa en estación que persiste aún en el tiempo.

Acto seguido, se procedió a la proposición y práctica de la prueba, documental y testifical, tras lo cual las partes valorando la prueba practicada, elevaron sus peticiones a definitivas.

El Ministerio Fiscal, solicitó sentencia estimatoria por entender que se había vulnerado el derecho a la libertad sindical y solicitó que se declarara la nulidad de las condiciones de trabajo

Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

- No se cobra ticket restaurante ni en IT ni en vacaciones.

- En la actualidad se está negociando en la empresa cómo va a ser el teletrabajo.

- Como la empresa pide tickets restaurantes teniendo en cuenta las ausencias anteriores; cuando un trabajador trabaja todos los días del mes pide 15, 16, 17 tickets restaurante.

Y los hechos controvertidos:

- El periodo de consultas se abre solo para el colectivo de llenado.

- Ya está instalada jornada continuada para julio, agosto y todos los viernes del año.

- En las primeras reuniones solo se habla del colectivo de llenado.

- A esta empresa no se le aplica el antiguo convenio de Air Liquide porque procede del grupo Gas Medi.

Quinto.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. -La empresa AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA, .S. L., (ALHE) incluye en su objeto social las siguientes actividades:

"La compra incluso por importación de los productos sanitarios, equipos, fungibles cualesquiera otros materiales que sean necesarios para la prestación de los servicios médicos o sanitarios a los que se dedica la Sociedad)

La fabricación, distribución, suministro y compra y venta, bajo todas sus formas del aire líquido, del oxígeno, del nitrógeno y de cualesquiera otros gases o mezcla de los mismos especialmente comprimidos o líquidos, destinados a las aplicaciones medicinales. La fabricación y la compra y venta de: (a) la fabricación, distribución y el suministro de todo tipo de gases medicinales; (b) el suministro o alquiler de instalaciones y aparatos destinados al tratamiento médico, mediante la administración de gases; c. la intermediación en la prestación de todo tipo de servicios médicos y asistenciales. La prestación de todo tipo de servicios médicos y asistenciales, incluyendo, entre otros, los relacionados con la oxigenoterapia o gases medicinales y los de terapias respiratorias a domicilio."

Esta actividad engloba dos líneas de negocio: (a) La actividad de Home Healthcare (actividad domiciliaria) proporciona cuidados de salud a domicilio en colaboración con las prescripciones médicas a los pacientes que sufren enfermedades crónicas como EPOC (enfermedad pulmonar obstructiva crónica), o apnea del sueño.

Estos servicios de cuidados de salud a domicilio han sido desarrollados como continuación de los cuidados de salud en el hospital; (b) la actividad de Medical Gases (actividad hospitalaria) suministra oxígeno medicinal, tanto en hospitales, como en clínicas, para el cuidado de los pacientes crónicos.

SEGUNDO. - Es de aplicación entre las partes del presente conflicto el XX Convenio General de la Industria Química, publicado mediante Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, de 13 de abril de 2018, (BOE» núm. 191, de 8 de agosto de 2018).

TERCERO. - El objeto de la presente litis, es la modificación de condiciones que afecta a los trabajadores que, como consecuencia de la situación creada por el COVID 19, en especial, por la declaración del estado de alarma, siguiendo las instrucciones de la empresa, han pasado a desarrollar el trabajo a distancia (teletrabajo) fuera del centro de trabajo, bien en su domicilio bien en otro domicilio designado por ellos. Dichos trabajadores están afectados por la decisión empresarial consistente en modificar la jornada, fijándola entre las 8.00h y las 16.0h y suprimiendo la hora de descanso para comer, y en suprimir los tickets comida.

CUARTO.- En fecha 3 de abril, la empresa inició el periodo de consulta vía e-mail a los representantes de los trabajadores, con el siguiente contenido: (descriptor 2)

"Buenos días,

A la vista de la especial situación ante la que nos encontramos, y como consecuencia de las especiales necesidades que están surgiendo en los diferentes centros de llenado, iniciamos el período de consultas en aras a formalizar un acuerdo en cuanto a las condiciones del trabajador que prestan sus servicios en dichos centros.

Como quiera que la situación es de extrema necesidad y urgencia, y dado que conocemos el modelo seguido en Industrial, os vamos a pasar las actas y el modelo de comunicación a los trabajadores para que lo valoréis y nos deis una respuesta lo antes posible.

En breve os remitiremos dichos documentos.

