

CÓMO HACER UNA MODIFICACIÓN EN EL CONTRATO LABORAL

PASO A PASO

**Todo lo que debes saber sobre la modificación
sustancial del contrato de trabajo**

EDICIÓN 2024

Incluye formularios





Disfrute gratuitamente **DURANTE UN AÑO** del eBook de esta obra

- Acceda a la página web de la editorial **www.colex.es**
- Identifíquese con su usuario y contraseña. En caso de no disponer de una cuenta regístrese.
- Acceda en el menú de usuario a la pestaña «Mis códigos» e introduzca el que aparece a continuación:

RASCAR PARA VISUALIZAR EL CÓDIGO

- Una vez se valide el código, aparecerá una ventana de confirmación y su eBook estará disponible **durante 1 año desde su activación** en la pestaña «Mis libros» en el menú de usuario

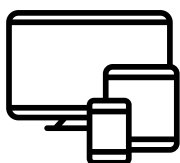
No se admitirá la devolución si el código promocional ha sido manipulado y/o utilizado.



¡Gracias por confiar en Colex!

La obra que acaba de adquirir incluye de forma gratuita la versión electrónica. Acceda a nuestra página web para aprovechar todas las funcionalidades de las que dispone en nuestro lector.

Funcionalidades eBook



**Acceso desde
cualquier dispositivo**



**Idéntica visualización
a la edición de papel**



Navegación intuitiva



Tamaño del texto adaptable

Síguenos en:



CÓMO HACER UNA MODIFICACIÓN EN EL CONTRATO LABORAL

Todo lo que debes saber sobre la modificación
sustancial del contrato de trabajo

CÓMO HACER UNA MODIFICACIÓN EN EL CONTRATO LABORAL

Todo lo que debes saber sobre la modificación
sustancial del contrato de trabajo

EDICIÓN 2024

**Obra realizada por el Departamento de
Documentación de Iberley**

COLEX 2024

Copyright © 2024

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1194-475-5
Depósito legal: C 714-2024

SUMARIO

1. CONCEPTO DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	11
1.1. ¿Hasta dónde llega la facultad empresarial para modificar las condiciones del contrato?	17
1.2. ¿Cuándo una modificación de condiciones adquiere el carácter sustancial?	23
1.3. Regulación de las modificaciones sustanciales y negociación colectiva.	31
2. TIPOS DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: ¿CÓMO SE REALIZA LA MSCT INDIVIDUAL Y COLECTIVA?	37
2.1. Distinción de modificaciones individuales y colectivas en las condiciones de trabajo	37
2.2. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.	39
2.2.1. Iniciación del procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo	40
2.2.2. Periodo de consultas	43
2.2.3. Interlocutores en el procedimiento de consultas	48
2.2.4. Sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje en caso de MSCT colectiva.	52
2.2.5. Acuerdo en el periodo de consultas sobre la MSCT colectiva y sus repercusiones.	53
2.2.6. Notificación de la decisión de implantar la MSCT y su incidencia sobre el plazo de caducidad para la impugnación de la medida.	55
2.2.7. Actuación de los trabajadores ante una MSCT colectiva	60
2.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual	62
2.3.1. Características para la consideración de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo como individual	62
2.3.2. Actuación de los trabajadores ante una MSCT individual.	66
2.3.3. Exigencia de la concurrencia de un perjuicio para la extinción indemnizada en caso de MSCT	68

3. IMPUGNACIÓN DE LA MEDIDA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	73
3.1. Impugnación de la medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo	77
3.1.1. Procedimiento de conflicto colectivo	77
3.1.2. Legitimación activa y pasiva para promover procesos sobre conflictos colectivos	80
3.1.3. Especialidades procesales del procedimiento judicial de solución de conflictos colectivos	82
3.2. Impugnación de la medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual	87
3.3. Reclamación de daños y perjuicios por modificación sustancial en las condiciones de trabajo.	92
4. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE SUPUESTOS DE MODIFICACIONES SUSTANCIALES	95
4.1. La causa de la modificación sustancial para los juzgados y tribunales de lo social.	95
4.2. El análisis del procedimiento para la modificación sustancial para los juzgados y tribunales de lo social	105
4.3. Extinción del contrato de trabajo por parte de la persona trabajadora	110
4.4. Novación contractual	114
4.5. Necesidad de acudir al procedimiento de descuelgue	115

