



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2015/2016

LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS
CONDICIONES DE TRABAJO. CARÁCTER
INDIVIDUAL Y COLECTIVO

SUBSTANTIAL MODIFICATIONS OF LABOUR
WORKING CONDITIONS. INDIVIDUAL AND
COLLECTIVE APPROACH

Realizado por el alumno D. Mario Ávila García.

Tutorizado por el Profesor D. Jesús Antonio Bécares Guerra.

ÍNDICE

ÍNDICE	1
RESUMEN	4
ABSTRACT	4
OBJETO DEL TRABAJO	5
METODOLOGÍA	6
1. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO	7
1.1 INTRODUCCIÓN.....	7
1.2 CAUSAS.....	10
1.3 MATERIAS SUSCEPTIBLES DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL.....	14
1.3.1 JORNADA DE TRABAJO.....	14
1.3.2 HORARIO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	15
1.3.3 RÉGIMEN DE TRABAJO A TURNOS.....	15
1.3.4 SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y CUANTÍA SALARIAL.....	16
1.3.5 SISTEMA DE TRABAJO Y RENDIMIENTO.....	16

1.3.6	FUNCIONES, CUANDO EXCEDAN DE LOS LÍMITES QUE PARA LA MOVILIDAD FUNCIONAL PREVÉ EL ARTÍCULO 39 DE ESTA LEY.....	17
1.3.7	MATERIAS NO INCLUIDAS.....	17
2.	PROCEDIMIENTO DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL.....	18
2.1	ELECCIÓN DEL PROCEDIMIENTO: INDIVIDUAL O COLECTIVO.....	18
2.1.1	NÚMERO DE TRABAJADORES.....	19
2.1.2	PERIODO DE REFERENCIA.....	21
2.2	EL PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL.....	22
2.3	EL PROCEDIMIENTO COLECTIVO.....	24
2.3.1	EL PERIODO DE CONSULTAS.....	25
2.3.2	DURACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS.....	25
2.3.3	CONTENIDO DEL PERIODO DE CONSULTAS.....	26
2.3.4	LA NEGOCIACIÓN.....	28
2.3.5	LA COMISIÓN NEGOCIADORA.....	29
2.3.6	EL ACUERDO.....	31
2.3.7	NOTIFICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN.....	32

3. OPCIONES DEL TRABAJADOR ANTE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE SUS CONDICIONES	33
3.1 ACEPTACIÓN.....	33
3.2 IMPUGNACIÓN.....	34
3.3 RESCISIÓN DEL CONTRATO CON INDEMNIZACIÓN.....	35
3.4 EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.....	36
CONCLUSIONES	38
BIBLIOGRAFÍA	40

RESUMEN

El trabajo analiza el funcionamiento de la Modificación Sustancial de las Condiciones de trabajo, regulada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Esta medida es una de las que más cambios ha sufrido a partir de la reforma laboral del año 2012, potenciando con el uso de ella y algunas otras, el uso de la flexibilidad interna dentro de la empresa.

En el citado art. 41 ET, al empresario se le reconocen una serie de facultades para que a través de unos procedimientos pueda ajustar en la empresa, a lo largo del tiempo, unas condiciones de trabajo para poder hacer frente a distintas situaciones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En este trabajo veremos las diferentes materias que según el art. 41 ET son susceptibles de modificación sustancial, las causas que motivan dicha modificación, diferenciaremos entre la modificación sustancial de condiciones de trabajo ya sea de carácter individual o colectivo, así como su distinto procedimiento y por último veremos de qué manera pueden actuar los trabajadores afectados por estas medidas.

ABSTRACT

This end-of-degree project analyses the “Modificación Sustancial de las Condiciones de trabajo” (Substantial Modification of labour working conditions), regulated on article 41 of Estatuto de los Trabajadores (Workers Regulations) (ET). This particular article has suffered most of the modifications since the 2012 labour market reform, empowering, along with some other complementary regulations, the flexibility within the firms related to labour force.

Making use of article 41, the employer is able to adjust the personnel of the firm in order to adapt to changes on economic and production situations.

This paper covers different issues that according to article 41 justify substantial modifications. It also distinguishes between individual and collective approach and its different procedures as well as the tools and actions that workers affected can take.

OBJETO DEL TRABAJO

El objeto de este trabajo es analizar el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la última reforma de la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. A través de esta nueva reforma se ha tratado de dar una mayor flexibilidad al mercado de trabajo español, y en este precepto, que trata las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, es donde se han producido una gran cantidad de cambios respecto a la anterior Ley 11/1994 de 19 mayo.

Creemos que ha sido importante este tema en la última reforma laboral, ya que se busca una flexibilidad laboral que permita ajustar la situación que atraviesa la empresa a la situación económica del momento, y gracias a esta medida el empresario tiene una cierta facilidad en ajustar su equipo de trabajo ante cambios en dicha situación, algo muy importante en épocas de crisis como las que ha atravesado nuestro país, para evitar tener que llevar acabo otras medidas mucho más perjudiciales para los trabajadores.

Se estudiarán las diferentes modificaciones que ha sufrido este artículo, veremos qué tipo de materias podrán ser afectadas por una modificación sustancial de condiciones de trabajo y de qué manera podrán afectar al trabajador. También conoceremos los razonamientos por los que se llevarán a cabo tales modificaciones, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, distinguiremos entre modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual y de carácter colectivo, ya que siguen un procedimiento diferente a la hora de realizarse, y por último veremos las diferentes opciones que tienen los trabajadores afectados por la modificación sustancial de condiciones de trabajo para afrontarla.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada en este trabajo es la investigación bibliográfica, basándonos en diferentes manuales y artículos sobre el tema de la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Hemos hecho utilización de jurisprudencia al respecto, apoyándonos siempre en la legislación vigente, sobre todo en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral.

Hemos hecho uso también de bases de datos como Aranzadi y Dialnet, para encontrar artículos, bibliografía y jurisprudencia sobre el tema que queríamos tratar.

1. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO.

1.1 Introducción

En cuanto a lo que afecta a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, “la regulación de un procedimiento de modificación de condiciones de trabajo en el art.41 ET constituyó en su día una innovación legal que respondía a la conveniencia de flexibilizar el marco normativo laboral español, facilitando la capacidad de respuesta del empresario a las necesidades reales de trabajo”.¹

Esta regulación nace en virtud del principio jurídico de conservación de negocio, con lo que el empresario podrá modificar las condiciones de trabajo de sus empleados siempre que respondan a unas circunstancias que variaran con el paso del tiempo.²

El hoy derogado art.41 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores surge con el fin de modificar sustancialmente el contenido del contrato del trabajo por parte del empresario a pesar de la oposición del trabajador y cuando se han sobrepasado los límites del ejercicio del *ius variandi*.³ Dicho artículo permitía las modificaciones sustanciales del trabajo por parte del empresario, por razones técnicas, organizativas o de producción, mediante la aceptación de los representantes legales de los trabajadores o mediante aprobación de la autoridad laboral, de no ser aceptada por los anteriormente citados.⁴

A pesar de esto, a mediados de los años ochenta y a principios de los noventa aparece la necesidad de reformar esta regulación por la aparición de ciertos escollos que impedían el cumplimiento de la función del art. 41 ET. Por ello la Ley 11/1994, de 19 de mayo, trae consigo la modificación de este artículo, entre otros.

¹RIVERO LAMAS, J.: “La modificación de condiciones de trabajo en la práctica administrativa y en la jurisprudencia”, *Actualidad Laboral*, num. 26, 1989, pág. 58.

²SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.:”La modificación sustancial de condiciones de trabajo. Ejes de su configuración en el oscuro art. 41 ET”, *Aranzadi doctrinal*, 2009, pág. 1.

³CRUZ VILLALON, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, MTSS, (Madrid) 1983, pág. 222 y ss.

⁴LOPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F.: *La modificación sustancial de condiciones del trabajo*, Universidad de Alicante, (Alicante) 1984, pág. 334 y ss.

A pesar de esta modificación, sigue habiendo problemas en cuanto al propio concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, y por ello sigue siendo preciso aclarar cuando una concreta modificación de condiciones de trabajo es sustancial, y una vez sabido, ver si concurren las causas que legalmente permiten su alteración.⁵

En la actualidad, debido a la crisis que atraviesa nuestro país y otros países de Europa, desde los organismos económicos europeos e internacionales se aboga por la flexibilidad en el mercado de trabajo para mejorar la competitividad del país.

