



## **TRABAJO FIN DE GRADO**

**MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, RÉGIMEN JURÍDICO, EVOLUCIÓN LEGISLATIVA Y ASPECTOS BÁSICOS PARA SU DELIMITACIÓN Y DEFINICIÓN**

**GRADO EN DERECHO**

**CURSO ACADÉMICO 2017/2018**

**AUTORA: MARTÍNEZ ROMERO, J. ISABEL**

**TUTORA: CARMONA PAREDES, ROSARIO**

## **RESUMEN**

El presente trabajo pretende analizar la actual regulación de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, consideradas como una herramienta más de las que dispone el empresario para adaptar las condiciones de sus trabajadores a los avatares del mercado económico y laboral.

El estudio comienza con el análisis de la regulación legal existente, así como su evolución legislativa y antecedentes históricos, haciendo especial referencia a aquellos aspectos que presentan una mayor controversia, en especial los relativos a su difícil delimitación y definición. Finalmente se establecen unas breves conclusiones y propuestas de mejora en la regulación legal actualmente existente.

Una vez que he considerado el concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo como un concepto jurídico indeterminado, los resultados obtenidos, demuestran el papel fundamental de la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina para poder definirlo y delimitarlo. Y en cuanto al papel del legislador, demuestra que los requisitos causales exigidos en los aspectos sustantivos de la modificación son cada vez más relajados. La finalidad de ésta relajación es debido a la posibilidad de adoptar más fácilmente un número de decisiones que afectan directamente a las condiciones laborales del trabajador, sin intención de introducir ninguna mejora en los aspectos sustantivos del concepto de modificación.

Por todo ello, se debe enfatizar en la necesidad de que las próximas reformas legislativas en la materia deben ir encaminadas a conseguir una mayor claridad en los requisitos exigidos, que frenarían la adopción por parte del empresario, en el ejercicio del *ius variandi* empresarial, de medidas que suponen, bajo mi opinión, un claro perjuicio para el trabajador.

## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	pág. 4
<b>II. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA</b>	pág. 6
<b>III. RÉGIMEN JURÍDICO Y DEFINICIÓN</b>	
1. Régimen jurídico. El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores	pág. 11
2. Definición	pág. 13
2.1 Unilateralidad de la decisión	pág. 15
2.2 Sustancialidad de la decisión	pág. 18
2.3 Condiciones de trabajo a modificar	pág. 23
<b>IV. CAUSAS QUE JUSTIFICAN LA MODIFICACIÓN</b>	pág. 28
<b>V. CLASES DE MODIFICACIONES EN RAZÓN DEL ORIGEN Y NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS</b>	pág. 32
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	pág. 34
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	pág. 37

## I. INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo y las condiciones de los trabajadores están sujetos y vinculados a las diversas circunstancias que puedan concurrir en la empresa y a la viabilidad de la misma.

En el ámbito de las relaciones laborales, la flexibilidad interna, hasta las últimas reformas, no ha sido uno de los objetos principales de las actuaciones que por el legislador de turno se ha adoptado, quizás más pendiente de las medidas encaminadas a la llamada flexibilidad externa, relacionadas con la contratación y el despido.

Sin embargo también se han afrontado diversas reformas por la vía de la flexibilidad interna, quizás conscientes de que las empresas y los trabajadores deben realizar esfuerzos de forma conjunta para adaptarse a los cambios del actual sistema económico, cada vez más globalizado y en el que se ha producido un continuo aumento de la competencia a nivel internacional.

Entre las medidas de flexibilidad interna que se vienen introduciendo, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se ha caracterizado por ser un instrumento o herramienta que se ha puesto a disposición de las empresas para facilitar su adaptabilidad al cambiante mundo económico y laboral de la actualidad. En los últimos años las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo se han presentado como alternativas de flexibilidad interna, frente a la flexibilidad externa y la destrucción de empleo.

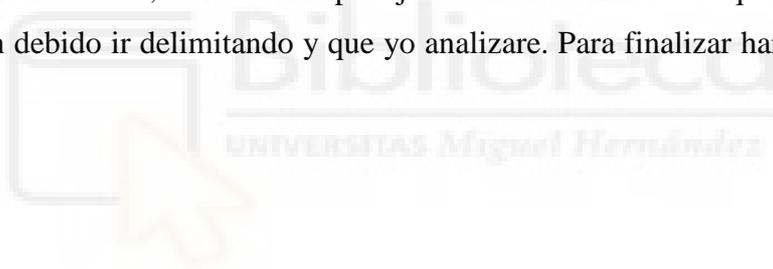
De ahí que, dado el actual contexto socioeconómico, el objetivo de este trabajo sea comprobar las repercusiones que las modificaciones de las condiciones de trabajo tienen en las relaciones de trabajo. Esto ha hecho que el legislador haya incidido en su utilización en pro del mantenimiento del empleo, siendo su regulación objeto de constante y continua revisión.

Para conseguir ese objetivo será necesario analizar la evolución legislativa del precepto, ya que ha suscitado múltiples interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales debidas a la falta de claridad de su ámbito de aplicación, así como analizar su régimen

legal vigente tras la última modificación introducida por la Ley 1/2014, de 28 Febrero.

Del propio concepto de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo parece lógico pensar que la materia sobre la que recaiga la modificación deber tener alguna importancia en orden a determinar si dicha alteración es sustancial o no. La sustancialidad refleja lo esencial y lo que es accesorio, lo que es suficientemente significativo, conceptos todos estos indeterminados ya que el art. 41 no los delimita. Por lo tanto, para concretar una definición tendré que analizar los tres factores que deben aparecer como son; la unilateralidad de la modificación, la sustancialidad de la modificación y las condiciones de trabajo afectadas. También analizaré la definición dada por el TS en relación al concepto.

En cuanto a las causas que justifican la modificación, y al igual que ocurre con el concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no aparecen definidas en el art. 41 ET, siendo conceptos jurídicos indeterminados que los tribunales de justicia han debido ir delimitando y que yo analizare. Para finalizar haré unas breves conclusiones.



## II. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA

El art. 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contiene lo que puede denominarse como el procedimiento general y subsidiario de la figura de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Desde su origen este precepto ha suscitado múltiples interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales debidas a la falta de claridad de su redacción, siendo calificado por algún autor como un “... *precepto complicado y, en ocasiones, realmente oscuro*<sup>1</sup>...”. La evolución legislativa de la institución de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo aparece perfectamente indicada en la Sentencia número 88/2014, de 5 de mayo, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, procedimiento 63/2014, ponente: Excmo. Sr. Rafael Antonio López Parada. En ella se hace un minucioso análisis de su evolución legislativa, quedando claramente expuesto en el Fundamento de Derecho Sexto de la misma, indicando básicamente lo siguiente:

- La institución de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo tiene un origen y significado diferente al de las denominadas “condiciones más beneficiosas”, aunque ambas proceden de la regulación de una modalidad de intervención administrativa en las condiciones de trabajo.

- Por Decreto de 29 de noviembre de 1935, (para cuya elaboración estaba autorizado el Gobierno mediante Ley de 25 de junio de 1935), se estableció medidas de intervención, a través de los Jurados Mixtos, en empresas que necesitaran despedir a obreros por falta de trabajo, con objeto de obligar a evitar los despidos mediante el trabajo.
- Esta norma fue derogada y sustituida por el Decreto de 26 de Enero de 1944, regulador del procedimiento sobre modificación de las condiciones de trabajo y despidos o suspensiones por crisis, complementado por Ordenes de 25 de abril de 1944, de 23 de

---

<sup>1</sup> SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. “La modificación sustancial de condiciones de trabajo: ejes de su configuración en el oscuro art.41 ET”, Revista Aranzadi Social 3/2009, Aranzadi, Pamplona, 2009, pág. 2

noviembre de 1946, de 23 de abril de 1947, de 12 de diciembre de 1947 y de 28 de enero de 1948.