Un saludo"

QUINTO.- La sección sindical estatal de UGT en el grupo Air Liquide , contestó al e-mail transcrito "ut supra" lo siguiente : (descriptor 3)

"Buenos días,

En lo relativo a nuestra petición de apertura del procedimiento legal de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con el objeto de regularizar las medidas llevadas a cabo por ustedes de forma unilateral, les comentamos lo siguientes requerimientos:

- En lo relativo a los aspectos formales:

Han de establecerse las reuniones, en este caso vía hangouts, a la mayor brevedad posible y entre los actores necesarios para llevar a cabo el citado procedimiento.

Que en lo que confiere al acta que nos envían a la representación legal de los trabajadores, en la cual se establece un periodo de consultas abierto el pasado 16 de marzo y cerrado el pasado 30 de marzo, atenta contra diferentes derechos, así como a la valoración objetiva de la ética y la buena fe de las partes.

Así pues, les instamos a iniciar procedimiento en las formas oportunas, en pro de la seguridad física y jurídica de las personas que representamos.

- En lo relativo a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

Requerimos la relación de personas a las que se les han modificado sus condiciones de trabajo, en todos los ámbitos en los que haya o esté sucediendo, y principalmente en los siguientes:

Personal de los centros de llenado.

Personal realizando teletrabajo.

Resto de personal al que le afecten de forma sustancial, las medidas llevadas a cabo por la empresa.

En consecuencia, con lo anterior, relación de afectación en cada uno de los puestos de trabajo o personas en caso individual, sirvan como ejemplos, los cambios de turnos de trabajo, las modificaciones de jornada, la supresión

de pluses, la supresión de las subvenciones de comida, etc., ya que desconocemos el alcance colectivo de estas u otras medidas, ni a quién afecta.

En el caso del personal afecto en los centros de llenado, al que se le obliga a trabajar festivos, acordar de forma clara el modo de remuneración o compensación de todo el excedente de jornada.

Con el objeto de que, dentro de esta situación, los perjuicios sean los menores hacia las personas obligadas a trabajar en estas circunstancias, las personas se asignarán a cada uno de los turnos por acuerdo entre los trabajadores. En caso de desacuerdo mediará la RLT del centro de trabajo, y en el caso hipotético de la imposibilidad de acuerdo los turnos rotarán semanalmente.

- En lo relativo a la seguridad y salud de las personas trabajadoras:

En primer lugar, somos conscientes de la posible ausencia de equipos de protección individual en muchos casos, y tras analizar los documentos emitidos por la dirección de seguridad, manifestamos que en los centros de llenado y con el objeto de maximizar la protección de los trabajadores más expuestos, se han de establecer medidas preventivas de carácter colectivo como:

La segregación de las zonas comunes para los diferentes equipos de trabajo, dentro de las características posibles del centro, y en caso de imposibilidad física, el decalaje horario de los diferentes grupos de trabajo para evitar la coincidencia física entre equipos y zonas comunes, incrementando, tanto la protección entre las personas, como la garantía productiva.

El establecimiento del tiempo necesario entre turnos y por lo tanto entre equipos, para proceder a la limpieza/ desinfección de las zonas comunes entre la salida de un equipo y la entrada del siguiente.

Consideramos que las personas sometidas a este ritmo de trabajo deben descansar al menos 30 minutos durante su jornada, no coincidiendo en este descanso más de una persona al mismo tiempo.

En cuanto a la limpieza de equipos contaminados por COVID-19 y teniendo en cuenta la ausencia de EPIs y que la posibilidad de contagio por contacto es alta, establecer, posterior a la declaración responsable por parte de cada uno de los trabajadores involucrados, la no intervención en este

procedimiento de alto riesgo a personas que convivan o puedan tener contacto directo con otras personas de alto riesgo, sirva como ejemplo convivencia con mayores (padres, abuelos), personas inmunodeprimidas... así como cualquier persona considerada de alto riesgo en esta pandemia según el Ministerio de Sanidad.

Ante la ausencia de Equipos de protección, ya mencionada, establecer medidas alternativas como lanzas de limpieza de gran longitud, barreras físicas como pantallas de metacrilato con orificio sellado para el manejo de lanzas, y un largo etc.