Esta flexibilidad laboral permite a las empresas hacer ajustes en su equipo para hacer frente a cualquier cambio en la tendencia de la demanda, ya sea en negativo o en positivo.

La flexibilidad laboral puede ser externa o interna. Hablamos de flexibilidad externa cuando hablamos de las salidas o entradas del capital humano en la empresa, o lo que es lo mismo, contrataciones y despidos. Este tipo de flexibilidad es la que han utilizado los empresarios españoles en los últimos años, aumentando notablemente el número de trabajadores desempleados.

Los motivos de estas medidas drásticas radicaban en las leyes tan rígidas que impedían al empresario poder hacer frente a los cambios de demanda con otras medidas y el desconocimiento por parte de otros muchos de la normativa y la obsesión de eliminar los costes humanos.

Por otra parte lo que busca la flexibilidad interna es gestionar los Recursos Humanos para no llegar a este tipo de situaciones de rescindir la relación laboral de los trabajadores. Este tipo de flexibilidad ha sido favorecida por el legislador con el RD 3/2012 de 10 de febrero y con la posterior Ley 3/2012 de 6 de julio, que significaron el diseño de una serie de medidas para potenciar la flexibilidad interna.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introduce una regulación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo con el objeto de permitir a las empresas la adaptación de determinadas condiciones de trabajo a las circunstancias que atraviesan para recurrir a mecanismos

⁵SEMPERE NAVARRO, A.V. y LUJÁN ALCARAZ, J.: "El ajuste de la noción de modificación sustancial de condiciones de trabajo tras la reforma laboral", *Aranzadi doctrinal*, 1996, pág. 2 y ss.

diferentes al despido⁶. Esta ley modifica el citado art. 41 ET en cuanto a la determinación de las causas que justifican una modificación de condiciones del trabajo por parte del empresario, en cuanto a las materias susceptibles de modificación, y también distingue si la modificación es de carácter individual o colectivo.⁷

Los objetivos fundamentales que pretende esta reforma, además de favorecer esta flexibilidad interna, son, en primer lugar, favorecer la empleabilidad de los trabajadores; en segundo, fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo para favorecer la creación de empleo y, por último, reducir la dualidad laboral y favorecer la eficiencia del mercado de trabajo.

Las medidas con las que se pretende llevar a cabo estos objetivos son la movilidad funcional (art. 39 ET), la movilidad geográfica (art. 40 ET), suspensión y reducción de jornada por causas empresariales (art.47 ET), modificación de las condiciones reguladas en convenio colectivo estatutario (art. 82.3 ET), y la medida en la que nos centraremos, la modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET).

Después de todas las reformas que han surgido, el tema de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, se encuentra, en la actualidad, supeditada al cumplimiento de unos requisitos:

1. Debe tener una necesaria sustancialidad. Esto se considerará dependiendo de la materia a la que afecte (materias enumeradas en el art.41 ET) y de la entidad de los cambios, es decir, los cambios deben ser significativos y suponer una alteración sustancial de los derechos y obligaciones de las partes. Existen tipos de modificaciones que no alcanzan a tener ese grado necesario de sustancialidad, es decir, que no llegan a ser tan significativos ni alteran modalidades del contrato, y por tanto no se considerarían modificaciones sustanciales, si no que se encontrarían dentro del *ius variandi* en poder del empresario. Se trataría de elementos como una reestructuración no sustancial del horario de trabajo, o un

⁶SEMPERE NAVARRO, A. y MARTÍN JÍMENEZ, R.: *Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudio del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero)*, Editorial Thomsom Reuters Aranzadi, (Cizur Menor), 2012, pág. 199.

⁷GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: "Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tras la Ley 3/2012, de 6 de julio", *Aranzadi Doctrinal*, 2013, pág. 1.

cambio en el lugar de trabajo, entendido como el sector, dentro del mismo establecimiento.⁸

2. Existencia de una justificación causal que avale la modificación. Deben acreditarse las causas que exige el art. 41 ET.

A continuación, nos centraremos en explicar más sobre el tema de la modificación sustancial de trabajo que regula el art. 41 ET vigente, sobre las causas que motivan dicha modificación y las materias susceptibles de modificación sustancial dictadas en el citado artículo.

1.2 Causas

Las primeras modificaciones tras esta última reforma afectaron a la definición legal de las causas que han de concurrir para que el empresario pueda adoptar estas medidas, y como hemos visto anteriormente, el art. 41 ET establece como causas las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y las define como aquellas que tienen que ver o están relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.⁹

Con esta nueva consideración parece que el legislador pretende simplificar el régimen jurídico de las modificaciones sustanciales ya que enlaza la concurrencia de las causas que justifican la modificación con los conceptos de competitividad, productividad o con la organización técnica o del trabajo. De esta manera se plantean dificultades a la hora de determinar si la decisión por parte de la empresa está justificada.¹⁰

La nueva redacción de este precepto se limita a señalar que el conjunto de medidas que se formulan sirven para fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de

⁸ MORENO DE TORO, C.: “Ejercicio y límites del ius variandi del empresario”, *Universidad de Córdoba*, 2008, pág. 3 y ss.

⁹ RAMOS MORAGUES, F.: “Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo”, *Aranzadi Doctrinal*, 2012, pág. 3.

¹⁰ GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general”, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, num. 34, 2013, pág. 14 y ss.

trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa, y que el objetivo general de la reforma es la flexiseguridad.

Esta nueva exigencia del citado art. 41 ET no implica que el empresario pueda decidir libremente la modificación sustancial, por lo que el primer párrafo del art. 138.7 LRJS dispone que la empresa debe acreditar las razones que invoca respecto de los trabajadores afectados, debiendo, por ello, concurrir las razones citadas en el precepto, además de estar estas relacionadas con la situación concreta en que prestan servicios los trabajadores afectados.¹¹

Con esta nueva regulación se pone de manifiesto la convivencia de un amplio margen de actuación empresarial, pero a su vez la exigencia de un ejercicio regular de las facultades empresariales,¹² que implica la concurrencia de circunstancias suficientes para justificar la modificación sustancial de condiciones de trabajo pretendida, circunstancias que deben ser alegadas y probadas, y examinadas conforme al canon de enjuiciamiento de razonabilidad y proporcionalidad.

Siempre serán límites implícitos, la exigencia de ejercicio de los derechos conforme a la buena fe (Art.7.1 CC), la prohibición del fraude de ley (Art. 6.4 CC) y el abuso de derecho (Art. 7.2 CC).

Las causas que justifican la modificación sustancial son las mismas que sirven para justificar otro tipo de decisiones empresariales, pero en este art. 41 ET se ha preferido mencionar genéricamente a la competitividad, a la productividad y a la organización empresarial, sin mayor concreción, lo que permite una mayor flexibilidad en la gestión de recursos humanos y en la adaptación de la empresa a las condiciones demandadas. Esto produce, sin embargo, una mayor inseguridad jurídica para el empresario y para el trabajador afectado.

Tiene sentido relacionar la definición legal de las causas justificativas de las diferentes decisiones empresariales, especialmente las económicas, dado que las medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo se conciben de forma legal como un

¹¹GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: "Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tras la Ley 3/2012, de 6 de julio" cit., pág. 2.

¹²SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JÍMENEZ, R.: *Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudio del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero)* cit., pág. 206 y ss.

alternativa al despido, por ejemplo, en la misma situación económica negativa. En el RD 1483/2012 de 29 de octubre, se destaca la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo, sobre todo la reducción de las cuantías salariales, como medida de flexibilidad interna y proporcionar así a la empresa una alternativa menos traumática que el despido.

La definición de las causas que deben concurrir para la modificación sustancial de condiciones del trabajo, no aparece en el art. 41 ET, por ello la doctrina jurisprudencial, mediante el principio de analogía *in peius* traslada las definiciones de dichas causas descritas en los art. 51.1 y 83.3 ET, que definen las diferentes causas de la siguiente manera.¹³

“Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.

En cuanto a las **causas técnicas**, dichos artículos dicen que concurren “cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”.

Las **causas productivas** se entenderán que concurren “cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

Por último, las **causas organizativas** aparecen como “los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción”.

¹³ GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general” cit., pág. 15.

Habiendo definido estas causas, como dicta el art. 41 ET, la existencia de estas por si solas no tiene ninguna repercusión, sino que, como hemos dicho anteriormente, deben relacionarse con la “competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa”, por lo que haremos una breve definición de estos conceptos.

