

Sin
juridikoa



S
i
n
d
i
k
a
l
H
e
z
k
u
n
t
z
a



**Modificación
de las
condiciones de
trabajo**

LAB
Hezkuntza



7.

**Modificación
de las condiciones
de trabajo
en general.**

7. Modificación de las condiciones de trabajo en general.

Programación y objetivos del módulo.

Este módulo se desarrollará durante una jornada, es preciso haber leído el cuadernillo previamente al igual que lo es participar activamente en el debate planteando las dudas, aportaciones etc. libremente.

Este módulo, sirve de introducción a otros, la MOVILIDAD GEOGRAFICA, LA MOVILIDAD FUNCIONAL, por lo que su discusión adquiere una mayor relevancia. Es ésta una materia en donde las sucesivas reformas han ido imponiendo la ambigüedad legal y, en consecuencia, dotando a la dirección de las empresas de la capacidad para modificar la relación laboral, teniendo el empresario el poder casi absoluto en este ámbito de las relaciones laborales.

Se trata de dar a conocer :

- Cuales son los artículos del Estatuto de los Trabajadores que regulan esta materia
- Las distintas modificaciones de las condiciones de trabajo.
- Las modificaciones individuales y colectivas
- Los distintos procedimientos a seguir en las modificaciones de las condiciones de trabajo.

Redactor: **Javier de Luis Heras (Graduado Social).**

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioak**

ipar•hegoa



7.

juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

Modificación de las condiciones de trabajo en general.

Introducción.

Punto de partida: El trabajo convenido.

El poder de la dirección de empresa.

Clases de modificaciones.

Según la materia a que se refiera
Según su relevancia
Según su duración

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Materiales objeto de la modificación sustancial
Causas que pueden justificarlas
Modificaciones individuales o modificaciones colectivas
Procedimiento para las modificaciones
Efectos de las modificaciones sustanciales

CUESTIONARIO.

7. Modificación de las condiciones de trabajo en general.

La legislación laboral regula de una concreta manera la entrada al trabajo (contratación), la estancia del trabajo (condiciones de trabajo) y la salida del trabajo (ceses).

El núcleo de toda la legislación laboral, el principio básico, es permitir el desarrollo de las sacrosantas necesidades de la empresa para la consecución del beneficio.

En la entrada, por tanto, los legisladores tratan de eliminar todas las trabas (lo más barato posible, lo más rápido posible,... de cualquier manera) que l@s trabajador@s podamos presentar, que son en definitiva las necesidades que esperábamos resolver al entrar en un trabajo. En el módulo de formación dedicado a la contratación nos detendremos en ello.

En la salida del trabajo, también nuestros ínclitos y sesudos legisladores tratan de eliminar todas las trabas (cuando se necesite por la empresa, gratis a ser posible,... ¡y sin rechistar!).

En este módulo, veremos cómo la legislación vigente -aprobada por el parlamento español y asombrosamente iluminada por la constitución española- se parte el cuero para conseguir que nuestra estancia en una empresa esté también supeditada a las necesidades de la empresa, como la contratación y el propio cese, sin que nuestras necesidades puedan ser obstáculo legal para el desarrollo de las empresas.

También veremos, evidentemente, cómo podemos intervenir para hacer frente a esta estrategia del capital, en nuestra permanente y diaria lucha tanto por conseguir ver satisfechos tanto nuestros intereses individuales como los colectivos. Unas veces nos haremos valer de la propia legislación (es una caja de herramientas, útil a veces) y otras veces de la propia capacidad sindical como personas y, sobre todo, como colectivo.

Cuando hablamos de modificar las condiciones de trabajo, estamos partiendo de que, en todo momento, se tienen unas determinadas condiciones (un horario, un sistema de retribuciones, un sistema de clasificación profesional, unas tareas de trabajo asignadas, etc,...), fruto del contrato inicial -sea escrito o verbal-, fruto también del convenio colectivo de aplicación y fruto finalmente de la costumbre; siempre, se supone, respetando las normas generales del propio Estatuto de los Trabajadores (ET).

Punto de Partida:

el trabajo percibido.



Fuerza de trabajo. Es la base del sistema productivo.

