

I. MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

A lo largo de la duración de una relación laboral se pueden dar circunstancias que producen modificaciones en las condiciones del contrato relativas a:

- Movilidad funcional.
- Movilidad geográfica.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

A lo largo de este tema desarrollaremos cada uno de estos puntos en profundidad.

II. MOVILIDAD FUNCIONAL

El art. 39 del Estatuto de los trabajadores establece que la movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2.1. Clasificación profesional

Dentro de la empresa debe existir un sistema de clasificación profesional mediante convenio colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo entre empresa y trabajadores; se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales. Con la reforma aprobada en primer lugar por el Real Decreto-Ley 3/2012 y posteriormente admitida como Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral 3/2012 de 6 de julio, **desaparece la noción de categoría profesional** estableciéndose un sistema de clasificación profesional en torno al concepto de "grupo profesional".

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación de trabajo.

2.2. Realización de funciones tanto superiores como inferiores no correspondientes al grupo profesional

La realización de funciones tanto superiores como inferiores no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

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

En el caso de cambio de funciones no pactadas y en la que tampoco existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen, se requerirá el acuerdo de las partes, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, o las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

2.3. Retribución de los trabajadores

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Si la actividad realizada es de superior grupo profesional, la retribución será la del puesto desempeñado, de ser este superior.

2.4. Características generales

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

La empresa no podrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de

realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Contra la negativa de la empresa a conceder el ascenso por realización de funciones superiores y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social.

III. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Se produce por el traslado o desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo, en distinta localidad, que le implique a este cambio de residencia. Se encuentra regulado en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

3.1. Traslados

- a) **Concepto.** Cuando el trabajador que no haya sido contratado específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes sea destinado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que le exija cambios de residencia de forma definitiva, o cuando un desplazamiento exceda de 12 meses en un período de tres años.
- b) **Motivos para el traslado.** Deben ser producidos por la existencia de alguna de las siguientes razones:
- Económicas.
 - Técnicas.
 - Organizativas.
 - De producción.
 - Por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

c) **Procedimiento:**

- Depende de si el traslado es considerado individual o colectivo.
- Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad para permanecer en sus puestos de trabajo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

3.2. Traslado individual

- a) **Actuación del empresario.** El empresario comunicará al trabajador afectado y a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de la efectividad del traslado, la decisión adoptada.

Cuando el empresario, tratando de evitar el procedimiento establecido para los traslados colectivos, realizase traslados en períodos sucesivos de 90 días en número inferior a los establecidos para dicho procedimiento, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, se considerará en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efectos.

- b) **Actuación del trabajador.** El trabajador podrá optar entre:

- El traslado, percibiendo una compensación por los gastos propios que se produzcan por este motivo, así como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca podrá ser inferior a los mínimos establecidos en los convenios.
- La extinción de la relación laboral, percibiendo en este caso una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades.
- Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo establecido, el trabajador, si se muestra disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante el Juzgado de lo Social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho

del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen. Si el empresario se negara a ello, el trabajador podrá solicitar la extinción del contrato con las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

3.3. Traslado colectivo de trabajadores

a) **Concepto.** Se considera traslado colectivo cuando afecte a la totalidad de trabajadores de un centro de trabajo siempre que este concierna a más de cinco o, cuando sin atañer a la totalidad del centro de trabajo en un plazo de 90 días, afecte a un número de trabajadores de, al menos:

- Diez trabajadores en las empresas que ocupan menos de 100 empleados.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa que ocupe entre 100 y 300 empleados.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más empleados.

b) **Actuación del empresario:**

- Apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no inferior a 15 días.
- Comunicación de la apertura del período de consultas y de las posiciones de las partes tras su conclusión a la Autoridad Laboral competente.
- Comunicación a los trabajadores de su decisión de traslado, tras la finalización del período de consultas, con al menos 30 días de antelación a la fecha de efectividad del mismo.

c) **Autoridad Laboral competente.** Cuando el traslado colectivo afecte a trabajadores adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad en el territorio de una Comunidad Autónoma, será autoridad laboral competente para conocer del procedimiento la correspondiente de la Comunidad Autónoma donde se encuentre radicado el centro o centros de trabajo afectados.

En el supuesto de que la medida de traslado afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o

más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral competente para conocer del expediente será la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

d) Período de consultas:

- La decisión del traslado de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a 15 días.
- Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.
- La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.
- La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.
- La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.
- Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución

de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

- La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.
- Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.
- Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.
- Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado.
- Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.
- El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

e) **Actuación de los trabajadores:**

- Los trabajadores afectados podrán, cada uno de ellos, efectuar las acciones indicadas para el traslado individual.
- Los trabajadores podrán reclamar en conflicto colectivo, en cuyo caso paralizará la tramitación de las acciones individuales, hasta su resolución.