- El concepto objeto de su regulación es *“las condiciones en que se desenvuelvan las relaciones laborales entre los elementos de la producción”*, siendo el tenor literal del artículo 2 del Decreto de 26 de enero de 1944 el siguiente: *“... Asimismo se requerirá previa autorización para modificar, por cualquier concepto, las condiciones en que se desenvuelvan las relaciones laborales entre los elementos de la producción, tales como reducciones de plantilla, jornada de trabajo, establecimiento de turnos o cualquier otra que implique alguna variación en el contrato de trabajo existente...”*.

- En 1972 la modificación de las condiciones de trabajo mutó. Su regulación pasa a fundamentarse en una división en dos partes de los poderes empresariales:
  - Unos poderes inherentes al poder empresarial, ejercitables directamente por este,
  - Unos poderes exorbitantes sobre el poder de dirección ordinario, cuyo ejercicio requería de autorización administrativa.

El cambio era muy importante, porque se autorizaba al empresario a modificar unilateralmente las condiciones de trabajo de sus trabajadores si la modificación entraba dentro del ejercicio normal de su poder de dirección. Siendo, por tanto, lo relevante si la decisión del empresario, por su entidad y afectación, entraba dentro de su normal poder de dirección.

- El Decreto de 26 de enero de 1944 fue sustituido por el Decreto 3090/1972, (posteriormente modificado por el Decreto 2487/1974), añadiendo a lo que ya establecía el artículo 2 del Decreto de 26 de enero de 1944 que *“ ... Se entenderá que no existe variación en las condiciones de la*

*relación jurídico laboral cuando el empresario actúe dentro de las facultades inherentes a la Organización del Trabajo que le reconocen las disposiciones legales sin perjuicio de lo que al respecto establezcan las Ordenanzas de Trabajo o los Convenios Colectivos Sindicales ...”.*

- Este cambio en el significado de la modificación de condiciones de trabajo se confirmó por el primer Estatuto de los Trabajadores de 1980, que diferenció entre el poder de dirección ordinario del empresario, (regulado en su art.20.1), dentro del cual quedaría integrado el denominado *ius variandi*, no sometido a requisito de autorización administrativa previa, y un poder de variación de las condiciones de trabajo, (regulado en su artículo 41), sujeto a autorización administrativa previa y condicionado a la concurrencia de causas justificativas. La diferencia entre ambos preceptos e instituciones pasó a definirse por la naturaleza “sustancial” o no de la modificación realizada por el empresario.

- Así lo establecido por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores obtuvo una especial autonomía respecto al régimen de fuentes de la relación laboral. La contraposición relevante jurídicamente dejó de ser la existencia de una condición obligatoria para la empresa en virtud de norma o contrato, pasando a ser lo determinante, la sustancialidad o no que precisaba la diferenciación entre poder de dirección empresarial *ius variandi*, y modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- La práctica administrativa y la jurisprudencia contribuyeron a aclarar la situación excluyendo de la aplicación del art.41 del Estatuto de los Trabajadores tres supuestos:
  - Las modificaciones en las condiciones de trabajo que no tuvieran carácter sustancial, amparadas por el poder de dirección empresarial ordinario *ius variandi*.
  - Las modificaciones en las condiciones de trabajo impuestas

por nuevas normas legales, reglamentarias o colectivas, y en la medida que sea estrictamente necesaria para dicha adaptación.

- Las modificaciones en las condiciones de trabajo consistentes en la introducción de nuevos controles del cumplimiento de la prestación laboral de los trabajadores amparada en el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores o, en general, las medidas de exigencia de cumplimiento de las obligaciones laborales, aún cuando previamente hubiera existido una previa situación de falta de control o tolerancia.

- En 1994, mediante la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se modificó el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Aunque la definición de lo que eran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo no se cambió, si se introdujo un relevante precisión al distinguirse entre modificaciones individuales y colectivas, y suprimirse para todas ellas la autorización administrativa previa. La fuente de la condición de trabajo solamente aparecía como relevante para determinar la naturaleza colectiva o no de la misma. En concreto se indicaba que “... *Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos ...*”.

- Con las reformas de 2010 y 2012 no se alteró, a efectos de la aplicación del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, el concepto de condición de trabajo. Dicho precepto sigue definiendo las modificaciones sustanciales por remisión a una serie de materias, lista que sigue interpretándose y que tiene carácter ejemplificativo y abierto. Se ha modificado el concepto de modificación colectiva para referirse exclusivamente al número de trabajadores afectados.

En definitiva el régimen legal vigente puede concretarse en que<sup>2</sup> “... *la modificación de una condición de trabajo vigente, individual o colectiva,*

---

<sup>2</sup> Sentencia numero 88/2014, de 5 mayo, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En igual sentido, Sentencias de 28 de Mayo, de 11 Junio 2014 de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla Leon, Valladolid

*con independencia de cuál sea su fuente, no puede ser introducida unilateralmente por la empresa fuera del artículo 41 salvo en los tres supuestos antes señalados:*

*a) Cuando no pueda considerarse sustancial y quede dentro del poder de dirección del empresario;*

*b) Cuando sea estrictamente precisa para dar cumplimiento a una obligación impuesta por una norma de rango superior a aquella que originaba la condición modificada;*

*c) Cuando se trate de poner fin a una situación de tolerancia o falta de control.*

*Todo ello sin perjuicio de la regulación separada en el artículo 82.3 del texto legal de las modificaciones que impliquen la inaplicación de convenios colectivos extraestatutarios, que no siguen el régimen del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. ...”.*

A lo indicado en la sentencia comentada debe añadirse que, por Ley 1/2014, de 28 de febrero, se modificó la redacción del apartado 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo una nueva regulación de la comisión negociadora y de los sujetos legitimados para actuar, en representación de los trabajadores, en el caso de modificaciones de carácter colectivo, pero sin que se haya introducido modificación alguna en cuanto al concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo ni en cuanto a las causas que la justifican.

Finalmente podemos indicar que se puede observar como las modificaciones que se realizaron, fueron encaminadas a un continuo y progresivo vaciamiento de contenido de la figura jurídica, y a la sustitución de los elementos definitorios de carácter jurídico por otros de carácter económico y de gestión empresarial. Primando los intereses empresariales con respecto a los de los trabajadores.

### **III. RÉGIMEN JURÍDICO Y DEFINICIÓN**

#### **1. Régimen jurídico. El artículo 41 del Estatuto de los trabajadores**

Tras la evolución legislativa indicada anteriormente, la regulación vigente de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de los trabajadores en la empresa sigue establecida en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuya redacción tras la última modificación introducida por la Ley 1/2014, de 28 de febrero (art. 9.2), para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, que modificó el apartado 4 en lo referente a la comisión negociadora y al periodo de consultas, de forma resumida es la siguiente:

- El apartado primero se dedica a CUATRO aspectos fundamentales de esta figura:

- La dirección empresarial es la facultada para acordar la modificación.
- Esta modificación podrá ser sustancial.
- Las causas que justifican la adopción de esta medida, (que tienen que ser probadas), deben ser económicas, técnicas, organizativas o de producción. Debiendo estar relacionadas con la competitividad, productividad u organización del trabajo en la empresa.
- Relaciona las condiciones de trabajo que, en principio, caben ser incluidas en las modificaciones reguladas por este precepto.