Se entiende por competitividad “la capacidad de una empresa u organización de cualquier tipo para desarrollar y mantener unas ventajas comparativas que le permiten disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socio económico en que actúan. Se entiende por ventaja comparativa aquella habilidad, recurso, conocimiento, atributos, etc., de que dispone una empresa, de la que carecen sus competidores y que hace posible la obtención de unos rendimientos superiores a estos”.¹⁴

La productividad podemos definirla como “la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción”, aunque también puede definirse como “la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema”.¹⁵

Por último, definiremos la organización técnica o del trabajo en la empresa de la siguiente manera. "Organización consiste en ensamblar y coordinarlos recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, que son necesarios para lograr las metas, y en actividades que incluyan atraer a gente a la organización, especificar las responsabilidades del puesto, agrupar tareas en unidades de trabajo, dirigir y distribuir recursos y crear condiciones para que las personas y las cosas funcionen para alcanzar el máximo éxito".¹⁶

Ya hemos definido por un lado las causas que permiten la modificación sustancial de condiciones de trabajo y por otra la relación de estas causas con los términos de mejora

¹⁴PEREZ BENGOCHEA, V.: “Competitividad empresarial: un nuevo concepto”, www.degerencia.com, 2008, pág. 1.

¹⁵CASANOVA, F.: “Formación profesional, productividad y trabajo decente”, *Cinterfor Montevideo Boletín*, num. 153, 2002, pág. 1.

¹⁶FERRELL, O.C. y HIRT, G.: *Introducción a los negocios en un mundo cambiante*, Editorial McGraw-Hill Interamericana, (Madrid) 2004, pág. 215.

de posición de la empresa, y aunque a pesar de la interpretación literal del art. 41 ET, pudiera parecer que la empresa tiene vía libre para realizar una modificación sustancial de condiciones de trabajo en relación a las causas, lo cierto es que la exigencia de probar las causas empresariales que motivan dicha modificación, y la justificación objetiva y proporcional de la relación que tienen dichas causas con la competitividad, productividad y organización técnica del trabajo o de la empresa, dejan un margen de maniobra a los tribunales para poder declarar la causa como justificada o no.

1.3 Materias susceptibles de modificación sustancial de condiciones de trabajo

En el segundo párrafo del art.41.1 ET, se muestran una serie de materias que pueden modificarse por parte del empresario, aunque queda claro que esta lista es ejemplificativa,¹⁷ como indica la expresión “entre otras”, que aparece al concretar el legislador las materias que pueden ser modificadas.¹⁸

Las materias susceptibles de modificación sustancial que cita este artículo son las siguientes.

1.3.1 Jornada de Trabajo

Esto le da al empresario la posibilidad de modificar, ya sea reducir o incrementar, la jornada de trabajo, aunque tiene ciertos límites, cómo el art.34 ET, que establece que “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual” o el art. 12.4 ET, que imposibilita al empresario la conversión por voluntad propia de un contrato a tiempo completo en uno parcial o viceversa.

¹⁷ VIDA SORIA, J.: “El nuevo régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E. Coord.): *El nuevo estatuto de los trabajadores*, Edersa, (Madrid) 1995, pág. 92.

¹⁸GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.:”Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tras la Ley 3/2012, de 6 de julio” cit., pág. 4

También posibilita al empresario la variación del momento en el que el trabajador desempeña sus servicios, modificando de esta forma los días, o el momento del día, respetando también unos límites legales como los descansos previstos.

1.3.2 Horario y Distribución del Tiempo de Trabajo

Se asemeja mucho a la modificación de la jornada de trabajo en forma y en características, así, el horario se define como el tiempo exacto durante el cual el trabajador desarrolla la prestación de servicios efectiva durante el día.¹⁹

Las medidas que el empresario puede tomar respecto a esta materia pueden ser relativas a la implantación de diferentes tipos de horario, fijo, variable, flexible, etc.

Por su parte, podemos definir la distribución del tiempo de trabajo como el reparto de horas efectivas de trabajo, entendiendo por reparto, las horas, días, meses durante los cuales el empleado presta sus servicios a la empresa. Esta distribución se encuentra generalmente en el calendario laboral de la empresa, por lo que el empresario mediante modificación sustancial podrá hacer variaciones del tiempo en que los trabajadores presten sus servicios.²⁰

1.3.3 Régimen de Trabajo a Turnos

El trabajo a turnos aparece definido en el art. 36.3 ET como la “forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas”.²¹

¹⁹ ALARCÓN CARACUEL, M.R.: *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos, (Madrid) 1998, pág. 36.

²⁰ VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C.: *Manual del derecho del Trabajo*, Comares, (Granada) 2008, pág. 524.

²¹ RODRÍGUEZ PASTOR, G.: *Modificación de horario de trabajo*, Tirant lo Blanch, (Valencia) 1997, pág. 22.

El empresario está capacitado para variar, implantar, suprimir o modificar el sistema de turnos del trabajador en la realización de su trabajo.

Estas tres primeras materias mencionadas en el art. 41 ET facultan al empleador para modificar todo lo relativo al tiempo de trabajo, dotándole de un gran poder de reorganizar en cualquier momento el modelo empresarial de su compañía.

1.3.4 Sistema de Remuneración y Cuantía Salarial

Esta materia es la novedad tras la reforma laboral de 2012 y creó una gran polémica entre las organizaciones sindicales, trabajadores y entre los juristas, puesto que se le otorga al empresario la facultad de reducir de forma unilateral la cuantía salarial frente a un escenario de crisis empresarial.²²

Al hablar de remuneración se refiere a la posibilidad que tiene el empresario de efectuar cambios en la estructura de la remuneración, hacer variaciones en la percepción de este, pudiendo ser diaria, semanal, mensual, etc.²³

Relativo a la cuantía salarial, el empresario está capacitado para modificarla siempre y cuando respete lo establecido en los convenios estatutarios y en la normativa legal.

1.3.5 Sistema de Trabajo y Rendimiento

Con esto se refiere a la posibilidad de modificar los sistemas de trabajo dirigidos a realizar la actividad productiva, igual que permite modificar el sistema de rendimiento de los trabajadores.

El sistema de trabajo es la facultad de la empresa de variar la forma en la que decide llevar a cabo su actividad productiva, mientras que el sistema de rendimiento se refiere

²²RAMOS MORAGUES, F.: “Modificación Sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo” cit., pág. 2.

²³ RAMÍREZ MÁRTINEZ, J.M.: “Flexibilidad interna: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo”, *VII Congreso Nacional de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1996, pág. 24.

al sistema de valoración del puesto de trabajo, desde el punto de vista de la responsabilidad del puesto a desarrollar, las competencias que requiere dicho puesto, la las competencias requeridas para el puesto de trabajo, la dificultad de este, el esfuerzo que conlleve, etc. O bien el establecimiento de sistemas de incentivos que compensen la incompatibilidad a la hora de realizar otras actividades, la dedicación, etc.²⁴

1.3.6 Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley

En el art. 39 ET aparece definida la movilidad funcional como la potestad que tiene el empresario de cambiar a un trabajador de puesto de trabajo de manera unilateral.

El legislador en el citado art. 39 ET ha establecido unos límites, que exigen que esta movilidad funcional se efectúe “de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador”.²⁵

1.3.7 Materias no Incluidas

Como vimos anteriormente, en el art. 41 ET nos da una lista de las materias susceptibles de modificación sustancial como ejemplificación, pero existen otras, por lo que este es un artículo muy amplio, dirigido a potenciar la flexibilidad interna de la empresa.

En el art. 41.2 ET, se muestran los tipos de acuerdos sobre los que se puede aplicar una modificación sustancial de condiciones del trabajo, que podrá afectar a las condiciones laborales “reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos”, dejando la modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos a la regulación establecida en el art. 82.3 ET.²⁶

²⁴ BEJARANO HERNÁNDEZ, A.: *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y vías procesales de impugnación*, Civitas, (Madrid) 2000, pág. 77.

²⁵ CAMPS RUIZ, J.M.: *La Modificación de las condiciones de trabajo*, Tirant lo Blanch, (Valencia) 1993, pág. 33.

²⁶ ÁLVAREZ ALCOLEA, M.: “Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo”, *Universidad de Zaragoza*, 2012, pág. 11.