Ponerles de manifiesto dos cuestiones puntuales a modo de comentario, en primer lugar, la coordinación de las acciones de crisis en este sindicato dentro de las empresas del grupo se lleva a cabo desde esta sección sindical

estatal legalmente constituida conforme a LOLS, por acuerdo expreso de su representación. Por otro lado, y en cuanto a la decisión de la empresa de la supresión de los vales de comida en algunos colectivos, aparte de no compartirla, pensamos que en esta situación hay cosas más importantes de las que ocuparse.

Todos estos requerimientos, como ya expresado, se hacen con el fin de no tener que inmiscuir a Autoridad Laboral o vernos inmersos en procedimientos judiciales, que con seguridad darán peor solución a los problemas a los que nos enfrentamos.

Por lo expuesto, rogamos inicien en forma el procedimiento requerido, ya que los derechos y la salud de los que trabajamos para Air Liquide Healthcare son prioritarios en esta situación."

SEXTO. - Obra en autos el ACTA DE COMISIÓN MODIFICACIÓN DE HORARIOS COVID-19 AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA, S.L. de fecha 16.03.2020, con el siguiente contenido: (descriptor 4)

"1. Constitución de la comisión, inicio del periodo de negociación y traslado propuesta empresarial.

Se constituye la comisión negociadora por la dirección empresarial y por las Secciones Sindicales de empresa citadas en el encabezamiento que, a su vez, representan al 100% de los trabajadores de los centros afectados por las modificaciones horarias. Igualmente, se inicia el período de negociación que finalizará, como máximo, el próximo 30 de marzo de 2020, fijando reuniones los días 19 y 26 de marzo.

2. Modificación urgente y excepcional de horarios, turnos de trabajo y medidas de organización del trabajo.

La representación empresarial, realiza un resumen de las causas productivas y preventivas que soportan la modificación de condiciones en cuanto horarios y turnos de trabajo, de los colectivos de personas trabajadoras de los centros de llenado que ocupan los puestos de trabajo incluidos en la propuesta que se adjunta a la presente.

La RLT valorará la propuesta de la empresa y en la próxima reunión nos comentará su opinión al respecto, y emitirá, si lo considera, una contrapropuesta".

SÉPTIMO. -Iniciado el periodo de consulta, en fecha de 6 de abril de 2020 tuvo lugar la primera reunión: en ella se recogen los tres puntos tratados: (a) constitución de la comisión negociadora, integrada por las secciones sindicales de UGT y de CCOO, (b) revisión de las medidas de seguridad y salud y procedimientos establecidos, y (c) modificación urgente y excepcional de horarios, turnos de trabajo y medidas de organización del trabajo.

(descriptor 4)

OCTAVO. - En fecha de 8 de abril de 2020 tuvo lugar la segunda reunión, en la que ninguna de las cuestiones tratadas es objeto del pleito. El día 14 de abril de 2020 tuvo lugar la modificación urgente y excepcional de horarios, turnos de trabajo y medidas de organización del trabajo. Ambas partes convinieron en mantener los turnos implantados por la empresa hasta la finalización del estado de alarma, con conforme al decreto vigente en esa fecha, tendría lugar el 26 de abril de 2020. Así se recoge en el acta: (descriptor 49.)

"2. Modificación urgente y excepcional de horarios, turnos de trabajo y medidas de organización del trabajo.

(...)

Con respecto a la situación del teletrabajo, se informa por parte de la empresa que no hay prisa por volver al trabajo presencial, ya que se ha constatado que la actividad funciona y no hay fecha definida para la finalización de la situación.

Por parte de la RLT se pone de manifiesto que no están de acuerdo con la modificación de jornada de partida con una hora para comer a jornada continua, llevada a cabo por la empresa a las personas que teletrabajan, ni con la medida implantada por parte de la empresa de retirar la subvención de comida al personal que están en teletrabajo con jornada intensiva. Consideran así que, aun obviando el principio de voluntariedad de este modelo de prestación de servicio dado las circunstancias, no pueden dejar

pasar el cumplimiento del otro principio que rige en derecho de no modificación de condiciones contractuales. Solicitan pues la reversión de ambas medidas.

La empresa se mantiene en la postura adoptada y explica a la RLT que se trata de una diferencia en la definición del concepto de ticket comida que tiene la empresa y que tiene la RLT."