- El apartado segundo se dedica a las CLASES DE MODIFICACIONES que se pueden producir en virtud de dos parámetros:

- Según la fuente de la que provengan las condiciones modificadas.
- Según el número de trabajadores afectados, pudiendo ser de carácter individual o colectiva.

- El apartado tercero regula el PROCEDIMIENTO Y FORMA de realizar

las modificaciones de carácter individual. Estableciendo que debe comunicarse al trabajador y a sus representantes legales con un preaviso de 15 días. Regulando los efectos y posibilidades de actuación o reacción del trabajador ante la decisión empresarial

- El apartado cuarto se dedica a las MODIFICACIONES DE CARÁCTER COLECTIVO, estableciendo la obligatoriedad de realizar un periodo de consultas entre el empresario y la representación de los trabajadores. Regulando igualmente quien está legitimado para intervenir en dicho periodo de consultas, sobre todo en representación de los trabajadores, pues pueden existir supuestos en los cuales esta representación no exista. Igualmente establece el procedimiento a seguir, y la duración de dicho periodo de consultas, así como la posibilidad de que las partes, de común acuerdo, puedan sustituir este periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación. Resulta importante destacar que en caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo se establece la presunción de que existen las causas que justifican la adopción de la decisión modificativa. Presunción que debemos considerar tiene un mero valor *iuris tantum*, si bien, dada su redacción, se invertiría la carga de la prueba, debiendo ser quien reclama la parte que demuestre la no concurrencia de las causas que justifican la medida.

- El apartado quinto indica el PROCEDIMIENTO a seguir por las partes una vez COMUNICADA LA DECISION DEL EMPRESARIO, que surtirá efecto en el plazo de 7 días desde la notificación de la misma.

- Los apartados sexto y séptimo remiten a otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores para el caso de modificaciones que afecten a las condiciones de trabajo establecidas en los CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS Y PARA EL CASO DE LA MOVILIDAD GEOGRAFICA.

## 2. Definición

Si se tuviera que establecer o determinar una característica o elemento común en la doctrina y jurisprudencia con respecto a la definición que de la modificación sustancial de condiciones de trabajo se hace en el art.41 del Estatuto de los Trabajadores sería, por contradictorio que pudiera parecer, la ausencia de definición legal al respecto en dicho precepto, siendo dicha circunstancia buena parte de los problemas que plantea la interpretación del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores<sup>3</sup>.

Cuestión esta de indefinición que incluso ha sido calificado como “tradición legal en esta materia”, dejando claro desde un principio que la definición de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo puede ser considerada como un concepto jurídico indeterminado<sup>4</sup> que el legislador no ha procedido a concretar.

Quizás sea esta la causa de que el análisis de la jurisprudencia en la materia deja bien claro que el núcleo del debate gira principalmente en torno a los aspectos conceptuales más que en torno a otras cuestiones como podrían ser los requisitos causales. De la propia expresión del concepto del que tratamos, parece lógico pensar que la materia sobre la que recaiga la modificación debe tener alguna importancia en orden a determinar si dicha alteración es sustancial o no. La sustancialidad refleja lo que es esencial y no es accesorio, lo que es suficientemente significativo, conceptos todos estos indeterminados ya que el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores no los delimita<sup>5</sup>.

Además resulta obvio que lo modificado deben ser las condiciones de trabajo de los trabajadores, y aunque el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores indica una relación de materias a las que afecta, es prácticamente unánime en la doctrina la consideración de que dicho listado de materias es una lista abierta, pudiendo decirse que son todas las que

---

<sup>3</sup> LUJÁN ALCARÁZ, J. “Elementos para una caracterización jurisprudencial de la modificación sustancial de la condiciones de trabajo”. Revista Aranzadi Social 12/2000, Aranzadi, Pamplona, 2000, pag. 3.

<sup>4</sup> TOSCANI GIMENEZ, D. *La modificación unilateral de condiciones de trabajo por el empresario*. Comentarios a la Ley 3/2012, de 7 Julio, El Derecho, Madrid 2012, pág.13

<sup>5</sup> SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. “La modificación sustancial de condiciones de trabajo: ejes de su configuración en el oscuro art.41 ET”, Revista Aranzadi Social 3/2009, Aranzadi, Pamplona, 2009, pag. 3.

están, pero no están todas las que son. Dejando claro los tribunales que dicha relación de condiciones de trabajo es meramente ejemplificativa y no exhaustiva<sup>6</sup> (Sentencia del Tribunal Supremo de 26 Abril de 2006. R. 2016/2005)

Por otro lado, resulta también patente que para poder establecer una definición o delimitación de que es una modificación sustancial de condiciones de trabajo y que estemos ante un supuesto que pueda ser encuadrado en el ámbito del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores debe tratarse de una iniciativa o actuación unilateral del empresario, pues así es como inicia su redacción el propio cuerpo legal, “... *La Dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ...*”

Por tanto para poder concretar una definición de que es una modificación sustancial de condiciones de trabajo debemos incluir tres factores que deben aparecer en la situación a considerar:

1. Unilateralidad de la modificación.
2. Sustancialidad de modificación.
3. Las condiciones de trabajo afectadas.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 3 de diciembre de 1987, indicó que como modificación sustancial podía entenderse “*aquella de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral*”. Y para la configuración de una determinada modificación como sustancial o no habrá que atender a la materia sobre la que verse la condición modificada.

El Tribunal Supremo en sentencia de 11 de diciembre de 1997, con apoyo en sus sentencias de 11 de julio de 1986 y de 3 de diciembre de 1987, afirma que “por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquellas de tal naturaleza que alteren o transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral (...) pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trate de

---

<sup>6</sup> LUJAN ALCARAZ, J. “Elementos para una caracterización jurisprudencial de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo”. Revista Aranzadi Social 12/2000, Aranzadi, Pamplona, 2000, pag. 4

simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del *ius variandi* empresarial”

En definitiva, y puesto que la ley no realiza una definición concreta y específica de que es una modificación sustancial de condiciones de trabajo, siendo un concepto jurídico indeterminado<sup>7</sup>, el Tribunal Supremo se ha esforzado en establecer una definición, llegando a definirla como “...*aquella modificación que sea de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, pasando a ser otros distintos de modo notorio*”. Por último para determinar si se está o no ante una medida empresarial encuadrable en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, el Tribunal Supremo, en sentencia de 29 Junio 2017, ha indicado que hay que atender tanto a la materia modificada como a la modificación misma, en su triple vertiente de importancia cualitativa, de su alcance temporal y de las eventuales compensaciones.

Así, y para una mejor comprensión de los factores a considerar para poder delimitar el concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se hace necesario delimitar de forma concreta y específica los tres factores indicados anteriormente.

## **2.1 Unilateralidad de la decisión:**

Como ya se dijo, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo prevista en el art.41 del Estatuto de los Trabajadores requiere de la existencia de una decisión unilateral del empresario. Decisión que debe estar fundada en unas causas determinadas y adoptarse cumpliendo determinados requisitos. Por tanto, de su ámbito de aplicación debe excluirse aquellas actuaciones empresariales que no sean imputables a la exclusiva voluntad del empresario. Supuestos que cabe encuadrar en dos grupos<sup>8</sup>:

- Modificaciones derivadas de cambios normativos externos al contrato de trabajo. Como podría ser el caso de una modificación, cambio o nueva

---

<sup>7</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D. *La modificación unilateral de condiciones de trabajo por el empresario*. Comentarios a la Ley3/2012, de 7 de julio, El Derecho, Madrid 2012, pag. 13.

<sup>8</sup> GOERLICH PESET, J.M. “El concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en la jurisprudencia del TS”. Revista Aranzadi Social 13/2007, Aranzadi, Pamplona, 2007, pag. 4

negociación de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación; o la entrada en vigor de una nueva regulación normativa a nivel estatal; como podría ser el caso de un aumento o disminución de la jornada de trabajo máxima a realizar.