No es legal la afirmación que muchas veces oímos en las empresas acerca de que *"Aquí estás para lo que se te mande y si no... puerta"*. Dice el Código Civil (art. 1273) que el objeto de todo contrato ha de ser determinado en cuanto a su especie o determinable en cuanto a su cantidad, aún cuando legalmente pueda ser modificado y a pesar de que el contrato de trabajo sea el único de todos los existentes que admita su modificación unilateralmente a instancias del empresario (en cualquier otro contrato la modificación es bilateral, no pudiendo dejarse al arbitrio de uno de los contratantes). Esta excepcional excepción, evidentemente, no es casual: la fuerza de trabajo es la base del modelo productivo y hay que amarrarla bien, **no puede ser libre y no puede ejercer plenamente sus derechos democráticos.**

El trabajo convenido es, por tanto, el punto de partida. Pero, curiosamente, el ET no desarrolla en ningún sitio qué es eso *del trabajo convenido, prestación debida,*

7. Modificación de las condiciones de trabajo en general.

prestación laboral,... y similares, a pesar de citarlo en numerosos sitios (art. 20, 22, 39,...), precisamente porque es el poder de dirección del empresario quien va a ir determinando el contenido de la prestación, día a día, tarea a tarea,... en la medida en que no vayamos nosotros condicionando a ese poder de dirección.

Los arts. 39, 40 y 41 del ET son los que específicamente regulan las modificaciones de las condiciones de trabajo que en cada momento tengamos.

Si nuestras condiciones de trabajo no están clarificadas (un horario, estas tareas y no todo lo que venga, estas pesetas y no dependiendo de nososabequé,...), las posibilidades de la dirección de la empresa de alterarlas es enorme. Nos será tremendamente difícil sujetar y defender algo que nos interesa conservar pero que continuamente hemos estado dejando que lo estén moviendo, alterando y modificando.

Siempre tenemos unas concretas condiciones de trabajo: las que realmente tenemos (estemos content@s o no, trabajamos "x" horas, cobramos "x" dinero,...). El primer objetivo siempre es, partiendo de la situación real, clarificar y sujetar lo que ya tenemos.

Así pues, es fundamental trabajar sindicalmente en que nuestras condiciones de trabajo estén concretadas y definidas: un calendario laboral real, un sistema de retribuciones clarito, unas tareas definidas (por muy amplias que puedan ser), un puesto de trabajo concreto, tal categoría profesional, etc,...

Cuando mayor sea el nivel de concreción, mejor vamos a poder intervenir sindicalmente a la hora de controlar, discutir, defender, negociar,... las modificaciones que nos puedan venir encima.

En la medida que no se alcance una suficiente concreción, se van a producir dos efectos importantes:

- Uno, para quien ingresa, consistente en la indeterminación de las obligaciones que asume (y no pocas veces con consecuencias retributivas, de jornada,... vergonzosas, con discriminaciones sexistas y por edad, etc,...).

- Otro para el propio colectivo de trabajador@s donde ingresa, pues la aleatoria asignación inicial a esa nueva persona de distinto horario, de tareas,... conlleva siempre acoplamientos, desplazamiento y redistribución de las tareas y/o puestos de trabajo similares, etc,...

Si el colectivo no se preocupa de perfilar bien las condiciones de trabajo, condicionándolas por los intereses del propio colectivo, la empresa ya se preocupará de organizar y distribuir todo según las exclusivas necesidades empresariales.

La presencia de un % de eventualidad creciente y de trabajo a tiempo parcial (especialmente mujeres y jóvenes) en las empresas, agrava salvajemente estos efectos, situando a l@s eventuales en una posición de servilismo total y destrozando progresivamente las propias condiciones de trabajo del personal fijo.

El Poder de dirección de la empresa.

La legislación laboral española otorga a la empresa en exclusividad todo el poder de

dirección y organización de la actividad laboral (art. 20 del ET), con carácter previo y general: *"El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue"*.