NOVENO. - En fecha de 20 de abril de 2020, con carácter previo a la reunión prevista para el día 22, la empresa emitió el comunicado denominado "PROPUESTA SOBRE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO DURANTE SITUACIÓN

EXCEPCIONAL COVID-19". En este escrito se recogen las medidas que había ido adoptando la empresa desde el inicio de la situación de alarma en los distintos centros. Lo que interesa al presente conflicto se recoge en el punto cuarto:

"4. TELETRABAJO

Para todo el personal que se encuentre prestando sus servicios en la modalidad de teletrabajo se propone la adaptación del horario de la jornada de trabajo que venían desarrollando en sus centros de trabajo. Por lo tanto, esta adaptación del horario del régimen de jornada actual se concretaría en una jornada continuada con hora de inicio a las 8.00 horas y hora de finalización a las 16.00 horas. Las causas que concurren para esta propuesta de adaptación son, principalmente de carácter conciliador, puesto que dicha organización les permite conciliar su vida familiar y personal con el desarrollo normal de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, y en razones preventivas, evitando que este colectivo tenga que salir a comer fuera de su domicilio, al no existir en todo el país ningún establecimiento de hostelería o restauración abierto.

Por otro lado, como quiera dichas personas trabajadoras van a estar prestando sus servicios desde casa, se suprime la necesidad que surgía antes, de comer fuera de casa y tener que acudir a un establecimiento de hostelería, con el gasto que eso conlleva. Por ello, en tanto se mantenga la situación que trae causa de la presente medida, se suprimirán los tickets restaurante para el personal que realice teletrabajo, evitándose de esta manera

la implantación de medidas más gravosas para las personas trabajadoras."

En fecha de 22 de abril de 2020 tuvo lugar la cuarta reunión:

El único punto tratado estuvo referido a la propuesta empresarial relativa a la organización de trabajo durante situación excepcional COVID-19". En relación con la cuestión conflictiva la empresa no hizo ninguna manifestación; tan sólo recoge las manifestaciones realizadas por los representantes de los trabajadores:

"1. Propuesta sobre organización de trabajo durante la situación excepcional COVID-19(...)

Con respecto a las medidas establecidas en la propuesta, relativas al ámbito laboral, destacan que no están de acuerdo con las medidas que se han llevado a cabo con el personal que está realizando el Teletrabajo. En primer lugar, consideran incongruente el establecimiento de un horario de jornada continua de 8.00h a 16.00h para ese colectivo, ya que el problema de seguridad para la salud de los trabajadores, ya se solventaba con el establecimiento del teletrabajo sin necesidad de implantar una jornada continua, y además, la consecuencia del establecimiento de esa jornada continua, implica la retirada del ticket comida y lo consideran inadmisibles.

Considera la RLT que es aberrante trabajar 8 horas de manera continua sin parar a comer, y dificulta la conciliación de la vida laboral.

Por parte de la empresa, se explica que la subvención de comida se aplica para solventar la necesidad de tener que comer fuera de casa, y esa es la coherencia que se ha aplicado en este supuesto. En este sentido, la empresa recuerda a la RLT que hay un colectivo que está en la calle o trabajando en los centros que, pese a realizar jornada continua, si están percibiendo el ticket comida.

Por último, la RLT también quiere poner de manifiesto que la empresa ha llevado a cabo grandes e importantes medidas y acciones para minimizar los efectos de esta crisis, y hace un reconocimiento en este sentido, pero consideran que existen dos "manchas" que son la implantación de la jornada continua y la retirada de los tickets al personal que hace teletrabajo.

La RLT informa a la empresa que se van a reunir entre ellos para valorar en conjunto la propuesta y dar una respuesta en un plazo de 48-72 horas."

DECIMO. - En fecha de 27 de abril de 2020 tuvo lugar la quinta y última reunión, que puso fin al período de consultas:

El único punto tratado estuvo referido a la propuesta empresarial relativa a la organización de trabajo durante la situación excepcional COVID-19. El acta tan sólo recoge las manifestaciones realizadas por los representantes de los trabajadores, que se comprometen a remitir a la empresa un informe

aclaratorio por cada sindicato, en relación a la negativa informada a la propuesta , acta, que puso fin al periodo de consultas, que obra en autos y damos por reproducida. (descriptor52)
Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Organica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relacion con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdiccion Social,

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redaccion de la resultancia factica de la presente resolucio n descansa bien en hechos conformes, bien en las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO.- Expuestas las peticiones de las partes, y los hechos en los que se sustentan las mismas, se deben resolver en primer lugar aquellas objeciones de caracter procesal opuestas como excepciones por la demandada que impedirian un pronunciamiento total o parcial sobre el fondo del asunto. Se alega por parte de la demandada la excepci3n de caducidad ya que el 19 de marzo se emiti3n comunicaci3n con el horario continuado y en fecha 3 de abril se habi3a recordado el no derecho a no cobrar el cheque comida , ya que no es concepto salarial , con lo que la empresa alega en base a estas fechas la excepci3n procesal de caducidad.