ANEXO. FORMULARIOS

Escrito de comunicación por parte del trabajador de la aceptación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo con preaviso de impugnación.	119
Escrito de oposición a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo comunicando la intención del trabajador de impugnar.	121
Comunicación por parte del trabajador de la negativa a la aceptación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo sobre su jornada.	123
Escrito de comunicación genérica al trabajador de modificación sustancial individual de condiciones de trabajo	125
Escrito de comunicación al trabajador de extinción del contrato con abono de indemnización por no aceptación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo	127
Comunicación unilateral por parte de la empresa al trabajador de cambio de horario (modificación no sustancial de las condiciones de trabajo).	129
Formulario de demanda de extinción de contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41.3 ET)	131

SUMARIO

Demanda ante negativa por parte de empresa al abono de indemnización de modificación sustancial de las condiciones de trabajo . . .	135
Formulario de demanda de extinción de contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo (resolución por menoscabo de la dignidad personal y profesional del trabajador).	139
Formulario de demanda de conflicto colectivo (modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo sobre la jornada laboral)	143
Formulario de papeleta de conciliación solicitando la extinción de relación laboral tras el incumplimiento empresarial de la sentencia que declara la nulidad de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo	149
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC por modificación sustancial de condiciones de trabajo (jornada y horario de trabajo)	151
Comunicación a los representantes de los trabajadores iniciando de periodo de consultas para una MSCT colectiva	153
Escrito de comunicación individual de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo sin acuerdo en periodo de consultas	155
Escrito de comunicación individual de modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva sobre jornada/horario/distribución del tiempo de trabajo (con acuerdo en periodo de consultas)	157
Escrito a la comisión paritaria para solicitar la modificación sustancial de condiciones de trabajo	159

1.

CONCEPTO DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Según la condición de trabajo afectada el ET diferencia tres tipos de modificaciones:

- **Movilidad geográfica** (art. 39 del ET): cuando la modificación de las condiciones afecta al lugar de trabajo.
- **Movilidad funcional** (art. 40 del ET): es la que afecta a las funciones de trabajo que son asignadas al trabajador.
- **Modificación de otras condiciones de trabajo** (art. 41 del ET): cuando afecta a otro tipo de condición distinta a las anteriores (jornada, horario, régimen de trabajo a turnos, etc.).

La movilidad geográfica y la movilidad funcional, no son objeto de esta obra centrándonos en las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art. 41 del ET).

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) podemos definirla como la posibilidad unilateral de la empresa (cuando afecta a la persona trabajadora a modo individual), o previo periodo de consultas (si afecta a cierto número de trabajadores de forma colectiva), de **cambiar determinados aspectos de la relación laboral ante un número tasado de causas al amparo del art. 41 del ET.**

Para llegar a entender la existencia de una MSCT sobre las materias anteriores deben valorarse una serie de aspectos:

- La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas **razones económicas, técnicas, organizativas o de producción**. Se considerarán tales las que estén **relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.**
- **Podrán afectar a las condiciones 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.

- No toda modificación supone un cambio sustancial de las condiciones de trabajo, solo introduciremos en este concepto **aquellas de tal naturaleza que alteren que transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral**, previstas en la lista *ad exemplum* del art. 41.2 del ET, y debiendo entender como modificaciones «accidentales» las que no tienen dicha condición al derivar del poder de dirección y del *ius variandi* empresarial.
- La importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactada. De estas circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental. Es decir, en cada caso habrán que analizar las circunstancias concurrentes. (STS n.º 635/2021, de 17 de junio de 2021, ECLI:ES:TS:2021:2679).
- Ninguna persona trabajadora puede ser obligada a trabajar de forma distinta a la pactada en el contrato. Por eso, «(...) el art. 41 del ET, reconoce al trabajador que resulte perjudicado por la decisión patronal, el derecho a rescindir su contrato y a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio (...). Y no condiciona dicho derecho a la previa impugnación de la decisión empresarial ante la jurisdicción competente, sino que habilita al trabajador a rescindir directamente su contrato sin necesidad de esperar la confirmación judicial de que la medida adoptada es correcta». (STS, rec.1875/2007, de 18 septiembre 2008, ECLI:ES:TS:2008:5755).
- Las MSCT individuales tienen que ser **notificadas a los trabajadores afectados y sus representantes** con 15 días de anticipación. Si se trata de un MSCT colectiva, debe realizarse un **periodo de consultas de una duración no mayor a 15 días**. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será **notificada** por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.
- El art. 208.1.1). e) de la LGSS reconoce en **situación legal de desempleo** al trabajador que, en las circunstancias descritas en el apartado anterior, opta por resolver voluntariamente su contrato en el supuesto, entre otros, del art. 41.3 del ET, y pese a que en ese caso siempre existe la posibilidad de continuar trabajando en las condiciones modificadas. Siendo suficiente para acreditar la situación legal de desempleo la certificación del empresario prevista en el art. 1.1. h) del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.