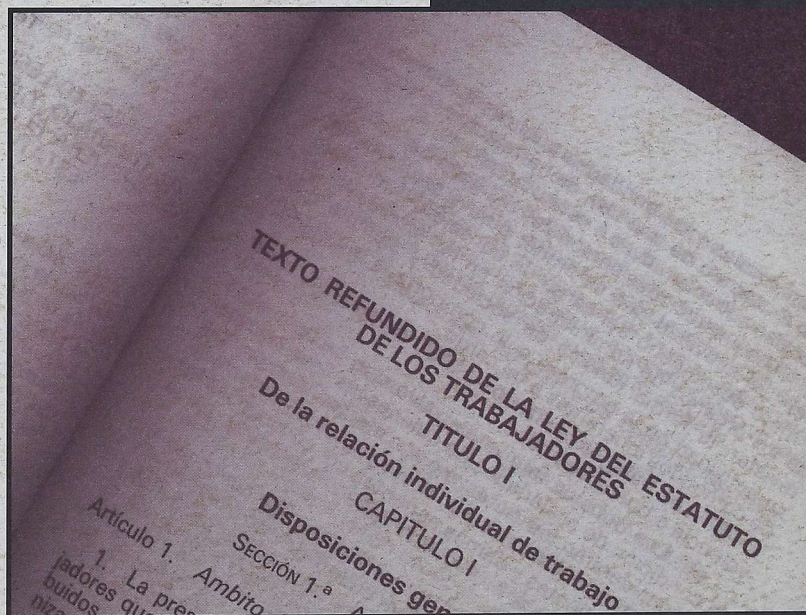
Es un principio contrario a todas las demás normas del derecho, porque es la clave para que la empresa responda fielmente a su finalidad de búsqueda de beneficio, pues en absoluto se persigue la satisfacción de necesidades sociales.

La intervención de l@s trabajador@s o sus representantes sólo entra en juego, con carácter totalmente restrictivo y excepcional, cuando la ley -o los convenios- lo prevean expresamente. Esta atribución viene del modelo económico establecido en la constitución española: el Estado español se dota de un sistema económico basado en la economía de mercado, con los límites que los poderes legislativos pudieran establecer para atender a otras finalidades sociales.

El ET obedece estrictamente a esos planteamientos constitucionales, dando todo el poder al empresario y regulando expresamente sus excepciones. En el resto de las ramas del derecho, el principio básico es el acuerdo bilateral, pero no en el ámbito laboral.

Partiendo de que tenemos una concretas condiciones de trabajo, la legislación pone en manos de la dirección de las empresas un sin fin de instrumentos para modificarlas, para alterarlas a su deseo y medida, e incluso para romper la propia relación laboral cuando las personas no resultamos adaptables a las necesidades de la empresa.

Estatuto de los trabajadores. Otorga todo el poder a los empresarios para modificar las condiciones de trabajo.



Clases de modificaciones.

Las modificaciones de las condiciones de trabajo las podemos clasificar de la siguiente manera:

▷ **Según la materia a que se refieran:**

- **Tareas y clasificación profesional:** la movilidad funcional.
- **Tiempo de trabajo:** las modificaciones sobre la jornada, horarios,...
- **Retribuciones:** las modificaciones sobre el sistema y cuantía de retribución.
- **Lugar del trabajo:** la movilidad geográfica.

▷ **Según la relevancia de las modificaciones:**

- **Ordinarias:** cuando son modificaciones que la legislación permite a la empresa, sin límite ni trámite alguno.
- **Extraordinarias:** cuando las modificaciones se permiten pero sólo durante un período de tiempo determinado y en unas concretas circunstancias.
- **Sustanciales:** cuando siendo importantes adquieren, normalmente, carácter definitivo y requieren unos trámites especiales, establecidos en la legislación (las del art. 41 del ET).

▷ **Según el tiempo que duren:**

- **Temporales**
- **Indefinidas**

Desde el punto de vista legal, las condiciones de trabajo se modifican dependiendo de lo que la legislación considere relevante o no.

Si la legislación estima que no es relevante la empresa tiene vía libre absoluta; si, por el contrario, el conflicto de intereses pudiera impedir que la empresa consiga la modificación, la legislación señala unos trámites que permitirán resolverlo "*racionalmente*", es decir, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

La legislación endurece los requisitos para las modificaciones en la medida en que la propia legislación valora que se acercan a situaciones no ordinarias y que las modificaciones se conviertan en definitivas.

Las modificaciones **sustanciales** de las condiciones de trabajo.