- Modificaciones expresamente pactadas entre los sujetos del contrato de trabajo. Así en el caso pactos de condiciones de trabajo disfrutadas por el trabajador a título individual y la modificación operada en virtud de nuevo pacto entre las partes no está incluido en lo previsto en el art.41 del ET, sino que sus límites derivan de lo previsto en el art.3.5 del Estatuto de los Trabajadores, que considera la voluntad de las partes como una de las fuentes de la relación laboral, y cuyo límite viene determinado por la indisponibilidad por parte del trabajador de los mínimos de derecho necesario.

Cuestión distinta ocurre con respecto a este tipo de acuerdos o pactos en el caso de modificaciones de carácter colectivo, pues en ocasiones el empresario ante modificaciones de carácter colectivo, y con la finalidad de evitar el farragoso procedimiento de consulta o debido a la falta de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, recurre a la utilización de la suscripción de acuerdos o pactos de carácter individual con los trabajadores afectados, utilizando la figura jurídica conocida como contratación en masa<sup>9</sup>; debiendo indicarse que con respecto a los denominados pactos en masa el Tribunal Constitucional ha declarado que la autonomía individual de forma masiva no puede utilizarse válidamente para perjudicar el ejercicio de la negociación colectiva. Así en sus sentencias 225/2001 y 238/2005 declara contrarias a la libertad sindical las actuaciones empresariales basadas en el mutuo acuerdo modificativo que habían sido declaradas legítimas por los tribunales ordinarios<sup>10</sup>.

Además debe distinguirse según de donde provenga, o sea la fuente de la condición a modificar

---

<sup>9</sup> SAN MARTIN MAZZUCCONI,C: “la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; ejes de su configuración en el oscuro art. 41 ET”, Revista Aranzadi Social 3/2009, Aranzadi, Pamplona.

<sup>10</sup> GOERLICH PESET, J.M. “El concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en la jurisprudencia del TS”. Revista Aranzadi Social 13/2007. Aranzadi, Pamplona

- *“... La naturaleza contractual de la fuente permite su modificación unilateral por el empresario, de modo que no habría inconveniente en aceptar que éste pueda llegar a acuerdos individuales con los trabajadores afectados (STSJ Murcia, 27 Julio 1998)...”.*
- *“... Por otra parte, con respecto a las condiciones de trabajo derivadas de una decisión unilateral de efectos colectivos, existe un argumento adicional que permite mantener la licitud de su novación: se trata de condiciones más beneficiosas incorporadas al contrato individual de trabajo, por lo que la novación modificativa desplegaría todos sus efectos válidamente, sin más límite que los mínimos de derecho necesario (art.3.5 ET). Sólo en caso de ausencia de acuerdo entre el empresario y cada uno de los trabajadores afectados, el procedimiento a aplicar sería el del art.41 ET. ...”.*
- *“... la solución es otra cuando la fuente de la condición a modificar es un convenio colectivo estatutario, ya que el art.3.1.c) ET no admite su modificación peyorativa por la autonomía individual. Por tanto, las vías para un cambio en tal sentido serían la renegociación colectiva o la prevista en los apartados 2 y 3 del art.41 ET. ...”.*

Con respecto a la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo en virtud de previsión específica al respecto insertada en el contrato de trabajo, (cláusula en blanco), y en virtud de la cual se otorga al empresario la facultad de modificar, en un momento indeterminado y posterior durante la vigencia de la relación laboral, las condiciones disfrutadas por el trabajador, su validez o no depende de varias consideraciones:

- En principio no se plantean dudas con respecto a la validez de estas cláusulas cuando están referidas a condiciones disfrutadas a título individual por el trabajador, concretas y debidamente especificadas, ya que en su ejecución no se opera

una modificación unilateral, sino que se trata del cumplimiento o actuación según lo expresamente pactado por las partes. Siendo válida dicha autorización solo en tanto recaiga sobre dichas condiciones concretas, “... *dispositivizando de este modo el beneficio por encima del nivel legal o convencional mínimo en la materia objeto de modificación. De todos modos, la doctrina judicial no es pacífica a este respecto. ...*”.

- No es válida la cláusula que facultara al empresario para modificar las condiciones contractuales sin ningún límite ni condicionamiento.
- No es válida la cláusula contractual que permite al empresario disponer del régimen regulado en el art.41 ET respecto de las modificaciones de carácter colectivo.

## **2.2 La sustancialidad de la modificación:**

Ateniéndonos a la lectura e interpretación literal del apartado 1 del art.41 del Estatuto de los Trabajadores resulta meridianamente claro que otro de los condicionantes imprescindibles que la aplicación de dicho precepto requiere es que la modificación operada “unilateralmente” por el empresario sea “sustancial”, concepto este que la norma no concreta. Resultando “... *evidente que no toda modificación que afecte a los aspectos de la relación laboral expresados por la Ley es sin más “sustancial”; deberá poseer, además, para ello una entidad que justifique esa sustancialidad o esencialidad*<sup>11</sup>... “

Por el contrario, y para el caso de modificaciones que no se consideren como sustanciales, no sería de aplicación el art.41 del Estatuto de los Trabajadores, y la decisión unilateral del empresario entraría dentro del *ius variandi* empresarial.

---

<sup>11</sup> MONTOYA MELGAR, A. *Comentario al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*. Grandes tratados. Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, Aranzadi, Pamplona, Diciembre 2007, pag 1.

Siguiendo a GOERLICH PESET, en la doctrina jurisprudencial consolidada respecto al concepto de modificación sustancial se detecta la siguiente evolución:

- Inicialmente el Tribunal Supremo utilizó una denominación que podría calificarse como “catastrofista” de lo sustancial, estableciendo que había que entender por modificación sustancial de condiciones de trabajo aquellas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, pasando a ser otras distintas de un modo notorio. (STS 17 julio 1986 y 3 diciembre 1987).

- Esta concepción es claro que ha perdido su sentido después de la reforma de 1994, (ley 11/1994); existiendo pronunciamientos del Tribunal Supremo que parten de una concepción más “fisiológica” de la modificación, referida únicamente a la condición, indicando que es aquella en la que la modificación afecta a los aspectos fundamentales de la condición, de forma que con ella pasan a ser otros distintos de un modo notorio. (STS 9 abril 2001).

En este contexto, resulta claro, y a nadie se le puede pasar por alto que con la regulación legal actualmente vigente y atendiendo a la literalidad del art. 41 del Estatuto de los trabajadores, “... *no podemos determinar a priori, cuando una modificación es sustancial per se, siendo, por tanto, la sustancialidad o no de la modificación un concepto jurídico indeterminado de interpretación jurisprudencial y altamente casuístico, con la inseguridad jurídica que ello siempre entraña ...*”.

Por tanto debemos valorar y considerar los distintos supuestos en función de los cuales el Tribunal Supremo ha calificado una modificación como sustancial o no.

En primer lugar, y siendo quizás el criterio más sencillo, “... *la jurisprudencia parece mantener que cuando una condición de trabajo se suprime íntegramente, esto siempre tendrá la condición de sustancial. En sentido, contrario, cuando la modificación empresarial no afecta al contenido de la condición, que permanece idéntica, sino a los procedimientos establecidos para su disfrute o su ejercicio, las decisiones empresariales nunca tienen carácter sustancial. ...*”.