CUESTIONES

1. ¿Puede considerarse una MSCT la realizada en el puesto de trabajo por indicaciones del servicio de prevención de riesgos laborales en caso de un trabajador especialmente sensible?

Dependerá del caso. Como analiza la STSJ de Canarias n.º 295/2023, de 31 de marzo, ECLI:ES:TSJCAN:2023:885, si la modificación de aspectos como la jornada, régimen de trabajo a turnos, y horario de trabajo, no obedecen a causas econó-

micas, técnicas, organizativas o de producción, sino a la necesidad de adaptar el puesto de trabajo de un trabajador especialmente sensible, de acuerdo con las indicaciones del servicio de prevención de riesgos laborales, no procede «(.) considerar una modificación sustancial del **artículo 41 ET**».

2. Las modificaciones operadas por la empresa con origen en la normativa COVID-19, ¿constituyen una MSCT?

Las distintas modificaciones relacionadas con la normativa sobre medidas para prevenir el riesgo de coincidencia masiva de personas en el ámbito laboral, con medidas como la organización horaria, han sido consideradas no modificación no sustanciales, «teniendo en cuenta su carácter temporal y en forma adecuadamente ponderada». (STS n.º 518/2021, de 12 de mayo de 2021, ECLI:ES:TS:2021:1895).

1. Marco normativo de la modificación de las condiciones de trabajo

La regulación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo está formada por:

- Arts. 12.4.e), 33.2, 41, 44.9 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 (ET).
- 26.1 y 8, 43, 64.1, 138, 138 bis, 184, 191.2 e) y 247.2 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).
- Art. 5 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD).
- Arts. 207.1.d).6.ª y 267.1).a) 5.º de la Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).
- Convenio colectivo.
- Contrato de trabajo.

2. Importancia del número de trabajadores afectados: ¿qué trascendencia tiene distinguir entre una MSCT individual y colectiva?

La distinción entre modificaciones individuales y colectivas (reflejada en el art. 41.2 del ET) despliega efectos relevantes en el ámbito **del procedimiento que el empresario debe seguir** para aplicar las MSCT que pretenda, ya que en las individuales el trámite procedimental es bastante sencillo, al revés de lo que ocurre con las colectivas que requieren de una tramitación más compleja en la que se incrusta un obligado período de consultas con los representantes de los trabajadores.

Antes de la reforma laboral de 2012 se consideraba individual la modificación *«de aquellas condiciones disfrutadas a título individual»*, mientras que actualmente la primicia en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo consiste en establecer el **número de trabajadores afectados por la decisión empresarial en función de la plantilla de la empresa** (art.

41.2 del ET) como único criterio determinante de su naturaleza individual o colectiva, racionalizando y simplificando el modo de determinar el carácter individual o colectivo de la modificación, por lo que resulta irrelevante el origen individual o colectivo del acuerdo o pacto en el que se contenga dicha condición. Así pues, con independencia de cuál sea la naturaleza individual o colectiva del acuerdo, se considera de carácter individual la modificación que, en el período de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

En otras palabras, existen **dos tipos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo**, por un lado las de **carácter colectivo**, cuando en un período de 90 días, afecte al menos a (STSJ Madrid n.º 931/2013, de 22 de noviembre de 2013, ECLI:ES:TSJM:2013:15953):

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Y las de **carácter individual**, cuando en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

JURISPRUDENCIA

STS, rec. 173/2010, de 30 de junio de 2011, ECLI:ES:TS:2011:5459

En paralelo al criterio numérico el TS mantiene el criterio de que las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo tengan carácter individual o colectivo no depende del número de trabajadores afectados ni de su identificación (art. 41.2 del ET), sino de que las condiciones sustanciales a alterar tengan su origen bien en un derecho de disfrute individual, bien en un acuerdo o pacto colectivo o sean disfrutadas en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

CUESTIÓN

Para el cómputo del referente numérico a considerar en caso de MSCT colectiva, ¿debemos tomar como referencia el centro de trabajo o la plantilla total de la empresa?