Pues bien, de la documental obrante en autos y de los hechos probados y transcritos , hemos de se1al ar , que el inicio de las negociaciones se produce en fecha de tres de abril de 2020 , concluyendo el periodo de negociaciones el d1a 27 de abril , fecha en que se firma el acta de reuni3n de la comisi3n de la organizaci3n

de trabajo durante situaci3n excepcional COVID-19 de Air Liquide Healthcare Espa1a , S.L., comunicaci3n que se realiza dentro del plazo establecido, con lo cual no procede estimar la excepci3n procesal de caducidad por la demandada ya que fue interpuesta dentro de los 20 d1as h1biles siguientes desde que se notific3n por escrito la decisi3n a los trabajadores o sus representantes , tal y como preceptu3a el art 138 LRJS.

CUARTO.- Entrando en el fondo del asunto, en el que se interesa la declaraci3n de nulidad o, en su caso, que se declare injustificada la decisi3n de modificaci3n sustancial de condiciones de car1cter colectivo, llevada a cabo por la empresa, por violaci3n de derechos fundamentales de libertad sindical en su vertiente de negociaci3n colectiva, condenando a la empresa a reponer a los afectados en sus anteriores condiciones de jornada y entrega de tickets de comida, as1 como al abono de los da1os y perjuicios que la decisi3n empresarial produjere una vez aplicada durante el tiempo en que se mantengan sus efectos, mediante el abono de las horas y el pago de los tickets suprimidos, conforme al c1lculo establecido en el ordinal d1cimo del relato de hechos de la demanda.

La cuesti3n litigiosa se centra en determinar- partiendo de que es pac1fica la jurisprudencia seg1n la cual la empresa no puede modificar sustituyendo de forma s1bita la normativa convencional , que, desde siempre y pac1ficamente ven1a aplicando a sus trabajadores, sin seguir el procedimiento legalmente establecido al

efecto- , as1 la STS de 1 de julio de 2010 - que confirmo la SAN de 28 de mayo de 2009 (proc. 51/2007) con cita a su vez de su anterior sentencia de 21 de mayo de 2009 , y las SS de los TSJ, entre otras, la STSJ de 27/11/2012

TSJ de Canarias, (Las Palmas); STSJ de Galicia de 17/11/2010 , S TSJ de Andaluc1a/ Sevilla de 10/5/2012 y 10/5/2018 (recurso 942/18)- s1 resulta o no procedimiento adecuado el de modificaci3n sustancial de las condiciones de trabajo previsto en el art1culo 41.2 y 6 ET .

Para resolver esta cuesti3n, conviene precisar, como recoge la SAN de 28-05-2009, n1 47/2009, rec. 51/2007 que, " El convenio colectivo estatutario es una norma, integrada en el sistema de fuentes del derecho del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art1culo 3 ET , cuya aplicaci3n no es disponible, puesto que vincula a todos los empresarios y trabajadores, incluidos dentro de sus 1mbitos funcionales, personales y territoriales, de conformidad con lo dispuesto en el art1culo 37, 1 CE , en relaci3n con el art1culo 82, 3 ET , siendo criterio reiterado y pac1fico en la jurisprudencia, por todas, sentencias del TS 10- 07-2000 ; TS 20-01-2009 ,

rec. 3737/2007 y por la doctrina judicial, por todas, sentencia del TSJ Cantabria 12-09-2008, que el convenio colectivo aplicable viene determinado por la actividad preponderante de la empresa ".

Pero tambi3n hay que tener presente que El art . 41 ET no permite de forma indiscriminada que el empleador modifique condiciones colectivas cuando en las previsiones del cualquier modificaci3n de

esta naturaleza viene condicionada a la existencia de "probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción"

- art . 41.1 ET - y a un concreto procedimiento de modificación - art. 41.6 -, de forma que sólo con el concurso de tales requisitos causales y de forma puede aceptarse legalmente aquella modificación.