En segundo lugar, y colocándonos en una posición intermedia, en el caso de las modificaciones parciales, (la modificación afecta al contenido de la condición

pero esta permanece) es cuando la situación se complica. Por ello el Tribunal Supremo, utilizando criterios de distinta naturaleza, remite a una valoración caso a caso. “... En este sentido, la STS de 12 Septiembre de 2016 nos indica “ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental”. Dicha sentencia también se hace eco en su fundamento jurídico 4º de las aportaciones de la “doctrina científica” indicándonos que “para diferenciar entre sustancial y accidental es necesario tener en cuenta el contexto convencional e individual, la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que la alteración supone para los trabajadores afectados...”

Por tanto, podemos indicar la utilización de tres tipos de criterios:

- De orden cuantitativo, vinculados a la entidad del cambio. Son objetivos y no subjetivos, refiriéndose a la modificación y no a los afectados por ella. En este sentido el Tribunal Supremo considera la cuantía del cambio y el periodo al que se extiende.

- De orden cualitativo, vinculados al daño experimentado por el trabajador afectado por la modificación. Son cambios, que no siendo muy intensos en sentido cuantitativo, por sus repercusiones colaterales si se convierten en cambios de una importante intensidad. El Tribunal Supremo ha señalado que este tipo de cambios producen graves trastornos, fundándose en razones tanto de orden legal como social.

- Criterios vinculados con el contexto convencional e individual. Criterio este que no parece estar demasiado claro en las sentencias del Tribunal Supremo, pudiendo encontrarse detrás de esta idea varias cosas, como el enjuiciamiento de modificaciones que pueda calificarse como accidentales, o la exigencia de requisitos específicos de modificación.

En definitiva, como se puede apreciar, se trata de criterios de carácter general, y que, atendiendo a la diversa casuística que nos podemos encontrar, deberán ser objeto de valoración y ponderación de forma conjunta y global. Siendo esto un claro ejemplo y

muestra de la gran dificultad que conlleva la calificación y definición de que cabe ser considerado como modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Como ejemplo práctico de lo expuesto anteriormente podemos indicar varios supuestos en los que los tribunales se han manifestado con respecto al carácter de sustancial o no <sup>12</sup>.

- Se ha considerado como sustancial:

- ✓ La reducción de la jornada por conclusión de una contrata. (STS 7-4-2000).
- ✓ La reducción de un 16'6% de la jornada con repercusión en el horario de trabajo. (STSJ Navarra 10-12-2012).
- ✓ La sustitución de una jornada continuada por una partida. (STS 11-6-1987).
- ✓ Disminución del horario sin reducción de la jornada laboral anual, repartiendo los puentes. (STS 22-10-1997).
- ✓ La revisión de los tiempos y rendimientos. (STSJ Castilla y León, 23-2-1996).
- ✓ La modificación de la estructura salarial pactada. (SAN 12-6-1995).
- ✓ El cambio de funciones. (STSJ Castilla-La Mancha 19-5-1995).
- ✓ La transformación de una partida salarial fija en variable. (STS 6-5-1996).
- ✓ La supresión del derecho a un descuento sobre compras que se había mantenido vigente durante años. (STS 9-4-2001).
- ✓ La supresión del servicio de autocar. (STS 16-4-1999).
- ✓ La modificación del régimen de licencias y permisos. (STS 3-4-1995).

---

<sup>12</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D. *La modificación unilateral de condiciones de trabajo por el empresario*. Comentarios a la ley 3/2012, de 7 de julio, El Derecho, Madrid 2012 páginas 16 y 17. Y modificaciones del contrato de trabajo: modificación sustancial de condiciones de trabajo. Aranzadi Experto Social, DOC 2003/136 pág. 7 y 8.

<http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Ie17020f075a411db961801000000000&srguid=i0ad82d9a00000163b5217a32869bca29#>

- ✓ La retirada de la tarjeta de compra y de los descuentos especiales de los cuales disfrutaban los empleados para adquirir productos de la empresa. (STS 9-4-2001).
  - ✓ La supresión de servicios de transporte previstos por las empresas que se han ido quedando sin usuarios por el transcurso del tiempo. (STS 16-4-1999).
  - ✓ La modificación del horario en 30 minutos. (STSJ Cataluña 28-5-1996).
  - ✓ La modificación de la jornada en 8 minutos. (STSJ Navarra 18-7-2005)
  - ✓ La modificación de los turnos de guardia, con reducción de los equipos que los afrontaban de dos a un solo trabajador. (STS 14-6-2006).
- No se ha considerado como sustancial:
- ✓ La modificación de la jornada en 8 minutos. (STSJ Cataluña 9-9-1996).
  - ✓ El cambio de horario, que aumenta los días laborales durante el año, si bien reduce las horas de trabajo diarias. (STSJ Cataluña 9-9-1996).
  - ✓ El cambio de horario, adelantando en una hora la entrada al trabajo. (SSTSJ Cataluña 9-4-1996 y 5-7-1996).
  - ✓ Distintos supuestos de movilidad funcional. (STSJ Cataluña 15-1-1996).
  - ✓ La modificación del horario consistente en entrar media hora más tarde al trabajo saliendo media hora más tarde. (STS 10-10-2005).
  - ✓ La modificación del sistema de medición de los tiempos de trabajo. (STSJ Asturias 13-12-1996).
  - ✓ Un cambio de horario de escasa importancia. (STS 29-6-1987).
  - ✓ La modificación de los criterios empresariales para aumentar unilateralmente los salarios individuales. (STS 22-6-1998).
  - ✓ Las modificaciones derivadas de la pérdida de vigencia de un

convenio colectivo extraestatutario. (STS 25-1-1999).

- ✓ Un cambio de escasa entidad en el régimen de permisos establecido en el reglamento de régimen interior. (STS 3-4-1995).
- ✓ El cambio de procedimiento para hacer efectivo el descuento en las compras efectuadas por los trabajadores en una empresa comercial. (STS 11-12-1997).
- ✓ El cambio en un incremento salarial que ha de decidir el propio empresario. (STS 22-6-1998).
- ✓ El incumplimiento por parte del empresario de lo pactado con el trabajador en materia salarial. (STS 7-4-1998).
- ✓ El cambio del sistema de compensación de dietas por el que se sustituye el abono de una cantidad fija, independientemente de la cuantía del gasto, por el pago, mediante la tarjeta facilitada al efecto, del gasto real soportado por el trabajador, con el mismo límite en ambos casos. (STS 22-7-2013).
- ✓ La sustitución del sistema de comedor de la residencia de verano, que se venía realizando por su personal fijo-discontinuo, por la prestación de dicho servicio por un establecimiento de la localidad. (STS 22-1-2014).

### **2.3 Las Condiciones de trabajo a modificar:**

El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores indica una serie de materias cuya modificación se entiende incluida en dicho precepto. Para ello incluye un listado de materias, el cual, como ya se indicó anteriormente, no cabe ser considerado como una lista cerrada y excluyente, sino que, al contrario, dicha lista es abierta o ejemplificativa, indicando de forma expresa el Tribunal Supremo que la misma constituye una lista abierta y no exhaustiva, (STS 26 Abril 2006, rec 2076/2005; 22 Julio 2013, rec 106/2013, STS 12 Septiembre 2016 rec 4782/2016). Por ello al referirnos a las condiciones de trabajo objeto de la modificación debemos hacerlo en sentido amplio.

Así podemos considerar que comprende las siguientes materias <sup>13</sup> :

- Condiciones de trabajo en sentido estricto.
- Condiciones de empleo.
- Condiciones de organización del trabajo y de la actividad productiva.

Por el contrario el ámbito de las condiciones a las que se refiere el art.41 del Estatuto de los Trabajadores no incluye la “... *modificación de condiciones cuya concurrencia es esencial para reconocer un determinado tipo contractual ...*”.