Las materias objeto de modificación sustancial

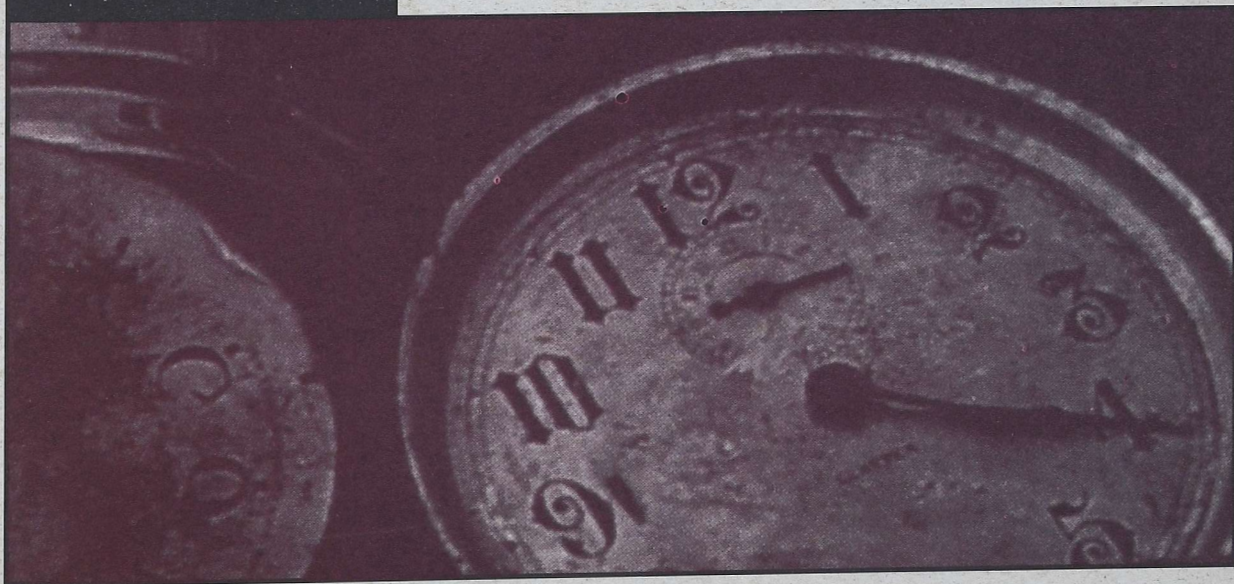
La legislación (art. 41. 1 del ET), considera modificaciones sustanciales sólo a las siguientes:

- Jornada de trabajo: nº de horas, dinámica de descansos semanales, descansos entre jornadas,...
- Horario: la fijación de la hora de comienzo y de fin de la jornada diaria, así como la fijación de ini-

cio y término de las interrupciones y pausas que pudieran existir.

- Régimen de trabajo a turnos: sólo el régimen de los rotativos, pues jurídicamente los turnos fijos son simples aspectos del horario (art. 36.3 del ET).
- Sistema de remuneración
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones.

Horario. Es una de las materias que pueden ser objeto de modificación.



7. Modificación de las condiciones de trabajo en general.

Las causas que pueden justificarlas.

Las modificaciones que se pretenden tienen que derivarse -dice el ET en su art. 41.1- de "...probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción..." y se entienden que existen «... cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.»

Como vemos, es realmente difícil no encajar en esas palabras cualquier modificación que una empresa pueda plantearnos. Siempre hemos de partir que la dirección de una empresa coge la perspectiva de mejorar el servicio, los productos, la organización,... si ello tiene efectos finales económicos.

Organización. La organización de los recursos humanos si se "pre-sume" que mejora la competitividad justifica la modificación de las condiciones de trabajo.



A una empresa no le interesa en absoluto la mejora del producto o servicio si esa mejora no implica más ventas o menos costos (como mínimo, quedarse igual). Los ejemplos más cruentos y espectaculares los tenemos en los servicios públicos, como en el caso de la sanidad (colas de espera, horas extras y pluriempleo de los señores médicos,...), pero ocurre lo mismo en el ámbito privado. Mientras el beneficio siga siendo el determinante inmediato, ninguna empresa ni servicio público va buscando de propio intento la mejora de las cosas, modificaciones positivas para clientes, para usuari@s,... y menos para sus trabajador@s, que somos meros instrumentos para la consecución de ese beneficio.

Normalmente, una oposición legalista a las modificaciones no la podremos articular discutiendo sobre si sus causas son legales o no, dándonos más juego los aspectos formalistas, es decir, si se han seguido los trámites previos, etc,... y, sobre todo, utilizar medidas legalistas de carácter preventivo, fortaleciendo los derechos referidos a cada materia mediante la inclusión expresa en convenios de cláusulas que impidan o dificulten su modificación sin el acuerdo previo, que limiten sus efectos, etc,...

Comprobamos, pues, que es la labor sindical y colectiva el único instrumento eficaz para la protección y defensa de lo que ya tenemos (¡¡no digamos nada de lo que necesitamos y no tenemos!!).