En el citado art. 82.3 ET, que anteriormente a la reforma laboral, llevada a cabo en 2012, se refería solamente al descuelgue salarial, se han añadido el número de materias que puede modificar, incluyendo las mismas que el art. 41 ET, y como novedad se han introducido las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Se trata de un mecanismo en el que a través de un acuerdo entre representantes de empresa y trabajadores, un convenio colectivo, so podrá proceder, previo desarrollo a un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, siempre que concurren las causas que enumera el art. 41 ET.²⁷

En este mismo párrafo del art. 41, vemos que la modificación sustancial de condiciones del trabajo puede ser de carácter individual o colectivo, según cumpla una serie de requisitos. A continuación veremos cuáles son estos requisitos y estudiaremos los distintos procedimientos y las pautas que se deben seguir cada tipo de modificación sustancial, así como las posibles reacciones que pueden llevar a cabo los trabajadores ante estas medidas tomadas por el empresario.

2. PROCEDIMIENTO DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL.

2.1 Elección del Procedimiento: Individual o Colectivo

En el tercer y cuarto apartado del art. 41 ET aparece la distinción de modificación sustancial de condiciones de trabajo según su carácter individual o colectivo y se expresa también que dicha modificación deberá ser realizada por un procedimiento específico dependiendo del número de trabajadores afectados por la medida. Aunque es el apartado dos del citado artículo el que marca las pautas de lo que se considerará una modificación de carácter individual o colectivo.

²⁷ GARCÍA VIÑA, J.: "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto en su vertiente individual como colectiva", *Foment del Treball Nacional*, num. 2136, 2012, pág. 10 y ss.

Para permitir diferenciar el procedimiento a seguir, el legislador ha establecido dos elementos con la finalidad de evitar la realización de modificaciones sustanciales colectivas en fraude de ley, ya que esta es más garantista para el trabajador que la modificación sustancial individual. Estos dos elementos son, en primer lugar, el número de trabajadores afectados por la medida del empresario y, en segundo lugar, el periodo de referencia durante el cual si se realizan modificaciones sustanciales a diferentes trabajadores, estas sean consideradas como si se hubieran realizado en el mismo momento.

2.1.1 Número de Trabajadores

El art. 41.2 ET establece una escala para determinar el número de trabajadores que deben verse afectados por la modificación sustancial de condiciones de trabajo para que ésta pase de ser individual a ser colectiva.²⁸ Esta escala establece que serán consideradas como modificaciones colectivas las que afecten al menos a “diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores”, “el 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores” y “treinta trabajadores, en las empresas que ocupen a más de trescientos trabajadores”.

a) Centro de Trabajo o Empresa.

Hay que destacar que el legislador establece que el número de trabajadores a los que se les va a modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, se computará en el ámbito de la empresa, aunque “en su momento limitado en cuanto a los umbrales numéricos de trabajadores afectados, para determinar el carácter de las modificaciones de horario y funciones y ahora generalizado, se había mantenido que se debería tomar como referente al centro de trabajo y no a la empresa”.²⁹

²⁸RAMOS MORAGUES, F.: “Modificación Sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo” cit., pág. 3.

²⁹TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “Concepto y alcance de la modificación sustancial de condiciones de trabajo”, *Actualidad Laboral*, num. 21 – 22, 2012, pág. 2099-2121.

Las modificaciones sustanciales se aplicarán normalmente a determinadas situaciones de necesidad en cada centro de trabajo, lo que significa que serán las particularidades económicas, técnicas organizativas o de producción de dichos centros los que exigirán o no la presencia de las modificaciones.³⁰

El Tribunal Supremo realiza una interpretación del artículo, en el que no es contrario al propio Estatuto, puesto que estableció en su Sentencia de 19 de marzo de 2001 que el legislador utilizaba de forma indistinta a lo largo de todo el Estatuto de los Trabajadores, las palabras “centro de trabajo” o “empresa”, como puede verse de ejemplo en el propio art. 41 ET. Por ello se llega a la conclusión que cuando en el apartado segundo del art. 41 ET, se habla de empresa, se hace pensando en el concepto de centro de trabajo.

b) Cómputo de Trabajadores

El legislador establece una relación directa entre la modificación sustancial de condiciones de trabajo y el número de trabajadores de la empresa, por lo que uno de los problemas que hay que tratar de solucionar es como contabilizar los trabajadores de la empresa.³¹

A la hora de contabilizar el número de trabajadores que ejercen en la empresa, parece lógico llevarlo a cabo de la misma manera que se contabilizarían bajo las reglas del art. 72.2 ET para la constitución de un comité de empresa o delegado de personal, ya que en el art. 41 ET no aparece definición al respecto.³²

³⁰SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: “El régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Estudio del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores”, *Aranzadi Doctrinal*, 2009, pág. 131 y ss.

³¹GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: “Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tras la Ley 3/2012, de 6 de julio” cit., pág. 5.

³² REINOSO ROMERO, I.: *Estudio jurídico del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: La modificación sustancial de las condiciones del trabajo*, Universitat Autònoma de Barcelona, (Barcelona) 2014, pág. 31.

El art. 72 ET, establece que serán trabajadores fijos, aquellos que presten servicios mediante un contrato fijo discontinuo o los que mantengan un contrato de duración determinada por tiempo superior a un año. Si cumplen estas condiciones computarán como uno.

Los trabajadores “temporales” que presten servicios con un contrato de duración inferior a un año, computarán en función del número de días trabajados en el periodo de un año inmediatamente anterior, entendiéndose que cada doscientos días o fracción, se computará como un trabajador.

2.1.2 Periodo de Referencia

El período de referencia es otro de los elementos que tiene en consideración el legislador para diferenciar el procedimiento colectivo de la modificación sustancial de condiciones de trabajo individual, y se refiere al margen de tiempo que se ha de tener en cuenta, durante el cual se producen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.³³

El tiempo de referencia aparece establecido por el legislador en el art. 41.2 ET, según el cual, “se considerará de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días afecte al menos a...”. Se entiende que este periodo de noventa días comienza a contar a partir del inicio del procedimiento de modificación sustancial, es decir, en el momento en que se notifica a los trabajadores.

El motivo por el que es importante este período, es para conseguir evitar el llamado por la jurisprudencia “goteo”, es decir, evitar que el empresario pueda burlar el procedimiento colectivo de modificación sustancial de trabajo, debido a la realización de diferentes modificaciones individuales, al no situarse estas dentro de los umbrales establecidos en el art. 41 ET.

³³SEMPERE NAVARRO, A.V. y LUJÁN ALCARAZ, J.:”El ajuste de la noción de modificación sustancial de condiciones de trabajo tras la reforma laboral” cit. pág. 2 y ss.

Para evitar este tipo de problemas que puede ocasionar el sistema del “goteo”, el legislador establece en el art. 41.3 ET que si el empresario realiza diferentes modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo “en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se consideran efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto”. Por ello, lo que se pretende con esto es evitar la existencia de un abuso de derecho que impida el ejercicio del derecho al procedimiento colectivo que otorga el citado art. 41 ET.³⁴

Aún con estas medidas, el problema sigue existiendo para aquellos trabajadores que hayan sido afectados por una modificación sustancial de condiciones de trabajo en fraude de ley por el sistema del “goteo” y estos no han impugnado dicha modificación antes de la finalización del plazo, ya que ni la jurisprudencia ni el marco laboral vigente han conseguido solucionarlo.

Ahora que hemos visto los diferentes elementos que nos permitirán elegir entre una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual o colectiva, veremos en adelante el procedimiento que sigue cada tipo de modificación, así como las diferentes formas de actuación por las que puede optar el trabajador ante la posible modificación sustancial.

2.2 El Procedimiento Individual

El procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual, viene regulado en el art. 41.3 ET, y comienza por imponer al empresario el deber de notificar la decisión al trabajador con un preaviso mínimo de 15 días (antes de la Reforma Laboral de 2012 eran treinta días).³⁵

³⁴ GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general” cit., pág. 46 y ss.

³⁵ RAMOS MORAGUES, F.: “Modificación Sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo” cit., pág. 3 y ss.

Igualmente, se cita en el art. 41 ET el deber del empresario de notificar la decisión en el mismo plazo de quince días de preaviso a los representantes legales de los trabajadores, en caso de existir. En caso de no existir estos representantes legales de los trabajadores en la empresa, y como no es ello imputable al empresario, este requisito debería dispensarse.³⁶ Hay que tener en cuenta, que el no cumplimiento por parte del empresario de notificar su decisión a los representantes legales de los trabajadores, entendiéndolo que los hubiese, y entendiéndolo como tales los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, puede acarrear al empresario una sanción administrativa según el art. 7.6 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS).