El umbral hace alusión a la totalidad de la plantilla de la empresa, no a quienes presten sus servicios en el centro de trabajo concreto al que afecten las MSCT. (STS n.º 787/2019, de 19 de noviembre de 2019, ECLI: ES:TS:2019:4229)

3. Condición del contrato afectada: ¿la movilidad geográfica y la movilidad funcional suponen una MSCT?

El art. 41.1 del ET realiza una enumeración abierta de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:

- 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.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional previstos en el art. 39 del ET.

No obstante, recurriendo a un nivel superior, podríamos esquematizar las posibles **modificaciones de las condiciones de trabajo inicialmente pactadas** en tres puntos con contornos difusos:

Modificaciones de los contratos de trabajo	Geográfica	Traslado definitivo	Individual
			Colectivo
		Desplazamiento temporal	
	Funcional	Dentro del grupo profesional	
		Fuera del grupo profesional	
	Modificaciones sustanciales	Jornada, horario, trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento, funciones cuando el cambio exceda los límites de movilidad funcional	
		Individuales y colectivas	

Atendiendo a la enumeración abierta por parte del art. 41.1 del ET de las materias cuya modificación puede ser sustancial, no pasa desapercibido que la norma para nada cita los supuestos de movilidad geográfica [a diferencia de la movilidad funcional que exceda de los límites del art. 39 del ET, mencionada en el art. 41.1,f)], y que muy al contrario, el art. 41.7 del ET, se cuida de normar que *«En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley»*, con lo que es evidente que **la materia relativa a traslados —sea configurable o no como modificación sustancial— tiene un régimen jurídico diferenciado y de obligada aplicación.**

De este modo:

- **Cuando se trate de movilidad geográfica (art. 40 del ET) con o sin cambio de residencia** [bien de forma permanente, en el traslado; bien de forma temporal, en el desplazamiento] **está amparada por el poder de dirección del empresario reglado en los arts. 5.1. c) y 20 del ET**, sin estar sujetos a procedimiento o justificación alguna, a excepción del preceptivo informe del comité de empresa [art. 64.1.4.º b) del ET, para el supuesto de traslado —total o parcial— de las instalaciones]. (STS, rec. 2076/2005, de 26 de abril de 2006, ECLI:ES:TS:2006:3095). Por lo tanto, cuando no se especifique ninguna exigencia concreta en el convenio colectivo aplicable, la movilidad geográfica no supone una MSCT ni otorga al trabajador afectado el derecho extintivo atribuido a las modificaciones sustanciales. (STS n.º 624/2021, de 15 de junio de 2021, ECLI:ES:TS:2021:2639).

- Cuando la movilidad funcional exceda de los límites del art. 39 del ET se trataría de una MSCT. Es decir, siempre que la movilidad funcional en la empresa no se efectúe siguiendo las premisas impuestas por el texto estatutario —de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador—, debería considerarse una modificación sustancial. (STS de 3 de diciembre de 1987, ECLI:ES:TS:1987:13131, y STS, rec. 122/2002, de 22 de septiembre de 2003, ECLI:ES:TS:2003:5629).

RESOLUCIONES RELEVANTES

STSJ de Galicia, rec. 1165/2001, de 28 de marzo, ECLI:ES:TSJGAL:2001:2663

Se matiza que para atribuir valor sustancial a la modificación operada en la condición de trabajo se requiere que se hubiera producido una transformación en la misma de tal índole que quedara desdibujada en sus contornos esenciales.

SAN n.º 91/2020, de 28 de octubre, ECLI:ES:AN:2020:2967

Se analiza la posible existencia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) sobre el sistema de vacaciones, calendario laboral y de distribución irregular de la jornada implantado en la empresa por las medidas fijadas para la recuperación de las horas no trabajadas durante un permiso retribuido recuperable, tras la finalización de la negociación al efecto sin acuerdo (Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo). En el caso analizado, para la sala de lo social, las siguientes opciones son válidas: recuperación con cargo a días libres retribuidos (puentes) correspondientes al exceso de calendario laboral de 2020, según los acuerdos locales de cada centro de trabajo; ampliación de la jornada diaria de trabajo; recuperación con cargo a vacaciones; opciones mixtas.