• **Individuales:** siempre que afecten en un período de 90 días a un número de trabajador@s inferior a 10 en las empresas de menos de 100, inferior al 10% en las que ocupen entre 100 y 300 e inferior a 30 en las de más de 300 (kontuz: el ET dice empresa y no centro de trabajo).

Modificaciones individuales o modificaciones colectivas.

Si la empresa realizara, bajo la figura de modificaciones individuales, modificaciones en períodos sucesivos de 90 días sin que concurren nuevas, las nuevas modificaciones se consideran efectuadas en fraude de ley; es decir, no las que se hicieron sin superar el número de trabajador@s establecidos según el tamaño de la empresa, sino las realizadas a partir de superar esos umbrales.

En el caso de las colectivas (nunca en las consideradas como individuales), el art. 41.2 hace una sibilina distinción entre las "... condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III del ET ..." y las "... condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos co-

lectivos.", todo ello respecto de las materias de horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento (apartados "b", "c", "d" y "e" citados anteriormente).

Si nuestras concretas condiciones de trabajo **no figuran en un convenio en sentido estricto del término**, la empresa podrá imponer su modificación sin más que seguir los trámites.

En caso de ser convenio colectivo en sentido estricto, en las materias de horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento, sólo podrá alterar lo pactado mediante acuerdo expreso entre cada empresa y representantes de l@s trabajador@s y si no hay nuevo acuerdo no puede imponer la modificación, aunque realice todos los trámites señalados en el art. 41.

En el resto de aspectos relativos al tiempo de trabajo hará falta nuevo convenio y mientras no puede imponer o resultaría ilegal el proceso modificativo. Como consecuencia, en la práctica, en caso de que el convenio sea de empresa, todas las materias sólo podrán modificarse mediante nuevo convenio. Siempre en el caso de modificaciones colectivas y no en las consideradas como individuales.

Así pues, vemos lo importante y determinante que es no sólo el tener unas buenas condiciones de trabajo, sino que va a depender de en dónde figuren esas condiciones para que puedan o no puedan cambiarse sin más.

• **Colectivas** serán, en consecuencia, todas las modificaciones que afecten a más trabajador@s de l@s mencionad@s.

7. Modificación de las condiciones de trabajo en general.

El procedimiento para las modificaciones

Conforme al actual art. 41, ya no existe la autorización administrativa y el procedimiento fijado depende de si las modificaciones que se pretenden son individuales o colectivas:

- **Para las individuales,** basta con la mera comunicación a la persona afectada y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad; esta decisión se puede recurrir ante los juzgados de lo social, utilizando el específico procedimiento de impugnación individual establecido en la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), dentro de un plazo de 20 días contados a partir de la comunicación de la modificación.

- **Para las colectivas,** debe realizarse previamente un período de consultas y negociación; si no hubiera acuerdo, la empresa comunica su decisión -también con una antelación mínima de 30 días- y la misma se puede recurrir igualmente ante los juzgados de lo social tanto por las personas afectadas como por la representación legal de l@s trabajador@s, utilizando el procedimiento de conflicto colectivo, también dentro del plazo de los 20 días.

Los efectos de las modificaciones sustanciales

Una vez comunicada la modificación la legislación plantea tres supuestos, aparte de asumirla y sufrirla sin más: considerar la decisión ilegal o injustificada e impugnarla judicialmente, considerarse perjudicad@s y rescindir la relación laboral y, por último, considerar que la modificación redunde en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de la dignidad y solicitar la resolución del contrato judicialmente. Esta distinción no es inocente, como veremos, pues la ley da efectos jurídicos (monetarios, en consecuencia) que son notablemente diferentes.

- **Efectos de la impugnación judicial:** si, por la sentencia del juzgado de lo social, se declarara injustificada la decisión empresarial y la empresa no la cumple, quienes resultasen afectad@s tienen dos opciones: solicitar la ejecución de la sentencia en sus mismos términos o solicitar la ejecución pidiendo la extinción del contrato con derecho a una indemnización de 45 días por año (art. 50.c del ET).