3.4. Traslado voluntario

El trabajador tendrá derecho:

- Al traslado, si existiera la posibilidad, de trabajo a la misma localidad donde hubiera sido trasladado su cónyuge, siempre que ambos fueran trabajadores de la misma empresa.
- Cuando la trabajadora víctima de la violencia de género se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo.
- El traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses con reserva del puesto de trabajo que ocupaba. Terminado este período, podrá optar entre el regreso a su puesto anterior o a permanecer en el nuevo, en cuyo caso cesará la obligación de reserva.

3.5. Desplazamientos temporales

Las empresas podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, a otros centros de trabajo que exijan la residencia en población distinta de la de su domicilio habitual, siempre que este período sea inferior a 12 meses en tres años.

- a) **Actuación de la empresa.** Comunicación al trabajador afectado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en casos de desplazamientos de duración superior a tres meses.
- b) **Actuación del trabajador.** Comunicado el desplazamiento, el trabajador podrá:
 - Aceptar el desplazamiento, percibiendo del empresario, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si el desplazamiento tiene una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de

cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin que se puedan computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

- Si no está de acuerdo, podrá recurrir la decisión del empresario ante el Juzgado de lo Social, sin perjuicio de la ejecutividad del desplazamiento.

Al igual que en los traslados, los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo con respecto al resto de la plantilla.

Los desplazamientos cuya duración supere los 12 meses dentro de un período de tres años serán considerados, a todos los efectos, como traslados.

En relación con los desplazamientos temporales, la jurisprudencia viene matizando lo siguiente:

- El derecho a un mínimo de cuatro días laborables en caso de desplazamiento continuado por más de tres meses no se puede confundir ni asimilar con el disfrute de vacaciones anuales. El incumplimiento por la empresa de esta obligación no genera solo el derecho a su disfrute, sino al abono del importe de esos días.
- No importa la utilización que haga el trabajador de las licencias legales y visitas domiciliarias.
- Los trabajadores en centros móviles o itinerantes tienen derecho a gozar de los cuatro días de permiso que concede el Estatuto, cuyo fundamento radica en la exigencia de garantizar la conexión con el ámbito familiar.
- Cabe el disfrute acumulado de los días de permiso y no constituye causa de despido su disfrute aunque el empresario se niegue a su concesión.

La orden de desplazamiento es inmediatamente ejecutiva, por lo que su incumplimiento da lugar a justa causa de despido o de sanción disciplinaria por desobediencia. No obstante, el trabajador, sin perjuicio del cumplimiento de la orden, podrá oponerse impugnándola ante la jurisdicción competente.

Si la oposición no se llevase a efecto y el trabajador se desplazase, cabría entender la aceptación tácita del desplazamiento.

En todo caso, corresponde al trabajador la prueba de que no existe causa que justifique el desplazamiento.

Si la sentencia declarase la orden injustificada, el trabajador tendrá derecho a su reincorporación al centro de trabajo de origen.

3.6. Desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

Los empresarios deben garantizar a sus trabajadores, cuando estos son desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional, las condiciones mínimas de trabajo.

- a) **Ámbito.** Las empresas establecidas en un estado miembro de la Unión Europea o en un estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Se excluyen los desplazamientos del personal navegante de empresas de la marina mercante y los desplazamientos producidos por actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.

- b) **¿Qué desplazamientos transnacionales de trabajadores están afectados?** El desplazamiento temporal a España de un trabajador de cualquier nacionalidad, siempre que le una con su empresa una relación laboral durante ese período en alguno de los siguientes supuestos:

- El desplazamiento de un trabajador por cuenta y bajo la dirección de su empresa, por contrato celebrado entre esta y una empresa española con sede en España o que ejerza su actividad en España.
- El desplazamiento de un trabajador a un centro de trabajo de la propia empresa, o de otra del grupo de que forme parte.
- El desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición

de una empresa usuaria española o que ejerza su actividad en España.

c) **Obligaciones de los empresarios.** Los trabajadores afectados en sus desplazamientos tendrán garantizadas por su empresa, cualquiera que sea la legislación aplicable a su contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación española relativas a:

- Jornada laboral, horas extraordinarias, trabajo nocturno y a turnos, descanso semanal, fiestas y permisos.
- Vacaciones anuales, salvo que el desplazamiento no exceda de ocho días y sean efectuados por empresas que no sean de trabajo temporal.
- Desplazamientos de más de ocho días. Al salario, fijado en su cuantía mínima por las disposiciones legales o reglamentarias del Estado, o establecido por convenio colectivo, aplicable en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate para el grupo o categoría profesional correspondiente a la prestación del trabajador desplazado, incluyendo en él el salario base y los complementos salariales, gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a horas extraordinarias y complementarias y trabajo nocturno, pero sin descontar de dicha cuantía mínima los tributos, pagos a cuenta y cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador.