El incumplimiento del plazo de preaviso hace que la medida no sea ejecutiva y por tanto no genera deber de obediencia

En cuanto a la forma y contenido que debe tener la requerida notificación, en el art. 41 ET no se establece nada que se refiera a ello. Por eso la jurisprudencia ha definido como debe ser la notificación que ha de entregarse a los trabajadores y a los representantes legales.

En primer lugar, y en cuanto a su forma verbal o escrita, STS de 4 de Abril de 2006, exige que dicha notificación debe de ser en forma escrita, basándose en el art. 8.5 ET, artículo que establece al empresario la obligación de informar por escrito a los trabajadores de los elementos esenciales del contrato, así como las principales condiciones de trabajo.

En cuanto al contenido de la notificación, la STSJ de Navarra, de 2 de Julio de 2008, y en el mismo sentido la STSJ de Cataluña, de 18 de febrero de 2010, indican que deberá contener el nombre, categoría profesional y antigüedad del trabajador en la empresa, así como las causas que motivan la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo, y sobre que condición en concreto, de las vistas anteriormente, va a versar la

³⁶SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: “El régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Estudio del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores” cit., pág. 166.

modificación sustancial, para que el trabajador pueda valorar la justificación y adecuación de la decisión empresarial.

Además, esta notificación deberá contener la fecha en la que se produce la notificación, así como la fecha de efectos de la medida que, como vimos anteriormente, deberán pasar al menos quince días entre ambas fechas. Este requisito es importante para permitir al trabajador detectar un posible incumplimiento del plazo de preaviso legalmente exigido.³⁷

2.3 El Procedimiento Colectivo

El procedimiento para efectuar la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, se encuentra regulado en el art. 41.4 ET. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo colectivas se diferencian de las individuales únicamente por el número de trabajadores afectados, por lo que el procedimiento colectivo ofrece mayores garantías al trabajador y le genera mayor seguridad jurídica que el proceso individual.³⁸

Este procedimiento se aplicará siempre y cuando no exista otro, estipulado en la negociación colectiva, ya sea en convenios estatutarios o bien en los acuerdos interprofesionales del art. 82.3 ET.

Según dispone el art. 41.4 ET, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas, pudiendo ser sustituido por mecanismos de mediación y arbitraje, cuando las partes, representantes del empresario y de los trabajadores, así lo acuerden. En caso de llegar a tal acuerdo el mecanismo elegido será sometido a los mismos plazos que los señalados para el período de consultas, que veremos a continuación.

³⁷SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: "La modificación sustancial de condiciones de trabajo. Ejes de su configuración en el oscuro art. 41 ET" cit., pág. 9.

³⁸GARCÍA NINET, J.I.: "La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general" cit., pág. 44.

2.3.1 El Período de Consultas

El período de consultas es la mayor diferencia existente entre la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y la de carácter individual, y podemos definirlo como el tiempo durante el cual los representantes de trabajadores y representantes de la empresa discuten las causas motivadoras por las que la empresa decide llevar a cabo una modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva, y así tratar de minimizar sus efectos o evitarlos. A su vez tratará sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

En definitiva, es una forma de protección de los derechos de los trabajadores frente a las modificaciones.

Estas consultas llevadas a cabo entre representante de las dos partes, es algo obligatorio para el empresario, pues la ausencia de ellas daría lugar a la nulidad de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, pues la STS de 16 de septiembre de 2005, declaraba la nulidad de la modificación sustancial de condiciones de trabajo por incumplimiento de la obligación de abrir el período de consultas con los representantes legales de los trabajadores³⁹.

A pesar de que el legislador parece que detalla perfectamente la regulación del período de consultas, y que el apartado cuarto es el más extenso del artículo 41 ET, hay diferentes situaciones que no quedan contempladas en él y, por tanto, han sido la jurisprudencia y la doctrina judicial las encargadas de solucionarlas.

2.3.2 Duración del Período de Consultas

El art. 41.4 ET establece que la duración de este periodo de consultas no será superior a quince días, que serán naturales.⁴⁰ Se trata de llevar a cabo cuanto antes la medida y

³⁹GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general” cit., pág. 47 y ss.

⁴⁰LUQUE PARRA, M.: *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, Bosch, (Barcelona) 1999, pág. 365.

poder aumentar la agilidad. Ahora sí, el problema se plantea cuando la duración es inferior a lo establecido, y más aún, si la duración del período de consultas es superior a los quince días establecidos en el precepto.

Como hemos dicho, el tiempo máximo de duración es de quince días, pero sentencias como la de la AN, de 13 de Marzo de 2013 dice que “el art. 41.4 ET establece un plazo para el período de consultas, cuya duración no puede superar quince días... aunque no existe inconveniente en la prolongación del período de consultas, siempre que continúe la negociación entre las partes”. Esto permite que dicho período pueda prolongarse, siempre y cuando exista un acuerdo entre las partes para ello. Lo que no se permite de ninguna manera es que una de las dos partes imponga a la otra la obligación de mantener dicho período una vez transcurridos los quince días marcados en el art. 41 ET.

En cuanto al mínimo de tiempo durante el cual debe mantenerse abierto el período de consultas no se establece nada en la legislación, aunque se entiende que al amparo de la buena fe a la que deben estar sometidas ambas partes en el período de negociación con el fin de llegar a un acuerdo, se entiende que la duración mínima del periodo de consultas será la del momento en que se llegue a un acuerdo entre representantes de los trabajadores y representantes de la empresa. Sea cual sea dicha duración, siempre y cuando los representantes de los trabajadores hayan tenido tiempo material para estudiar la información obtenida de la empresa y que motiva la modificación sustancial de condiciones de trabajo.⁴¹

2.3.3 Contenido del Período de Consultas

Según lo establecido en art. 41 ET en su apartado cuarto, el período de consultas “versará sobre las causas modificadoras 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”. Esta es la única explicación que se recibe del precepto por lo que, la doctrina judicial y la jurisprudencia han diseñado como debe ser el período de consultas.

⁴¹RAMOS MORAGUES, F.: “Modificación Sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo” cit., pág. 4 y ss.

Este aspecto es muy importante ya que va a ser en definitiva el que permita llevar a cabo el período de consultas y que pueda finalizar con un acuerdo óptimo para ambas partes.

El contenido del periodo de consultas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo no viene regulado en ningún Real Decreto, al contrario que otros asuntos de negociación colectiva.⁴²

Cabe recordar que el período de consultas cumple una función de tipo informativo, además de servir como marco de desarrollo para iniciar el proceso de negociación que se llevara a cabo entre los representantes de ambas partes, de tal manera que tal función informativa es un instrumento para la actividad negociadora.⁴³

Por ello, la Sentencia de la AN de 11 de Noviembre de 2013, establece la necesidad de la existencia de un deber de información conforme al contenido del art. 64.1 ET, según el cual, los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados, lo que es lo mismo, tienen derecho a que se les hagan llegar todos los datos sobre las cuestiones que afecten a los trabajadores, la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma. La información deberá entregarse en un soporte legible que permita su análisis y estudio, ya que se exige que los representantes de los trabajadores puedan proceder al examen de la información.

Cualquiera que sea la última decisión que se acabe adoptando, es claro que el legislador busca un consenso entre las partes, mediante la negociación, prueba de ello es la posibilidad de obtener un acuerdo que le ofrece el art. 41 ET.⁴⁴

⁴² NORES TORRES, L.E.: *El Periodo de consultas en la reorganización productiva empresarial*, CES, (Madrid) 2000, pág. 183.

⁴³ MONEREO PEREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *El despido colectivo en el derecho español. Estudio de su régimen jurídico*, Aranzadi, (Pamplona) 1997, pág. 188 y ss.

⁴⁴ GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general” cit., pág. 48.