“... *En relación con esto, el Tribunal Supremo, en sentencia de 11 de abril de 2005, ha declarado que el art.41 ET no extiende su ámbito de aplicación a los cambios de régimen contractual. Así, en el concreto caso en el que una parte de la actividad pasa a realizarse “a domicilio”, mantiene que esta variación “excede del ámbito de las modificaciones del art.41 ET, porque este precepto se refiere a las modificaciones sustanciales que se produzcan en el marco de un determinado contrato de trabajo, pero no a las condiciones que puedan determinar un cambio de régimen contractual, como muestra la regla del apartado d) del art.12 ET para el contrato a tiempo parcial, y tampoco sería posible autorizar el cambio de una relación indefinida por una temporal o de una relación común por una especial..*”<sup>14</sup>

Por tanto, “... *la modificación de condiciones significa modificación objetiva de la relación laboral, frente a la subjetiva...*”.

Igualmente tampoco cabe considerar incluidas aquellas condiciones para cuya modificación ya prevé la normativa de aplicación un régimen especial y particular para llevar a efecto la misma. En particular se ha predicado su exclusión para aquellos casos de movilidad funcional no encuadrables dentro de los términos del apartado 1.f) del art.41 del Estatuto de los Trabajadores, y que serían encuadrables en los

---

<sup>13</sup> Modificaciones del contrato de trabajo: modificación sustancial de condiciones de trabajo. Aranzadi Experto Social, DOC 2003/136, pág. 12  
<http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Ie17020f075a411db961801000000000&srguid=i0ad82d9a00000163b5217a32869bca29#>

<sup>14</sup> SAN MARTIN MAZZUCCONI,C: “la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; ejes de su configuración en el oscuro art. 41 ET”, Revista Aranzadi Social 3/2009, Aranzadi, Pamplona. pág. 2

genéricos términos del art.39 del Estatuto de los Trabajadores. “... De esta manera, al procedimiento del art.41 ET sólo pueden tener acceso las reclasificaciones profesionales de carácter permanente a las que no se les aplica, como es lógico, el régimen del art. 39 ET (cfr. STS de 14 de abril de 2003)) pero que se encuentran sujetas a las exigencias causales prevenidas en el precepto (Sentencia del Tribunal Supremo de 5 diciembre de 2006)

Igual resultado se ha predicado con respecto a la denominada movilidad geográfica “débil”, (la que no implica cambio de residencia). Descartando el Tribunal Supremo, en sentencia de 26 de abril de 2006, que dicho supuesto pueda considerarse de los incluidos y afectados por la regulación prevista en el art.41 del Estatuto de los Trabajadores.

Además, debemos hacer mención a los supuestos específicamente contemplados por el art.47 del Estatuto de los Trabajadores, referidos a la suspensión del contrato de trabajo y la reducción de jornada, ambas de carácter temporal, que al contar con su propia y específica regulación y previsión normativa, no procede incluirlos en el ámbito de aplicación del art.41 del Estatuto de los Trabajadores <sup>15</sup>. Igualmente, debemos recordar, que el apartado 6 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores remite al artículo 83.2 de esta misma norma para el caso de las modificaciones que se pretenda realizar respecto de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos estatutarios.

En cuanto a las materias o condiciones específicamente mencionadas en el listado del apartado 1 del art.41 del Estatuto de los Trabajadores, (y cuya inclusión en el ámbito de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo no suele plantear problemas), básicamente podemos hacer mención a que el precepto menciona las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo

---

<sup>15</sup> Modificaciones del contrato de trabajo: modificación sustancial de condiciones de trabajo. Arazadi Experto Social, DOC 2003/136, pág. 12  
<http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Ie17020f075a411db961801000000000&srguid=i0ad82d9a00000163b5217a32869bca29#>

- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Las modificaciones de la jornada de trabajo cabe considerarlas en relación al tipo de jornada, (partida o continuada), a su cuantificación, (aumento o disminución de jornada). Debe advertirse que las reducciones temporales de jornada deben realizarse de conformidad y al amparo de lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones relativas al horario y distribución del tiempo de trabajo deben estar relacionadas con las distintas modalidades de horario posibles, (flexible, fijo, variable, etc.), así como la fijación y establecimiento de los horarios de entrada y salida del trabajador. También procede incluir en este tipo de condiciones la distribución regular o irregular de la jornada anual, modificaciones al calendario laboral, cambios en los días a trabajar, (como por ejemplo la obligación de prestar servicios en festivos), la fijación de las horas de trabajo a realizar en periodos de cómputo diario, semanal, mensual o anual.

Por modificación del régimen de trabajo a turnos podemos entender tres posibilidades, su implantación, su modificación o su supresión. Siendo el régimen de trabajo a turnos una forma de organización del trabajo según establece el apartado 3 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo considerarse que tal y como dispone el apartado 1 del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores es el empresario quien ejerce la dirección de la actividad laboral.

Las condiciones relativas al sistema de remuneración y cuantía salarial debemos entenderlas referidas a la modalidad del mismo, (diario, semanal, mensual, por comisiones, a destajo, salarios mixtos, salario fijo, variable, etc.), a la estructura de las retribuciones, cambios en la denominación, distribución y tipo de pluses o complementos, (de puesto de trabajo, de cantidad y/o calidad de trabajo, etc.). En cuanto a las modificaciones en la cuantía salarial debemos considerar lo

establecido por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el cual, tras la reforma introducida por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, y la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, establece que, para el caso de las retribuciones fijadas por convenio colectivo estatutario, el trámite para la modificación de su cuantía debe realizarse de conformidad con lo expresamente establecido en dicho precepto; que en su ámbito procedimental remite en primer lugar a lo previsto en el apartado 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Además debemos recordar que el apartado 6 del artículo 41 establece expresamente que la modificación de aquellas condiciones de trabajo cuya fuente normativa sea un convenio colectivo estatutario no se realizará según lo establecido en dicho precepto, sino de conformidad a lo previsto por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Por condiciones relacionadas con el sistema de trabajo y rendimiento debemos entender aquellas referidas a los métodos de organización del trabajo y la actividad productiva<sup>16</sup>, que normalmente tienen efectos y consecuencias en la medición del rendimiento y la productividad de los trabajadores.

Por último la referencia a las condiciones de trabajo relacionadas con las funciones de los trabajadores tenemos que indicar que está íntimamente relacionada con la clasificación profesional vigente en la empresa y con las tareas concretas que el trabajador esté obligado a prestar; todo ello de conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y en especial su apartado 5; el cual indica que *“...por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. ...”*. Es decir la asignación concreta de funciones y tareas está sometida al acuerdo de las partes.

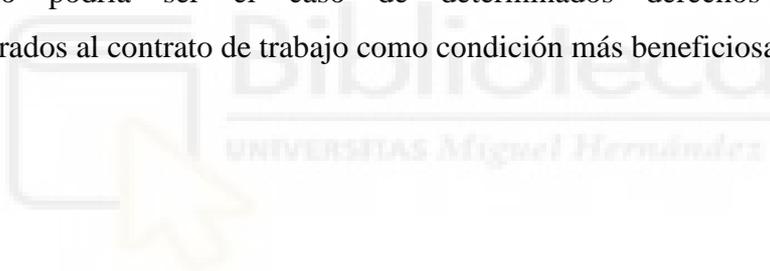
---

<sup>16</sup> Modificaciones del contrato de trabajo: modificación sustancial de condiciones de trabajo. Arazadi Experto Social, DOC 2003/136, pág. 19  
<http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Ie17020f075a411db961801000000000&srguid=i0ad82d9a00000163b5217a32869bca29#>

Igualmente debemos ponerlo en relación con la movilidad funcional regulada por el art.39 del Estatuto de los Trabajadores. Precepto este que prevé la realización de tareas incluso que no correspondan al grupo profesional al que pertenece el trabajador. Si bien este precepto está previsto para situaciones de carácter coyuntural y temporal.