A efectos de comparar la cuantía del salario que corresponda al trabajador desplazado conforme a la legislación aplicable a su contrato de trabajo y la garantizada por la legislación española, se incluirán también en dicha cuantía los complementos abonados al trabajador correspondientes al desplazamiento, pero no aquellos que se abonen como reembolso de los gastos originados por el mismo, como manutención, alojamiento o gastos de viaje.

- Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, incluida en ella, en su caso, la parte proporcional

de pagas extras, descanso semanal, festivos y vacaciones. Dicho salario deberá consignarse por la empresa usuaria en el contrato de puesta a disposición del trabajador, que cumplirá las condiciones reguladas para las empresas de trabajo temporal en España.

- La no discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, lengua u opinión, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o discapacidades que no impidan el desempeño del trabajo de que se trate; así como la no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.
- El trabajo de menores.
- Derecho de huelga, reunión y sindicación.
- La prevención de riesgos laborales, incluida la protección de maternidad, embarazo y de los menores.
- El respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales, físicas o sexuales.

d) **Comunicación del desplazamiento.** La empresa, antes de su inicio y con independencia de su duración, comunicará a la Autoridad Laboral competente por razón del territorio el desplazamiento de los trabajadores, con los siguientes datos:

- Identificación de la empresa que desplaza, con su domicilio y número de identificación fiscal.
- Datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados.
- Identificación de la empresa/empresas, y en su caso centro/centros de trabajo, donde prestarán servicios los trabajadores desplazados.
- Fecha de inicio y duración prevista del desplazamiento.
- Determinación de la prestación de servicios que el trabajador va a desarrollar en España, con indicación del tipo de desplazamiento a efectuar.

Si la empresa que desplaza a los trabajadores a España es una empresa de trabajo temporal, deberá incluir en la comunicación, además, la acreditación de que cumple los

requisitos legales en su país para la puesta a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, de los trabajadores por ella contratados; asimismo precisará las necesidades temporales de la empresa usuaria para ser cubiertas por el contrato de puesta a disposición.

- e) **Acciones en materia de inspección.** La Autoridad Laboral pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Agencia Estatal de Administración Tributaria las comunicaciones de desplazamiento que hubiera recibido.

A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social le corresponde la vigilancia y cumplimiento de las obligaciones y los empresarios deberán comparecer a su requerimiento para aportar la documentación que se les exija.

- f) **Órgano competente en materia de información.** La Autoridad Laboral del territorio donde se vayan a prestar los servicios en España es el órgano competente para informar sobre las condiciones de trabajo que deben garantizar las empresas que desplacen a sus trabajadores a España en el marco de una prestación transnacional, y ello con independencia de que las normas laborales de las que deban informar sean leyes, reglamentos del Estado o convenios colectivos de ámbito estatal.

Esta Autoridad Laboral atenderá las peticiones de información que sean formuladas por los órganos de información de otros estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, por las empresas que vayan a desplazar trabajadores a España o las asociaciones que las representen, por los destinatarios de la prestación de servicios transnacional o las asociaciones que los representen y por los propios trabajadores desplazados o que vayan a serlo u otros órganos que representen; asimismo, podrá trasladar a los órganos competentes para informar en otros estados las peticiones de información solicitadas por empresas españolas que quieran conocer qué condiciones de trabajo deben respetar cuando estén interesadas en desplazar a un trabajador a ese estado.

En España, el órgano competente para facilitar la información es la Autoridad Laboral de la Comunidad Autónoma donde se vayan a prestar los servicios, salvo en el caso de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, en que las competencias corresponden a las Áreas de Trabajo y Asuntos Sociales de las Delegaciones del Gobierno respectivas.

3.7. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, por empresas establecidas en España

- a) **Obligaciones de las empresas.** Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de estados miembros de la Unión Europea o de estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar de desplazamiento, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales.
- b) **Información de las condiciones de trabajo del lugar donde se va a efectuar el desplazamiento.** Los interesados en un desplazamiento temporal de trabajadores podrán informarse de las condiciones de trabajo que deben garantizarse en el mismo dirigiéndose bien a los órganos competentes en materia de información de tales estados, bien a los de la administración laboral española, que dará traslado a tales órganos de las peticiones de información recibidas, informando de ello al solicitante.