2.3.4 La Negociación

Como acabamos de ver, lo que busca el legislador es facilitar la llegada a un acuerdo por consenso entre representantes de trabajadores y representantes de la empresa, por ello, una vez constituida una comisión negociadora, que veremos más adelante, las partes pueden sentarse y comenzar el período de consultas. En esta negociación se intentará facilitar la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la modificación sustancial, así como las medidas o cauces procedentes para atenuar las consecuencias que se produzcan para los trabajadores afectados.⁴⁵

Esta negociación deberá ser siempre bajo los criterios de buena fe y con la intención de llegar a un acuerdo, como queda establecido en el art. 41.4 ET, que dice que “durante el período de consultas, las partes deberán de negociar con buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo”. Desde este punto de vista, la buena fe que se exige a las partes que negocian, impone una cierta predisposición a la consecución del acuerdo.⁴⁶

Es deber de los tribunales establecer lo que se entiende como la negociación de buena fe. Al respecto, las SSTS de 30 de Junio y de 27 de Mayo de 2013 y la STSJ de Asturias de 2 de Julio de 2010, entre otras, entienden que “la negociación deberá ajustarse a las reglas de buena fe...entendiéndose exigible acreditar la concurrencia de propuestas y contrapropuestas durante la negociación”.

A esto se le añade lo recogido en sentencias como la del TS de 20 de Marzo de 2013 o la STSJ del País Vasco de 11 de Diciembre de 2012, donde dice que “si la negociación fue inexistente, limitándose la empresa a exponer su posición, inamovible, de continuar con la modificación... se entiende que la modificación debe declararse nula”. Lo mismo sucederá si la propia empresa se limita a exponer su posición y decide realizar la

⁴⁵GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general” cit., pág. 50 y ss.

⁴⁶ALONSO OLEA, M.: *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo, según la Constitución*, Cívitas, (Madrid) 1990, pág. 124.

modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva de forma unilateral, sin intención de negociar.⁴⁷

Por esto, lo que exige la jurisprudencia para darle validez al período de consultas, es que haya un dialogo entre las dos partes de la negociación, donde una de ellas formule una propuesta y la otra conteste, valorando la posibilidad de aceptarla.

2.3.5 La Comisión Negociadora

La comisión negociadora es el órgano que se encarga de llevar a cabo la negociación exigida por el art. 41 ET, ante una posible modificación sustancial de condiciones de trabajo. La comisión estará dividida en dos bloques. Una de las partes defenderá los intereses de la empresa y la otra parte los intereses de los trabajadores. Cada bloque contará con un número máximo de trece miembros, según lo establecido en el art. 41.4 ET. Es claro que el legislador, con la determinación de un número impar, ha pretendido evitar que la comisión pueda quedar bloqueada en casos de empate de número de votos.⁴⁸

Por parte de los trabajadores, el art. 41 ET, deja muy claro que el poder de la representación de los trabajadores dentro de la comisión negociadora recaerá sobre los representantes de los trabajadores, hecho que garantiza a los trabajadores evitar que el empresario pueda elegir unilateralmente con quien decide reunirse para modificar las condiciones sustanciales de trabajo. Esto lo reafirma la SAN de 4 de Octubre de 2012, según la cual “se garantiza la pureza democrática de estos acuerdos, a través de aquellos trabajadores que están legitimados por la correspondiente cuota de voto...los trabajadores han de saber en todo momento quienes los representan”.

El art. 41 ET se refiere a los representantes de los trabajadores, como representantes legales cuando habla del período de consultas con el empresario para la modificación

⁴⁷GARCÍA – PERROTE ESCARTIN, I.: “Procedimientos de regulación de empleo en el despido colectivo”, en AA.VV. (DE LA VILLA GIL, R.L. Coord.): *Reforma de la legislación laboral*, Marcial Pons, (Madrid) 1995, pág. 387 y 388.

⁴⁸ALBIOL MONTESINOS, I.: “Regulación de plantillas laborales y despidos colectivos”, *Actualidad Laboral*, 1991, pág. 127.

sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, aunque hay que recordar que se reconocen dos tipos de representantes en el Estatuto de los Trabajadores, los representantes unitarios y los representantes sindicales⁴⁹

Ante este tema, el art. 41 ET deja ver claramente la prioridad que se le otorga para la negociación a las secciones sindicales, frente a la representación unitaria, y lo hace en su cuarto apartado, donde establece que “la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.”

A pesar de esto, existe la posibilidad de que no existan representantes legales de los trabajadores dentro de la empresa, bien por el reducido tamaño de la misma, por la falta de promoción de elecciones, por la revocación o dimisión de los representantes etc.⁵⁰ Ante este problema el legislador da una solución en el art. 41 ET en su cuarto apartado, y es que “podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación de la misma”⁵¹.

El precepto también establece, que en cualquier caso la designación de esta comisión deberá realizarse en un plazo máximo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación implique la paralización de dicho periodo.

⁴⁹ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *Modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo*, CES, (Madrid) 1996, pág. 109.

⁵⁰ LORENTE RIVAS, A.: *Las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo*, Universidad de Granada, (Granada) 2009, pág. 524 y ss.

⁵¹ MONEREO PÉREZ, J.L. Y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *El despido colectivo en el derecho español. Estudio de su régimen jurídico*, cit., pág. 168.

Por la parte empresarial, en el empresario podrá conformar la comisión negociadora eligiendo libremente a aquellos trece miembros que crea oportunos.⁵²

En el supuesto que hemos visto anteriormente, en el que podría no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, y estos decidieran crear una comisión compuesta por miembros de sindicatos más representativos y representativos del sector, el empresario podrá por su parte delegar su representación en la comisión a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

2.3.6 El Acuerdo

Como hemos visto anteriormente el objetivo que persigue este periodo de consultas es llegar a un acuerdo, por ellos tras formar la comisión, comienza la negociación con la obligación de ambas partes de actuar de buena fe para facilitar la llegada de dicho acuerdo. En dicha negociación se estudiarán la concurrencia de las causas por las que el empresario pretende modificar las condiciones de trabajo y se estudiará a su vez la posibilidad de evitar y reducir sus efectos, o atenuar las consecuencias que puedan tener los trabajadores afectados.⁵³

El periodo de consultas deberá finalizar en el plazo máximo de quince días, salvo que ambas partes pacten una prórroga de mutuo acuerdo. Este periodo de consultas puede finalizar con o sin acuerdo, y para ello el legislador ha establecido dos condiciones esenciales para que se pueda dar el acuerdo en la comisión negociadora.

Estas condiciones aparecen en el art. 41.4 ET, donde se establece que “los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores, o en su caso, de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que en ambos casos, representen la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo”. Por tanto, lo que extraemos de este precepto es que el legislador

⁵² GORELLI HERNÁNDEZ, J. y VALVERDE ASECIO, A.: “La reforma de 1994 y los acuerdos de empresa”, *Relaciones Laborales*, núm. 22, 1995, pág. 38.

⁵³ GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general” cit., pág. 54.

condiciona el acuerdo a que los firmantes de éste sean una mayoría de representación en la comisión y a su vez, una mayoría de los trabajadores afectados.⁵⁴

Una de las dos situaciones que pueden darse en la comisión, es que las partes alcancen un acuerdo. Una vez alcanzado dicho acuerdo, solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente, en caso de existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Todo ello sin perjuicio a los trabajadores afectados por la modificación sustancial de condiciones de trabajo, que tendrán derecho a plantear una demanda ante los tribunales competentes, según explica el art. 41 ET.⁵⁵

La segunda situación que puede darse tras la finalización de la negociación es que no exista acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los representantes del empresario. En este caso el empresario podrá llevar a cabo la modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva y comunicárselo a los trabajadores, puesto que el art. 41.4 ET, solo establece la obligación de que la modificación colectiva deberá ir precedida de un periodo de consultas, y que si se llegara a un pacto habría que cumplirse. Pero al finalizar este periodo de consultas sin acuerdo el empresario podrá adoptar la decisión de forma unilateral.⁵⁶

2.3.7 Notificación de la modificación

Ante esta situación y según establece el art. 41.5 ET “la decisión 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”. Obviamente la notificación se realizará de igual manera en caso de concluir el periodo de consultas con acuerdo.

⁵⁴ MARTÍNEZ EMPERADOR, R.: “Legitimación para negociar acuerdos en período de consulta sobre despidos colectivos e impugnación jurisdiccional de estos acuerdos”, en AA.VV. (SAMPEDRO CORRAL, M. Coord.): *Problemas procesales de la reforma laboral*, CGPJ, (Madrid) 1995, pág. 78.

⁵⁵ GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general” cit., pág. 55 y ss.

⁵⁶ CRUZ VILLALÓN, J.: “El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994”, *Relaciones Laborales*, num. 17,1994, pág. 152.