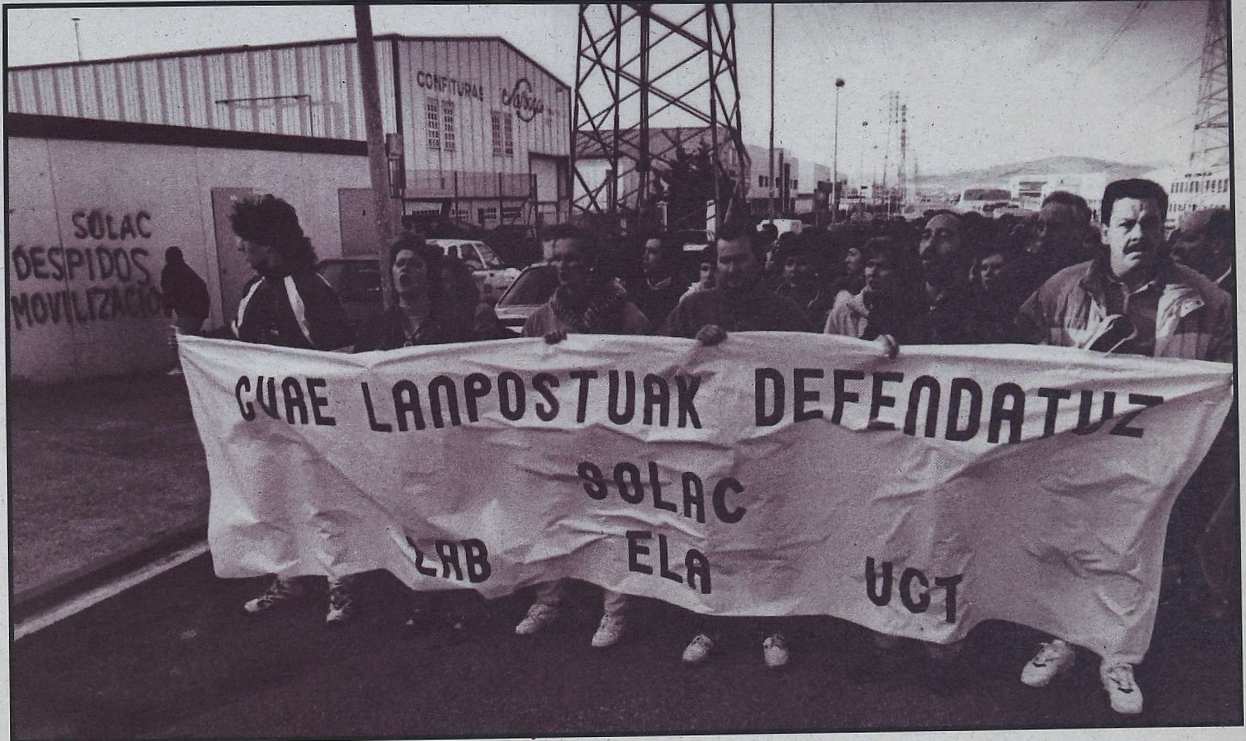
- **Efectos de la rescisión: en aplicación del art. 41.3 del ET,** sólo para los casos de jornada, horario y régimen de trabajo a turnos, y cuando quienes resulten afectad@s puedan considerarse perju-

→ Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

dicad@s, se puede realizar la opción por la extinción del contrato con derecho a una indemnización de 20 días por año y con un tope en la cuantía de la indemnización equivalente a 9 meses; esta extinción se tramita como los despidos objetivos (cartita, se cobra la indemnización, si se puede, y al paro, si hay suerte); en caso contrario, hay que reclamarlo judicialmente.

• **Efectos de la resolución del contrato:** si, por la sentencia del juzgado de lo social, se declarara la existencia de perjuicios para la formación o menoscabo de la dignidad, se condena a la empresa al abono de una indemnización de 45 días por año (art. 50.a del ET):

Rescisión. Se tiene opción a la rescisión del contrato con derecho a indemnización cuando se modifique la jornada del horario.



ejercicios



**Modificación
de las condiciones
de trabajo
en general.**

CUESTIONARIO

- 1.- ¿CUANDO SE CONSIDERA QUE HAY MODIFICACION SUSTANCIAL EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO?
- 2.- ¿PASAR A UN TRABAJO A TURNOS ES CONSIDERADO MODIFICACION SUSTANCIAL?
- 3.- ¿QUE CAUSAS PUEDEN JUSTIFICAR LEGALMENTE LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO?
- 4.- ¿QUE PROCEDIMIENTOS PREVIOS Y POSTERIORES HAY QUE TENER EN CUENTA A LA HORA DE PODER EFECTUAR UNA MODIFICACION COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO?
- 5.- ¿LA MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ES CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO CON DERECHO A INDEMNIZACION?