

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La modificación sustancial de condiciones de trabajo puede hacerse por varias vías:

1. Ajenas a la voluntad de las partes del contrato de trabajo, como los **cambios normativos** tanto legales y reglamentarios como los **convencionales**.
2. Por **mutuo acuerdo** de las partes en el ámbito de su autonomía individual y dentro de sus límites.
3. Por **iniciativa del trabajador**, en los supuestos previstos legal y convencionalmente, por ejemplo, en supuestos de conciliación de la vida laboral y familiar.
4. Por **decisión unilateral del empresario** que, a su vez, puede sustentarse en distintos títulos tales como poder de dirección, poder disciplinario, prevención de riesgos laborales, etc.

La ley permite las siguientes **modificaciones** sustanciales en las condiciones de trabajo:

- 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 que se prevén.
- Otras que puedan establecerse entre las partes.

Facultades modificativas del empresario

El empresario tiene dos tipos de facultades modificativas de las condiciones de trabajo:

1. Introducir modificaciones **no sustanciales** o accidentales, el legislador solo regula específicamente el cambio de funciones, esto es, la denominada movilidad funcional no sustancial.
2. Adoptar **modificaciones sustanciales** de las condiciones de trabajo en ejercicio extraordinario de su potestad de dirección cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Entre éstas, se incluyen:

- los **cambios de funciones** cuando excedan los límites de la movilidad funcional no sustancial, esto es, la llamada movilidad funcional sustancial;
- los cambios de **lugar de trabajo** distintos del habitual (movilidad geográfica);
- otros cambios **esenciales** de las condiciones de trabajo que afecten, por ejemplo, a la jornada, horario, sistema de remuneración, etc.

Modificaciones individuales y colectivas

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden ser de carácter individual o colectivo. En el caso de las **colectivas** exigen un período de consultas. En ambos casos la diferenciación se basa en el número de trabajadores afectados por la modificación o traslado en períodos de 90 días.

Son **colectivas** las modificaciones que en un periodo de 90 días afecten a:

- 10 trabajadores en empresas que ocupen menos de 100 trabajadores;
- 10% de trabajadores en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores;
- 30 trabajadores en empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

El primer paso será la iniciación de un **periodo de consultas** con los representantes legales de los trabajadores. Esta no debe extenderse más de 15 días. Tras esto, se llega a un **acuerdo** y este se les comunica a los trabajadores. Si no hay acuerdo sobre esta modificación sustancial, esto será notificado a los trabajadores y dicha modificación se aplicará a los siete días de dicha notificación.

Cuando los afectados no superan el porcentaje del 10 %, deberán ser notificados como mínimo con 15 días de antelación. Las opciones con las que cuenta el trabajador son las siguientes, en primer lugar será **aceptar el cambio**, también puede optar por la **extinción de la relación laboral** recibiendo una indemnización y teniendo derecho a percibir las correspondientes prestaciones por desempleo, y la última es **impugnar la medida** a través de una modalidad procesal especial con la finalidad de que se le ponga en sus anteriores condiciones o antiguo centro de trabajo.

En el caso de que la empresa realice modificaciones sustanciales o traslados en períodos sucesivos de 90 días en número inferior a los umbrales establecidos, sin que haya causas nuevas que justifiquen tal actuación, las nuevas modificaciones o traslados se consideran efectuados en **fraude de ley** y deben ser declaradas nulos y sin efecto, ya que están tratando de eludir el período de consultas.