En cuanto al plazo de siete días en que surtirá efectos la modificación sustancial de condiciones de trabajo, puede parecer corto, respecto a los treinta días de plazo anteriores a la reforma laboral de 2012, pero se pretende justificar en base a la suma de los días que puede durar el periodo de consultas. En todo caso, esta reducción drástica del plazo es a favor del empresario, con el objeto de que pueda poner en práctica cuanto antes la modificación sustancial.⁵⁷

3. OPCIONES DEL TRABAJADOR ANTE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE SUS CONDICIONES.

En cuanto a los efectos que produce una modificación sustancial de condiciones de trabajo sobre los trabajadores afectados, es claro que se puede encontrar ante una situación más dañina o más onerosa para sus intereses respecto a su anterior situación, puesto que lo que se altera sustancialmente son importantes parcelas en su contrato de trabajo. Para ello el legislador ofrece cuatro posibles opciones a los trabajadores cuando se ven ante estas circunstancias,⁵⁸ ya sea una modificación individual o colectiva.

3.1 Aceptación

Una de las opciones que tiene el trabajador afectado es no reaccionar ante la modificación y asumirla, dando de esta manera su conformidad y desempeñando su prestación de acuerdo a las nuevas condiciones pactadas. En este caso es posible que el trabajador no extinga el contrato ni impugne la decisión ya sea porque no tiene motivos o aunque los tuviera decide aceptar la modificación.⁵⁹

⁵⁷ GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general” cit., pág. 62.

⁵⁸ GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general” cit., pág. 32

⁵⁹ LOPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F.: *La modificación sustancial de condiciones del trabajo*, cit., pág. 328.

La normativa no prevé para este caso ningún tipo de compensación para los trabajadores afectados, pero a pesar de ello puede ser que exista esa compensación o que se prevea mediante convenio colectivo o por pacto con los representantes de los trabajadores o con los propios trabajadores afectados.

En ocasiones suelen establecerse compensaciones, ya sean económicas o en especie, e incluso en algunos casos se prevé algún tipo de indemnización en el convenio colectivo aplicable para lograr así la aceptación de la medida por parte del trabajador.

El trabajador podrá pensarse la aceptación, sin necesidad de dar una respuesta, ya sea por recibir algún tipo de compensación o por que le convenza, durante veinte días antes de que caduque el plazo para presentar la impugnación.

3.2 Impugnación

En este caso es posible que el trabajador no esté de acuerdo con la modificación y que considere que no existe causa o justificación para ello o considera que la medida es discriminatoria, por ello podrá impugnar la decisión del empresario.⁶⁰ El plazo para la impugnación será de veinte días hábiles a contar a partir de la notificación según se establece en el art. 59.4 ET. Por esta razón es importante la comunicación por escrito para que el trabajador tenga como defenderse.⁶¹

El artículo 41.3 ET, en su tercer párrafo deja claro que “sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la resolución de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente”, es decir, el trabajador al que afecta la medida no desea extinguir su relación contractual, pero no comparte la modificación, por ello la impugnará ante los tribunales.

Para proceder a la impugnación el trabajador deberá acudir al art. 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), donde se encuentra contemplado el

⁶⁰ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Trotta, (Madrid) 1995, pág. 361.

⁶¹ GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general” cit., pág. 33.

proceso a seguir, que comenzará con la demanda interpuesta por el trabajador afectado por la modificación sustancial en el plazo de veinte días hábiles desde la notificación de la medida.

Por todo ello, el juez puede declarar la medida como justificada o como injustificada, en cuyo caso las condiciones del trabajador afectado volverían a su sitio. Pero en caso de declarar la modificación sustancial justificada, al trabajador no se le agotan todas las opciones de tomar distintas decisiones, como resolver la relación laboral.⁶²

Como reconoce el art. 138.7 LRJS en su segundo párrafo, “la sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo... en los supuestos previstos en el apartado 3 del art. 41 ET, concediéndole al efecto el plazo de quince días”.⁶³

Es posible también, según el art. 138.7 en su párrafo cuarto, que el juez pueda llegar a declarar nula la decisión de modificación sustancial adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas que se recogen claramente en el art. 41 ET, o por razones de discriminación o violación de derechos fundamentales.⁶⁴

3.3 Rescisión del contrato con indemnización.

Nos encontramos ante otras de las opciones, en este caso, si la modificación sustancial se refiere a los supuestos de jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración y salarios y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET, y esto causa un perjuicio al trabajador, podría rescindir su contrato con una indemnización

⁶² SOUTO PRIETO, J.: “Movilidad funcional (Funciones equivalentes, inferiores y superiores)”, en AA.VV. *La nueva regulación de la contratación temporal, modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo*, CGPJ, (Madrid) 1995, pág. 178.

⁶³ GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general” cit., pág. 33y ss.

⁶⁴ CAMPS RUIZ, J.M.: *La Modificación de las condiciones de trabajo*, cit., pág. 70. y RIVERO LAMAS, J.: “Modificación y revisión de Convenios Colectivos”, *Problemas actuales de la negociación colectiva*, 1984, pág. 275.

de veinte días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, hasta el máximo de nueve mensualidades.⁶⁵

En el art. 41.3 ET, se indica que para que se este caso, el trabajador de estar perjudicado por la modificación sustancial de condiciones de trabajo, es decir, que dicha modificación debe producir en el trabajador un perjuicio, económico o de otro tipo, para poder exigir su derecho a una rescisión de contrato con derecho a indemnización. El empresario podrá impugnar esta decisión ante el juez, por lo que el trabajador deberá probar que realmente la modificación sustancial le resulta perjudicial.

El trabajador podrá elegir esta opción, aunque esta modificación que le resulta perjudicial, esté justificada y por ello resulte inadecuado impugnarla ante el juez para que la declare injustificada.⁶⁶

3.4 Extinción por voluntad del trabajador.

Según establece el art. 50.1 ET, “serán causas justas para el que trabajador pueda solicitar la extinción del contrato... las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art. 41 ET y que redunden en menoscabo a la dignidad del trabajador.”⁶⁷

Hay que dejar claro que el primer requisito para acudir a esta opción es que el empresario no haya cumplido con los requisitos exigidos en el art. 41 ET para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, puesto que si el empresario ha realizado una modificación que ha afectado la dignidad

⁶⁵ GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general” cit., pág. 34.

⁶⁶ MONTOYA MELGAR, A.: “Comentario al artículo 41 del estatuto de los Trabajadores. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo”, AA.VV. *Comentarios al Estatuto de los trabajadores*, Aranzadi, (Cizur Menor) 7ª Ed. 2007, pág. 4.

⁶⁷ ALBIOL MONTESINOS, I.: “Causas y efectos de la extinción por el trabajador” en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Coord.): *Derecho Privado*, Madrid, 1983, pág. 215.

del trabajador, pero a su vez ha cumplido lo establecido en el art. 41 ET, este no será el lugar para resolver esta situación.⁶⁸

El segundo requisito que establece el legislador, una vez se ha cumplido el primero, es que esta modificación afecte negativamente a la dignidad del trabajador.

Si se cumplen estos requisitos, y el trabajador afectado opta por esta opción, tendrá derecho a una indemnización igual a la que corresponde por despido improcedente, es decir, treinta y tres días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con un máximo de veinticuatro mensualidades. A su vez el empresario también podrá impugnar esta decisión del trabajador alegando ausencia de perjuicio a la dignidad del trabajador.⁶⁹

Según señala la STS de 21 de junio de 2001, para que esta acción extintiva del art. 50.1 ET siga adelante, “será necesario que la modificación sustancial de condiciones de trabajo, afecte negativamente a la dignidad del trabajador, en el momento en que este cambie sus funciones dentro de la empresa y esto conlleve una pérdida de respeto ante compañeros o jefes, por ello en este sentido se entienden como vejaciones a la dignidad los casos que supongan una desproporción entre al cambio de funciones y las consecuencias que conlleva esto para la posición personal y profesional del trabajador en la empresa”.

⁶⁸ GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general” cit., pág. 37.

⁶⁹ MONTOYA MELGAR, A.: “Comentario al artículo 41 del estatuto de los Trabajadores. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo” cit., pág. 5.