Por tanto debemos considerar que la modificación de funciones a la que se refiere el art.41 del Estatuto de los Trabajadores está referida a cambios de mayor intensidad y envergadura en relación a las tareas inicialmente asignadas al trabajador, y que irían más allá de situaciones urgentes o imprevisibles, o con mayor duración de la prevista en los preceptos antes indicados <sup>17</sup>.

Finalmente, y al ser este un listado de materias o condiciones de carácter abierto, debemos hacer mención a que cabe incluir en el art.41 del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de modificar aquellas condiciones no indicadas expresamente en el mismo, como podría ser el caso de determinados derechos de carácter social incorporados al contrato de trabajo como condición más beneficiosa.



---

<sup>17</sup> Modificaciones del contrato de trabajo: modificación sustancial de condiciones de trabajo. Arazadi Experto Social, DOC 2003/136, pág. 19  
<http://experto.aranzadigital.es/maf/app/document?docguid=Ie17020f075a411db961801000000000&srguid=i0ad82d9a00000163b5217a32869bca29#>

## IV CAUSAS QUE JUSTIFICAN LA MODIFICACIÓN

El apartado 1 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores indica cuatro tipos de causas justificadoras de la medida unilateralmente decidida por el empresario; que, en principio, parecen coincidentes con las previstas para la adopción de otro tipo de medidas como son la movilidad geográfica, (artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores), suspensión de contratos y reducción de jornada, (artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores), despido objetivo, (artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores), o el despido colectivo (artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores); siendo las siguientes:

- Causas económicas
- Causas técnicas
- Causas organizativas
- Causas de producción

Estas cuatro causas justificativas de la medida, al igual que el propio concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, no tienen en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores una definición, siendo por tanto cuatro conceptos jurídicos indeterminados que los Tribunales de Justicia han debido ir delimitando.

En la redacción del precepto anterior a la reforma de 2012, se aludía a la necesidad de la existencia de lo que algún autor<sup>18</sup> ha denominado como “criterios de concurrencia” de estas causas: es decir, los efectos que debe producir una modificación sustancial de condiciones de trabajo cuando esté justificada. Debiendo producir una mejora en la situación de la empresa. En concreto el precepto establecía:

*“la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de*

---

<sup>18</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D. *La modificación unilateral de condiciones de trabajo por el empresario*. Comentarios a la Ley3/2012, de 7 de julio, El Derecho, Madrid 2012, pag. 21 Y SAN MARTIN MAZZUCCONI,C: “la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; ejes de su configuración en el oscuro art. 41 ET”, Revista Aranzadi Social 3/2009, Aranzadi, Pamplona. pág. 6

*una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. ...”.*

En la redacción actual, tras la reforma introducida en 2012, desapareció la referencia, o exigencia a que la medida debe producir una mejora en la situación de la empresa, limitándose la nueva redacción del apartado primero del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a indicar, en relación a dichas causas, que “... *Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. ...”.*

Como puede apreciarse el legislador ha decidido abundar en la indefinición del precepto y en su falta de concreción, siendo aún más ambiguas que ya de por sí eran con anterioridad, reduciéndose de forma muy importante su función limitadora de la introducción de modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo. De tal forma, que a efectos prácticos, se podría afirmar que se realiza una descausalización que concede todavía más margen de maniobra a la empresa.

Al ser eliminada la referencia a que dichas medidas deben producir unos efectos en la situación de la empresa se eliminan los juicios de razonabilidad y proporcionalidad que debían realizarse anteriormente. “... *En consecuencia, el control judicial queda reducido a verificar que la causa alegada esté relacionada con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa y no a que la medida adoptada sea una de las posibles para contribuir a mejorar la situación de la empresa como venía exigiéndose hasta ahora.. “*

En cualquier caso, no debemos olvidar ni pasar por alto, que el precepto sigue exigiendo la existencia de unas determinadas causas, que pese a su indefinición, se encarga de resaltar que deben ser probadas, pues su redacción literal sigue siendo: “... *cuando existan probadas razones ...”*, lo que indudablemente deja bien claro que dichas causas no solo deben ser reales y actuales, sino que su existencia debe ser acreditada por el empresario. Así el empresario debe aportar, caso de que la medida sea objeto de demanda por el trabajador o trabajadores afectados, prueba que acredite la existencia de las causas y de la vinculación existente entre las que

sean aducidas, las modificaciones adoptadas y los efectos pretendidos <sup>19</sup>.

A estos efectos, y dada la indefinición existente con respecto a las causas, de conformidad con el apartado 1 del artículo 4 del Código Civil, se podría proclamar la aplicación analógica de los conceptos establecidos para las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores, como lo indicado en el artículo 51 para los despidos colectivos. El cual debemos recordar que al respecto indica que se entiende que existen dichas causas de conformidad con lo siguiente:

1. Para las económicas lo vincula a la existencia de una situación económica negativa de la empresa, como existencia de pérdidas actuales o futuras, o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios de la empresa.

2. Para las técnicas se pone en relación con los cambios producidos en los medios o instrumentos de producción.

3. Para las productivas se refiere a cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

4. Para las organizativas se indica que están referidas a cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Por último, y como ya se sugirió al inicio de este apartado, debe indicarse que, aunque la denominación de las causas exigidas por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores sea coincidente con la utilizada para las causas justificativas exigidas por otros preceptos de la misma norma, como es el caso del artículo 40 para la movilidad geográfica, el artículo 47 para las suspensiones temporales del contrato de trabajo y las reducciones temporales de jornada, el artículo 52.c) para los despidos objetivos y el artículo 51 para los despidos colectivos; sin embargo los criterios de

---

<sup>19</sup> Modificaciones del contrato de trabajo: modificación sustancial de condiciones de trabajo. Arazadi Experto Social, DOC 2003/136, pág. 9  
<http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Ie17020f075a411db961801000000000&sruid=i0ad82d9a00000163b5217a32869bca29#>

conurrencia son distintos, siendo solamente coincidentes con los previstos para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo los que exige el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores para la movilidad geográfica. Por el contrario, en las suspensiones de contrato de trabajo y despidos, los criterios de concurrencia de las causas justificativas son distintos. De lo cual resulta que el contenido que debe darse a los cuatro conceptos antes indicados será distinto según nos encontremos ante un despido objetivo o ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual. Siendo el canon de control judicial de estas causas exigidas por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores más ligero que el exigido en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores. La razón sustantiva de este tratamiento diferente y de la distinción radica en la distinta naturaleza de los bienes e intereses en juego, pues no es lo mismo la pérdida del empleo, (“flexibilidad externa”), que un cambio en el modo o circunstancias en las que se presta servicios (flexibilidad interna).



## **IV CLASES DE MODIFICACIONES EN RAZÓN DEL ORIGEN Y NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS**

El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores clasifica las modificaciones de condiciones de trabajo con base en la consideración de forma conjunta de dos aspectos:

- El origen o fuente de la condición de trabajo objeto de la modificación.
- El número de trabajadores afectados por dicha modificación.

Así, en función de su origen, el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores, “... *de una forma ciertamente confusa, asistemática y con indudables deficiencias técnicas, clasifica las condiciones de trabajo sobre las que vaya o operar la modificación, en dos tipos: ...*”<sup>20</sup>.

1. Las individuales, que están referidas a las condiciones de trabajo que disfrutaban los trabajadores a título individual, es decir, en virtud de pacto de carácter individual, normalmente fijadas en el contrato de trabajo, aunque también pueden tener origen en una decisión unilateral del empresario de carácter individual, que también podría ser calificada como condición más beneficiosa incorporada así al contrato de trabajo.