JURISPRUDENCIA

STS, rec. 156/2011, de 17 de abril de 2012, ECLI:ES:TS:2012:3078

Supone modificación sustancial de las condiciones de trabajo la alteración realizada por la empresa de manera unilateral del sistema de cómputo de la jornada de trabajo, aunque no modifique el número de horas semanales, si afecte al sistema de retribución tradicionalmente vinculado al cómputo diario de la jornada, no semanal.

STS n.º 994/2023, de 22 de noviembre del 2023, ECLI:ES:TS:2023:5236

Se considera MSCT la supresión unilateral —sin seguir los cauces del art. 41 ET— de una condición más beneficiosa consistente en el derecho de los trabajadores a anticipar la finalización de su jornada los días 24 y 31 de diciembre que se venía realizando durante más de 20 años.

STS n.º 1010/2018, de 4 diciembre de 2018, ECLI:ES:TS:2018:4432

Expone que el art. 41.3 del ET «autoriza a los trabajadores a resolver el contrato si una modificación sustancial de las condiciones de trabajo les produce un perjuicio. La acción resolutoria que se les reconoce trata de paliar los efectos derivados de una alteración contractual que sobrepasa unos límites objetivos, evitando a su vez que las decisiones unilaterales de la empresa se fundamenten en valoraciones subjetivas».

STS, rec. 2363/2004, de 17 de mayo de 2005, ECLI:ES:TS:2005:3130

Estableció, en relación a las causas justificativas de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, que no se exige crisis empresarial; sino que basta con la contribución a mejora de la situación de la empresa.

CUESTIONES

1. Dentro del procedimiento de MSCT regulado en el art. 41 ET, ¿se incluye la movilidad geográfica, la funcional dentro de los umbrales del art. 39 del ET, la distribución irregular o la reducción de la jornada y la suspensión del contrato de trabajo?

No. El régimen jurídico de esas modificaciones se regula por otros preceptos del ET.

2. ¿Toda reducción de salario supone una modificación sustancial con derecho a extinción indemnizada?

Si el legislador hubiera querido que toda MSCT supusiera el derecho a que las personas afectadas a extinguir su contrato el percibo de la indemnización expuesta (art. 41.3 del ET) y acceder a la situación legal de desempleo (art. 267.1.5.º de la LGSS) debiera haber redactado el artículo 41.3 del ET en otros términos. (STS n.º 822/2018, de 23 de julio de 2020, ECLI:ES:TS:2020:2603).

La STS n.º 853/2016, de 18 octubre, ECLI:ES:TS:2016:4927, afronta el tema de si una reducción salarial del 3'87 %, requiere probar que la modificación ha causado un perjuicio al afectado por ella o si esa prueba no es precisa porque la existencia del perjuicio deriva, se presume, por el simple hecho de la MSCT. En ella se sienta una importante y clara doctrina que es decisiva para el supuesto abordado:

1.º) Para que proceda la rescisión indemnizada del contrato debe acreditar-se la existencia de un perjuicio, prueba cuya carga incumbe a quien lo sufre por ser el elemento constitutivo de su pretensión y por ser la parte que mejor conoce el daño y puede probarlo (art. 217.1 de la LEC).

2.º) Es imposible presumir la existencia del perjuicio, al no existir ninguna disposición legal que lo permita.

3.º) La interpretación lógica, sistemática y finalista de los preceptos en presencia (arts. 40.1 y 41.3 del ET) muestra que en la MSCT la rescisión indemnizada del contrato se condiciona a la existencia de un perjuicio, lo que no hace en los supuestos de traslados forzosos, lo que evidencia que en estos casos si da por probado el perjuicio.

4.º) Que la modificación de las condiciones deba ser sustancial evidencia que el perjuicio debe ser relevante, pues en otro caso no se establecería la posibilidad de rescisión contractual que la ley reserva para los graves incumplimientos contractuales (art. 50 del ET).

5.º) No sería razonable, ni proporcional, sancionar con la rescisión contractual indemnizada cualquier modificación que ocasionara un perjuicio.

1.1. ¿Hasta dónde llega la facultad empresarial para modificar las condiciones del contrato?