En el supuesto sometido a nuestra consideración , ha de decidirse si se han cumplido los requisitos para que la empresa pueda imponer la medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que la demandada ha decidido tras haber seguido el procedimiento que determina el artículo 41 del ET que terminó sin acuerdo ,

de fecha de 27 de abril de 2020 , acta con la que se puso fin al periodo de negociación. Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo Los apartados 2 y 6 del artículo 41 prescriben:

"2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3."

Y "Artículo 82. Concepto y eficacia.

(...)

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:

(...)

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado,

incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito".

Además ,La STS de 16 /5/2011, en relación con el alcance y contenido de las causas o razones justificativas de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, expuso claramente que no estriba su razón de ser en superar una situación de "crisis" empresarial sino en "mejorar" la situación de la empresa, de manera que tal decisión, mediante una más adecuada organización de los recursos, favorezca la posición competitiva de la empresa, o la eficacia del servicio prestado por la misma, o una y otra cosa a la vez, sin que haya de acreditarse la superación de vicisitudes negativas, pero y aun con la reforma introducida por el Real Decreto Ley 3/2012 en el artículo 41 del E.T. , no puede afirmarse que haya admitido el legislador discrecionalidad absoluta del empresario, que en todo caso, como dice la SAN de 11 noviembre de 2013 (proc. 288/2013) " deberá acreditar la concurrencia de circunstancias en su empresa, basadas en las causas reiteradas, que incidan en su competitividad, su productividad o

su organización del trabajo, que justifiquen razonablemente las modificaciones propuestas, puesto que las modificaciones tienen por finalidad promocionar una mejora en la competitividad y en la productividad de la empresa, así como en la mejor organización de sus sistemas de trabajo", de manera que, no puede admitirse que goce la empresa de una potestad, completa, ilimitada y discrecional, que le permita en cualquier caso, modificar las condiciones laborales de sus trabajadores; se trata de una facultad ejercitable únicamente cuando existan razones probadas y la adopción de las medidas modificativas pueda coadyuvar de manera real, a mejorar o favorecer la posición de la empresa en el mercado, sirviendo tales medidas de medio para conseguir optimización de los recursos y mayor adecuación de la empresa a las necesidades de competitividad.

En definitiva, tras la interpretación jurisprudencial del precepto examinado, hemos de entender que la MSCT no se presenta como un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial, sino una medida racional para corregir deficiencias en los diversos planos -económico, productivo, técnico u organizativo que el art. 41.1 ET contempla.

Pues bien, en el caso que nos ocupa, la empresa en ningún momento alegó la concurrencia de causa alguna, salvo las especiales circunstancias derivadas del COVID-19 por la declaración del estado de alarma y a las que la parte actora en ningún momento se opuso, pero el hecho de modificar la forma de realizar el trabajo no permite que se realice ninguna otra modificación tal y como señala el artículo "Artículo 10 bis. Teletrabajo.

(...)

a) Definición: Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

(...)

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

(...)

d) Condiciones de empleo: Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados en la ley y en el presente Convenio en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de estas últimas.

La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo. Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador/es afectado/s fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado.(...)"

Ahora bien aceptado el teletrabajo, significa que se mantienen la actividad y la producción; por tanto, la concentración de la jornada en ocho horas continuadas, suprimiendo la hora de descanso y, a la vez, el ticket, no responde a ninguna de las causas objetivas; según la empresa, la supresión del descanso justifica y da lugar a la supresión del ticket; es decir, se suprime la hora de descanso para justificar la supresión del ticket; ahora bien, ni una ni otra supresión están justificadas en causa objetiva alguna; en los comunicados y en las reuniones habidas la empresa ha invocado que la medida se adopta para conciliar la vida familiar, pero ni es cierto que tal medida ayude a conciliar la vida familiar ni, aunque lo fuera, podría ser adoptada, pues perjudica gravemente a los afectados, que se ven privados de una parte de su retribución, ya que conforme a lo dispuesto en el art 33 se considera masa salarial;" Artículo 33. Incrementos salariales.

I. Modelo de referencia salarial. Las organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo han optado, tras la experiencia de los últimos años, por referir los aumentos salariales pactados a la MSB de las empresas. Se pretende así generalizar el ámbito de obligar del presente Convenio Colectivo, facilitando la adhesión de aquellas empresas que en la actualidad se hallaran vinculadas por Convenios de su propio nivel, todo ello sin quiebra al respecto del principio de autonomía y libertad de las partes.