2. Las colectivas, que están referidas a las condiciones de trabajo que vienen establecidas y reconocidas en virtud de acuerdo de carácter colectivo, pacto colectivo, e igualmente por una decisión unilateral del empresario con efectos colectivos, que igualmente, podrían ser calificadas como condición más beneficiosa.

Junto a este criterio de clasificación en función del origen o fuente de la condición de trabajo el apartado 2 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores añade otro criterio de carácter numérico y temporal mediante los cuales se determina el carácter individual o colectivo de la modificación sustancial a realizar.

---

<sup>20</sup> Sentencia número 2525/2005, de 25 de octubre, de la Sala de lo Social, (Sección 1ª) del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Fº. Dº. 2º. Sentencia número 317/2011, de 4 de febrero, de la Sala de lo Social, (Sección 1ª), del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Fº.Dº4º

En concreto la norma establece como periodo temporal de referencia el de noventa días, y considera colectiva a la modificación que en dicho periodo afecte al menos al siguiente número de trabajadores:

*“... a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*

*b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*

*c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. ...”.*

En el último párrafo del artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores, y de forma negativa, se indica que una modificación será individual si no cumple los requisitos para poder ser considerada como colectiva.

Esta clasificación no es baladí, sino al contrario el legislador le ha otorgado una importancia fundamental y trascendental, pues en función de cómo deba clasificarse la modificación sustancial que se pretende realizar el procedimiento a seguir será distinto, pues el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores al regular las modificaciones de carácter individual establece un procedimiento más simple y menos complejo que el establecido en el apartado 4 y 5 de dicho precepto para las modificaciones de carácter colectivo; las cuales, para su válida implantación, requieren la previa realización de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores; así como establece la posibilidad de impugnar judicialmente la medida a través del procedimiento especial de conflicto colectivo regulado en el artículo 153 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. Procedimiento este que una vez iniciada producirá la suspensión de las demandas de carácter individual que se hayan presentado por los trabajadores afectados hasta que sea resuelto el procedimiento de conflicto colectivo, artículo 138.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

## V CONCLUSIONES

Una de las características del actual mercado laboral español está relacionada con su inestabilidad y volatilidad, la cual se acentúa aún más en el actual contexto socioeconómico, totalmente internacionalizado y globalizado, en el cual la evolución de la situación económica, tanto la nacional, como la europea y mundial, produce graves efectos sobre dicho mercado laboral.

Para intentar minimizar al máximo los efectos sobre el empleo que dicha situación produce, las herramientas de flexibilidad interna se han venido fomentando e introduciendo en la legislación laboral como una alternativa a las de flexibilidad externa, (despidos). De hecho en las últimas reformas laborales, sobre todo en las de 2010 y 2012, el legislador de forma notable ha optado por fomentar la modificación de los aspectos relacionados con la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores como herramienta para que el mercado laboral se pueda adaptar rápidamente y con el menor coste posible, en cuanto a destrucción de empleo, a las exigencias del mercado.

En mi opinión, y con respecto a dichos cambios normativos introducidos y la noción actual de las modificaciones de las condiciones de trabajo, podemos establecer lo siguiente:

1. Ninguna de las reformas introducidas se ha preocupado de mejorar o aclarar ninguno de los aspectos sustantivos que pueden contribuir a una mejor definición del concepto de “modificación sustancial de las condiciones de trabajo”. Definición que sigue siendo tan oscura e imprecisa como era en el primer Estatuto de los Trabajadores de 1980.

2. Se observa en la evolución legislativa una clara tendencia hacia la desregulación del concepto, o aspectos sustantivos, y una mayor preocupación por los aspectos relacionados con el procedimiento, sobre todo en lo relativo a las modificaciones de carácter colectivo.

3. Sigue, por tanto, siendo el concepto de modificación sustancial de

condiciones de trabajo un concepto jurídico indeterminado en el que la función de la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina judicial ocupan un papel primordial y trascendental en la definición y concreción del mismo.

4. Se observa, en mi opinión, que en esta materia, por los legisladores correspondientes se viene produciendo una ruptura del equilibrio que debe presidir una relación contractual tan peculiar como la laboral. Pues todas las modificaciones realizadas, tanto en el ámbito sustantivo como en el procedimental, están enfocadas a facilitar y permitir una mayor posibilidad de actuación y ejercicio del poder de dirección empresarial o “ius variandi”, con el claro perjuicio que ello crea en la parte más débil de dicha relación, los trabajadores.

5. En relación a lo anterior se observa como cada vez los requisitos causales exigidos en los aspectos sustantivos de la modificación son más laxos. Pues se pasó de exigir que la medida modificativa realizada mejorara la situación de la empresa a exigir, simplemente, que la medida esté relacionada con la productividad, competitividad u organización del trabajo en la empresa. Resultando claro que las posibilidades de control judicial y ponderación de la medida, igualmente, han pasado a ser menos exigentes.

En definitiva, considero que en los aspectos sustantivos de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se viene realizando una clara relajación en el nivel de exigencia de los requisitos causales, y ello con la finalidad de favorecer que por el empresario se pueda, en el ejercicio del “ius variandi” empresarial, adoptar con mayor facilidad una gran número de decisiones que afectan directamente a las condiciones laborales del trabajador, sin preocuparse en ningún momento de introducir ninguna mejora en los aspectos sustantivos del concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, el cual sigue siendo, al menos en algunos aspectos, excesivamente poco clarificador.

Siendo conscientes de que la cuestión y la materia son de compleja solución, propondría que las próximas reformas legislativas en esta materia se orienten a una mayor y mejor aclaración de los aspectos sustantivos relacionados con los requisitos causales de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo,

debiendo clarificarse el concepto de, al menos, dos aspectos:

- Mayor concreción de las causas exigidas y de la finalidad u objetivos que deben conseguirse con la modificación realizada. Como por ejemplo exigir que se produzca un aumento de la producción, o descenso en el coste por unidad producida, etc.
- En cuanto a la sustancialidad de la modificación debería introducirse algún tipo de valor objetivo aclaratorio, o cuantificable, para delimitar que es sustancial de lo que no es. Por ejemplo en materia de jornada se podría aclarar o establecer un límite numérico o porcentual de horas de trabajo, (al año, al día o a la semana), a partir del cual la modificación se considera sustancial.



## BIBLIOGRAFÍA

- GOERLICH PESET, J.M. “El concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en la jurisprudencia del TS”. Revista Aranzadi Social 13/2007, Aranzadi, Pamplona, 2007.
- LUJÁN ALCARÁZ, J. “Elementos para una caracterización jurisprudencial de la modificación sustancial de la condiciones de trabajo”. Revista Aranzadi Social 12/2000, Aranzadi, Pamplona, 2000.
- MONTOYA MELGAR, A. *Comentario al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.* Grandes tratados. Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, Aranzadi, Pamplona, Diciembre 2007.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. “La modificación sustancial de condiciones de trabajo: ejes de su configuración en el oscuro art.41 ET”, Revista Aranzadi Social 3/2009, Aranzadi, Pamplona, 2009.
- TOSCANI GIMENEZ, D. *La modificación unilateral de condiciones de trabajo por el empresario.* Comentarios a la Ley 3/2012, de 7 Julio.
  
- Modificaciones del contrato de trabajo: modificación sustancial de condiciones de trabajo. Aranzadi Experto Social, DOC 2003/136. Ed. Aranzadi. <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Ie17020f075a411db9618010000000000&srguid=i0ad82d9a00000163b5217a32869bca29#>