Cuando la administración laboral reciba esta información directamente de los órganos competentes de otros estados la pondrá, asimismo, en conocimiento de los solicitantes.

IV. LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores).

4.1. Clases

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistemas de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.

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

4.2. Características

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden ser de carácter individual o colectivo.

4.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual

Se consideran de carácter individual:

- Cuando afecten a las condiciones de trabajo de que disfrutan a título individual los trabajadores.
- La modificación, siempre que en un período de 90 días afecten a un número de trabajadores inferior a:
 - Diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 empleados.
 - El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 empleados.

- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más empleados.
- Cuando con objeto de eludir las actuaciones en caso de "Modificaciones de carácter colectivo", la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de 90 días en número inferior a los umbrales establecidos al respecto, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas modificaciones se consideran efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas.

La relación de las materias cuyas modificaciones pueden considerarse sustanciales no es exhaustiva; por el contrario, no todas las modificaciones realizadas en los aspectos que señala la norma son necesariamente sustanciales.

Para definir la sustancialidad de las modificaciones, la jurisprudencia ha conjugado un doble criterio:

- De mayor onerosidad.
- Materia a la que afectan o, en ambos casos, exigiendo, además, un perjuicio comprobable.

4.3.1. Actuación del empresario

- La decisión de la modificación deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.
- Reponer al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo cuando así lo establezca una sentencia de la jurisdicción competente.

4.3.2. Actuación del trabajador

- Aceptar la decisión empresarial.
- Extinguir su relación laboral con la empresa, antes de que se cumpla el plazo de efectividad de la decisión adoptada, si resultase perjudicado por las modificaciones y estas fuesen referentes a:

- La jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

En estos supuestos, el trabajador deberá percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

- Recurrir ante el Juzgado de lo Social la decisión empresarial cuando el trabajador, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, muestre su disconformidad, sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo marcado.

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

La negativa del empresario a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial haya declarado las mismas injustificadas, dará opción al trabajador a rescindir su relación laboral por el procedimiento de "Extinción por voluntad del trabajador" y las indemnizaciones serán las establecidas para el despido improcedente.

- Rescindir su contrato de trabajo, a través del procedimiento correspondiente a "Extinción por voluntad del trabajador", cuando las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad. Las indemnizaciones serán las establecidas para el despido improcedente.

4.4. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo

Se considera que tienen carácter colectivo:

- Cuando estas sean relativas a condiciones de trabajo reconocidas en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas

por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

- No tendrán la consideración de modificación colectiva las funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de 90 días, a un número de trabajadores inferior a:
 - Diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 empleados.
 - El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 empleados.
 - Treinta trabajadores en las empresas que ocupen 300 empleados.

4.4.1. Actuación del empresario

- Apertura de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.
- Finalizado el período de consultas, el empresario notificará a los trabajadores afectados su decisión sobre la modificación.

4.4.2. Período de consultas

- La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a 15 días.
- Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.
- La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.
- La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.
- 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 tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

- En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:
 - Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos 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 a la misma. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.
 - Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá: En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación. En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:
 - Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

- Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.
 - Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en el párrafo a), en proporción al número de trabajadores que representen.
- La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.
 - Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

- Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
- Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.
- En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, estos 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 del sector al que pertenezca la empresa y que estuviera legitimada para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.
- En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrada tenga carácter intersectorial o sectorial.

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

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

- La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación. Contra dicha decisión, se podrá reclamar en conflicto colectivo.
- Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, sean estos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo de conformidad con lo recién expuesto. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del mismo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, deberán establecerse los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en períodos de consultas y solo será recurrible conforme al art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.

4.4.3. Actuación de los trabajadores

- Aceptar la modificación.
- Ejercitar su derecho individual a rescindir su relación laboral con la empresa, antes de que se cumpla el plazo de efectividad de la decisión adoptada por el empresario, si resultare perjudicado por las modificaciones, y estas son referentes a:
 - La jornada de trabajo.
 - Horario y distribución del tiempo de trabajo.
 - Régimen de turnos de trabajo.
 - Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - Sistema de trabajo y rendimiento.

En estos supuestos, el trabajador deberá percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

UD 2. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO



- Rescindir su contrato de trabajo a través del procedimiento correspondiente a “Extinción por voluntad del trabajador” cuando las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad. Las indemnizaciones serían, en este supuesto, las establecidas para el despido improcedente.
- Reclamar en conflicto colectivo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales, hasta su resolución.