1. Se considera MSB la formada por los conceptos siguientes, con las aclaraciones que se incluyen a continuación:

1.1 Retribuciones salariales brutas.

Nota A:

Salario base.

Plus Convenio.

Complemento Personal.

Antigüedad.

Beneficios y pluses.

Incentivos.

Complementos y primas.

Pagas extraordinarias. 11

Complemento de Puesto de Trabajo.

Comisiones.

Horas Extraordinarias.

1.2 Otros conceptos económicos.

Nota B:

Dietas.

Premios y prestaciones especiales.

Becas.

Cuantías asignadas a formación profesional.

Subvenciones a comedores.

Viviendas.

Otros beneficios sociales no retributivos.

Notas:

a) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la empresa, exceptuando solamente al personal comprendido en el grupo profesional número 0. No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.

b) Comprende los conceptos no estrictamente salariales que constituyen un elemento de coste atribuible al factor trabajo.

2. Una vez calculada la MSB a tenor de los factores y conceptos antes enumerados, las empresas detraerán del montante total las cantidades que correspondan a las masas siguientes:

2.1 Las masas que correspondan a cantidades y conceptos sometidos a la propia evolución natural de su coste y administrados por la propia empresa, tales como:

a) Complementos salariales en especie, de manutención, alojamiento, casa, habitación y cualesquiera otros suministros.

b) Los de carácter asistencial y social empresarial, tales como formación profesional, cultural, deportiva, recreativa, economatos, comedores, ayuda familiar, guarderías, transportes, etc.

Estas exclusiones no se realizarán en el supuesto de que los trabajadores perciban cantidades a tanto alzado por estos conceptos, en cuyo caso se aumentarán las correspondientes partidas, que irán a incrementar sus importes o se repartirán con el resto del aumento.

2.2 Las masas que correspondan a dietas, horas extraordinarias y comisiones de ventas. Las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, determinarán en este caso el régimen salarial al que han de ajustarse como cantidades globales excluidas de la Masa Salarial Bruta y que, como tales, podrán tener un tratamiento salarial diferente del resto de conceptos que sí forman parte de la misma.

2.3 Las masas que correspondan a premios y prestaciones especiales abonados de una sola vez. 12

2.4 Las masas que correspondan horas de formación abonadas al amparo de lo dispuesto en el artículo 89, letra d), del presente Convenio Colectivo

Pues teniendo lo expuesto la única medida ajustada a la situación excepcional que atravesamos es la del teletrabajo, pero no existe justificación alguna, ni ha quedado probado por parte de la empresa que exista ninguna de las causas necesarias para considerar justificada la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con lo cual no procede ni la supresión del ticket comida ni la jornada continuada de 8 horas ya que vulnera lo dispuesto en el artículo 34 ET conforme al cual se establece un periodo de descanso no inferior a quince minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, tal y como acontece en este caso. Dicho precepto dispone: ". Jornada.(...)4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media."

QUINTO . - De cuanto antecede, habida cuenta que, la cuestión litigiosa consiste en determinar si la empresa tiene potestad para modificar unilateralmente el Convenio que venía aplicando desde siempre a los trabajadores, cuestión que ha quedado resuelta de forma negativa puesto que al no haberse acreditado que concurren alguna de las causas que se señalan a las que alude el art 41 ET, la empresa no puede modificar sustituyendo de forma súbita, la normativa convencional que, desde siempre y pacíficamente, venía aplicando a sus trabajadores, por otra que además les causa perjuicio , ya que se les suprime el tiempo de descanso y a su vez se les quita una parte del salario con la supresión del cheque comida .

El art. 41 ET no permite de forma indiscriminada que el empleador modifique condiciones colectivas cuando en las previsiones de la cualquier modificación de esta naturaleza viene condicionada a la existencia de "probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción" - art . 41.1 ET - y a un concreto procedimiento de modificación - art. 41.4 -, de forma que sólo con el concurso de tales requisitos causales y de forma puede aceptarse legalmente aquella modificación, por las razones expuestas, procede estimar íntegramente la demanda, habida cuenta que no ha resultado justificada la imposición de dichas medidas

En línea con el informe del Ministerio Fiscal, la Sala aprecia la lesión del derecho a la libertad sindical ya que se está inaplicando lo regulado en su Convenio .