CONCLUSIONES

Tras haber realizado este estudio sobre el art. 41 ET, podemos asegurar que el legislador ha encontrado una medida muy eficaz para flexibilizar las relaciones laborales que se dan en la empresa. Este art. 41 ET tiene un gran nivel flexibilizador puesto que ante la existencia de cualquier causa empresarial justificado (económica, técnica, de producción o de organización), puede actuar de forma unilateral, y modificar las condiciones de sus trabajadores para adaptarse a la situación en que se encuentra la empresa y a su vez evitar otro tipo de medidas más perjudiciales para el trabajador, como puede ser el despido,

Es verdad que la reforma de esta medida, aunque mejore la flexibilidad juega más a favor del empresario que del trabajador que en determinados casos no está muy protegido. Un ejemplo de esto lo podemos ver en el listado de las materias susceptibles de modificación, puesto que el legislador lo deja abierto, y podrían modificarse otras materias que se encuentren por encima de lo establecido en convenio colectivo. Por ello creo que se debería establecer una lista cerrada para no crear esta inseguridad en el trabajador, tanto en los efectos económicos que pudiera tener y a la hora de conciliar su vida laboral y familiar.

La jurisprudencia también ha sido muy importante en este tema, ya que en determinados apartados del art. 41 ET podría producirse un abuso de derecho por parte del empresario, por ejemplo, a la hora de justificar las causas, si la jurisprudencia no pone unos límites, una empresa podría aplicar una modificación sustancial en cualquier momento.

Otro aspecto en el que el legislador si ha protegido a los trabajadores es en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, ya que pone unos límites estrictos para evitar la realización de modificaciones individuales que no es tan protectora con los trabajadores como la modificación colectiva. Los límites que pone el trabajador para evitar el “goteo” por parte del empresario, son el determinado número de trabajadores afectados por las modificaciones para ser individual o colectiva, y un plazo de noventa días en el que el empleador no podrá hacer varias modificaciones individuales cada poco, ya que se convertiría en una modificación colectiva. En caso de modificación colectiva el

trabajador se encuentra algo más protegido, porque ya entran en escena los representantes de los trabajadores, y en el periodo de consultas podrán negociar sus condiciones, buscando así el menos perjuicio para ellos. A pesar de todo esto, si en el periodo de consultas no se llega a un acuerdo, el empresario decidirá de forma unilateral la modificación sustancial de condiciones de trabajo, simplemente con notificárselo a cada trabajador afectado.

Los trabajadores ante esta notificación podrán actuar de la forma que crean conveniente, ya sea aceptando la modificación si están de acuerdo, o impugnándola porque no la consideran justificada. También podrán rescindir su contrato o extinguir la relación laboral por interpretar que estas medidas afectan a su dignidad.

Por todo lo expuesto, creo que las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, establecidas en el art. 41 ET suponen una gran flexibilidad a la empresa, intentando evitar situaciones más dañinas para los trabajadores, como hemos visto antes, pero a su vez no ha servido para dotar a los trabajadores de una mayor seguridad, sino que han sido los propios tribunales los que han delimitado cuando una modificación está ajustada a derecho o no.

BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CARACUEL, M.R.: *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos, (Madrid) 1998.
- ALBIOL MONTESINOS, I.: “Causas y efectos de la extinción por el trabajador” en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Coord.): *Derecho Privado*, Madrid, 1983.
- ALBIOL MONTESINOS, I.: “Regulación de plantillas laborales y despidos colectivos”, *Actualidad Laboral*, 1991.
- ALONSO OLEA, M.: *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo, según la Constitución*, Cívitas, (Madrid) 1990.
- ÁLVAREZ ALCOLEA, M.: “Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo”, *Universidad de Zaragoza*, 2012.
- BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Trotta, (Madrid) 1995.
- BEJARANO HERNÁNDEZ, A.: *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y vías procesales de impugnación*, Cívitas, (Madrid) 2000.
- CAMPS RUIZ, J.M.: *La Modificación de las condiciones de trabajo*, Tirant lo Blanch, (Valencia) 1993.
- CASANOVA, F.: “Formación profesional, productividad y trabajo decente”, *Cinterfor Montevideo Boletín*, num. 153, 2002.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994”, *Relaciones Laborales*, num. 17, 1994.
- CRUZ VILLALÓN, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, MTSS, (Madrid) 1983.
- FERRELL, O.C. y HIRT, G.: *Introducción a los negocios en un mundo cambiante*, Editorial McGraw-Hill Interamericana, (Madrid) 2004.
- GARCÍA – PERROTE ESCARTIN, I.: “Procedimientos de regulación de empleo en el despido colectivo”, en AA.VV. (DE LA VILLA GIL, R.L. Coord.): *Reforma de la legislación laboral*, Marcial Pons, (Madrid) 1995.
- GARCÍA NINET, J.I.: “La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general”, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, num. 34, 2013.
- GARCÍA VIÑA, J.: “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto en su vertiente individual como colectiva”, *Foment del Treball Nacional*, num. 2136, 2012.

- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: "Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tras la Ley 3/2012, de 6 de julio", *Aranzadi Doctrinal*, 2013.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J. y VALVERDE ASENCIO, A.: "La reforma de 1994 y los acuerdos de empresa", *Relaciones Laborales*, núm. 22, 1995.
- LOPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F.: *La modificación sustancial de condiciones del trabajo*, Universidad de Alicante, (Alicante) 1984.
- LUQUE PARRA, M.: *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, Bosch, (Barcelona) 1999.
- MARTÍNEZ EMPERADOR, R.: "Legitimación para negociar acuerdos en período de consulta sobre despidos colectivos e impugnación jurisdiccional de estos acuerdos", en AA.VV. (SAMPEDRO CORRAL, M. Coord.): *Problemas procesales de la reforma laboral*, CGPJ, (Madrid) 1995
- MONEREO PEREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *El despido colectivo en el derecho español. Estudio de su régimen jurídico*, Aranzadi, (Pamplona) 1997.
- MONTOYA MELGAR, A.: "Comentario al artículo 41 del estatuto de los Trabajadores. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo", AA.VV. *Comentarios al Estatuto de los trabajadores*, Aranzadi, (Cizur Menor) 7ª Ed. 2007
- MORENO DE TORO, C.: "Ejercicio y límites del ius variandi del empresario", *Universidad de Córdoba*, 2008.
- NORES TORRES, L.E.: *El Periodo de consultas en la reorganización productiva empresarial*, CES, (Madrid) 2000.
- PEREZ BENGOCHEA, V.: "Competitividad empresarial: un nuevo concepto", www.degerencia.com, 2008.
- RAMÍREZ MÁRTINEZ, J.M.: "Flexibilidad interna: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo", *VII Congreso Nacional de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1996.
- RAMOS MORAGUES, F.: "Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo", *Aranzadi Doctrinal*, 2012.
- REINOSO ROMERO, I.: *Estudio jurídico del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: La modificación sustancial de las condiciones del trabajo*, Universitat Autònoma de Barcelona, (Barcelona) 2014.
- RIVERO LAMAS, J.: "La modificación de condiciones de trabajo en la práctica administrativa y en la jurisprudencia", *Actualidad Laboral*, num. 26, 1989.
- RIVERO LAMAS, J.: "Modificación y revisión de Convenios Colectivos", *Problemas actuales de la negociación colectiva*, 1984.

- RODRÍGUEZ PASTOR, G.: *Modificación de horario de trabajo*, Tirant lo Blanch, (Valencia) 1997.
- SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: “El régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Estudio del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores”, *Aranzadi Doctrinal*, 2009.
- SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.:”La modificación sustancial de condiciones de trabajo. Ejes de su configuración en el oscuro art. 41 ET”, *Aranzadi doctrinal*, 2009.
- SEMPERE NAVARRO, A. y MARTÍN JÍMENEZ, R.: *Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudio del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero)*, Editorial Thomson Reuters Aranzadi, (Cizur Menor), 2012.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y LUJÁN ALCARAZ, J.:”El ajuste de la noción de modificación sustancial de condiciones de trabajo tras la reforma laboral”, *Aranzadi doctrinal*, 1996.
- SOUTO PRIETO, J.: “Movilidad funcional (Funciones equivalentes, inferiores y superiores)”, en AA.VV. *La nueva regulación de la contratación temporal, modificación individual y modificaciones colectivas del contrato de trabajo*, CGPJ, (Madrid) 1995.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “Concepto y alcance de la modificación sustancial de condiciones de trabajo”, *Actualidad Laboral*, num. 21 – 22, 2012.
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *Modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo*, CES, (Madrid) 1996.
- VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C.: *Manual del derecho del Trabajo*, Comares, (Granada) 2008.
- VIDA SORIA, J.: “El nuevo régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E. Coord.): *El nuevo estatuto de los trabajadores*, Edersa, (Madrid) 1995.