El ordenamiento laboral establece distintos límites ante una posible modificación de las condiciones laborales:

a) El respeto a los derechos fundamentales de la persona trabajadora. Sería nula cualquier modificación que supusiese una discriminación,

atentase contra el derecho a la tutela judicial efectiva o el deber de buena fe contractual entre las partes.

b) En relación a su intensidad:

- **La modificación accidental, derivada del ius variandi ordinario que le corresponde al empresario;** forma parte de las facultades de dirección y no requiere el cumplimiento de las exigencias formales previstas en el art. 41 del ET.
- **Las modificaciones sustanciales, que son las que exceden del ius variandi empresarial;** a ellas se refiere el art. 41 del ET que posibilita su instauración cuando concurrieren probadas razones técnicas, organizativas o productivas, si bien exigiendo para su efectividad que se siga el procedimiento que el propio artículo regula, al par de atribuir al trabajador afectado, cuando la modificación actúe sobre las condiciones de trabajo que al efecto precisa, el derecho a obtener la resolución de su contrato con la indemnización que señala, de cuantía inferior que la prevista por el art. 50.1 a) del mismo cuerpo estatutario y que se corresponde a resolución por voluntad del trabajador ante modificación sustancial que redunde en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad. (STSJ de Galicia n.º 623/2024, 2 de febrero de 2024, ECLI:ES:TSJGAL:2024:712).

c) Relacionados con el menoscabo de la dignidad del trabajador.

d) Respetar el procedimiento previsto en el art. 41 del ET.

El incumplimiento de las dos últimas opciones suponen causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato [art. 50.1.a) del ET] con derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente (art. 50.2 del ET).

Partiendo de lo anterior, la facultad empresarial para modificar las condiciones del contrato se limita en ciertos supuestos:

1. Dignidad personal y profesional del trabajador

La modificación de funciones tiene carácter sustancial cuando excede de los límites previstos para la movilidad funcional en el art. 39 del ET. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en dicho artículo ha de encauzarse bien por acuerdo de las partes, bien sometién-dose a las reglas establecidas en el art. 41 del ET o a las que a tal fin se hubie-ran establecido en el convenio colectivo. [STSJ de Cataluña, rec. 2436/2009, de 29 de octubre de 2009, ECLI:ES:TSJCAT:2009:12327 y art. 50.1.a) del ET].

Así, se ha considerado MSCT que afectan a la dignidad personal:

- La encomienda de funciones de inferior categoría con carácter indefinido. (STSJ País Vasco, rec. 2149/1998, de 16 de febrero de 1999, ECLI:ES:TSJPV:1999:814).
- La asignación de funciones inferiores a las del grupo profesional por razones técnicas u organizativas, debidamente notificada al comité de empresa, pero sin señalarse el tiempo imprescindible para su aten-

CÓMO HACER UNA MODIFICACIÓN EN EL CONTRATO LABORAL

PASO A PASO

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo es una figura legal que permite a la empresa alterar aspectos fundamentales del contrato laboral por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que se cumplan ciertos requisitos formales y sustantivos.

Este libro aborda la normativa aplicable, los procedimientos a seguir y la jurisprudencia relevante, proporcionando una información esencial para la práctica legal en este ámbito.

Manteniendo el enfoque práctico que caracteriza nuestras guías, el lector encontrará un examen detallado de los siguientes aspectos:

- 1. Concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.** Analizando el concepto de MSCT, hasta dónde llega la facultad empresarial para modificar las condiciones laborales, las causas, los requisitos desencadenantes y la posible incidencia de la negociación colectiva sobre este fenómeno.
- 2. Cómo se realiza la MSCT individual y colectiva.** En este punto se presta una especial atención a las diferencias entre las modificaciones individuales y colectivas en las condiciones de trabajo y las claves de ambas para su correcta negociación o implantación.
- 3. Impugnación de la medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.** También se ha considerado necesario el análisis de las posibles reacciones de la persona trabajadora en ambas vertientes colectiva e individual. Complementando este apartado se aborda la posible reclamación de daños y perjuicios asociada a la MSCT declarada nula.
- 4. Análisis jurisprudencial de supuestos de modificaciones sustanciales.** Para concluir analizamos una serie de pronunciamientos judiciales asociados a distintos aspectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que pueden ser útiles (siempre dentro del contexto enjuiciado en cada caso) para comprender la MSCT y sus principales causas de litigiosidad.

Además, se incluyen formularios de interés en la materia.

www.colex.es

PVP 18,00 €

ISBN: 978-84-1194-475-5