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos la demanda interpuesta por los representantes de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-FICA) y de COMISIONES OBREAS (CCOOINDUSTRIA) contra AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA, S.L., SECCION SINDICAL INTERSINDICAL CANARIA, con citación del Ministerio Fiscal, y declaramos la nulidad de la decisión de modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo, llevada a cabo por la empresa, por violación de derechos fundamentales de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, condenando a la empresa a reponer a los afectados en sus anteriores condiciones de jornada y entrega de tickets de comida, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial produjere una vez aplicada durante el tiempo en que se mantengan sus efectos, mediante el abono de las horas y el pago de los tickets suprimidos, conforme al cálculo establecido en el ordinal décimo del relato de hechos de la demanda, es decir ,procede establecer una compensación por la supresión del descanso equivalente al valor de las horas no descansadas, a razón de un cuarto de hora por día efectivo de trabajo y de media hora los menores de 18 años, siendo el importe de la hora la cantidad resultante de dividir el salario anual del afectado por la jornada anual de 1752 horas, establecida en el artículo 42 del convenio colectivo. Asimismo, procede la compensación de los tickets de comida suprimidos mediante el abono de su valor.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0164 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0164 20 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpore la misma al libro de sentencias. Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

14. BIBLIOGRAFÍA

- García – Perrote Escartín, I., Mercader Uguina. J.R. “Reforma laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. Ed. Lex Nova, 2012. Valladolid.
- Poquet Catalá, R. “Modificaciones del contrato de trabajo. Sustanciales, geográficas y funcionales”. Ed. Thomson Reuters – Aranzadi. 2018. Pamplona.
- Albiol Ortuño; M.; Alfonso Mellado, C.L., Blasco Pellicer, A., Goerlich Peset, J.M. “Derecho procesal laboral”. Ed. Tirant lo Blanch. 2012. Valencia.
- Ley de la Jurisdicción Social actualizada. Editorial Adriano (Venta exclusiva en Amazon.es). 2020
- Alameda Castillo, M.T. Blázquez Agudo, E.M. “Modificación sustancial de condiciones de trabajo: un análisis retrospectivo. Universidad Carlos III de Madrid Trabajo y Derecho, Nº 14, Febrero 2016”, Ed. Wolters Kluwer LA LEY 441/2016. 2016. Madrid
- Benavides Agúndez, M.D. Segoviano Astaburuaga, M.L. González González, A. Procedimiento Laboral (Volumen I II y III). Ed. Lex Nova. 2003 - 2014 Valladolid.
- Sempere Navarro, A.V. Martín Jiménez, R, Claves de la Reforma Laboral de 2012. Estudio del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero de 2012. Ed. Aranzadi. 2012. Pamplona.
- Toscani Giménez, D.L. “La modificación unilateral de condiciones de trabajo por el empresario. Comentarios a la Ley 3/2012, de 7 de julio”. Ed. El Derecho. 2012. Madrid.
- Goerlich Peset, J.M., “La extinción del contrato de trabajo”. Ed. Tirant lo Blanch, 1994. Valencia
- Martínez Emperador, E., “Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”, Reforma de la legislación laboral. Ed. Marcial Pons. 1995. Madrid.
- Senra Biedma. R. “La reforma de Derecho individual del Trabajo., El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tras la reforma de 1994 y los Textos Refundidos de 1995”. Ed. Bosch. 1995. Barcelona.
- Sala Franco, T. “La modificación e inaplicación de las condiciones de trabajo”. Ed. Tirant lo Blanch. 2013. Valencia.

15. RECURSOS WEB

- Extinción del contrato por voluntad del trabajador: cambio de criterio en el artículo 50 ET | Laboral Social (laboral-social.com). (Marzo, 2021)
- Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores – Conceptos Jurídicos (conceptosjuridicos.com) (Marzo, 2021)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Estatuto de los trabajadores (juridicas.com) (Febrero, Marzo, Abril 2021)
- “Modificaciones del contrato de trabajo: Modificación sustancial de condiciones de trabajo”. DOC 2003/136. Thomson Reuters Aranzadi Insignis. 2003. <https://insignis-aranzadidigital-es> (febrero 2021).
- Alameda Castillo, M.T. “Negociación colectiva y modificación sustancial de condiciones de trabajo”. BIB 2015/17101 Thomson Reuters ARANZADI INSIGNIS. 2015. <https://insignis-aranzadidigital-es> (febrero 2021).
- CENDOJ. Centro de documentación judicial. Consejo General del Poder Judicial. <https://www.poderjudicial.es/search/index.jsp>