

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo con la Reforma Laboral

Juan José González Hernández
Abogado. Dpto. de Derecho Laboral de
HispaColex



La reciente reforma laboral, no sólo ha abordado los aspectos fundamentales del despido por causas objetivas, sino que además ha supuesto una modificación en otros aspectos como es el de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

De esta forma, tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Se entenderá que concurren las causas anteriores cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de 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.

¿Qué novedades se introducen en el procedimiento sobre modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo?

En esta materia se introducen también una serie de modificaciones, en este caso en el artículo 41 del ET, relativas al procedimiento en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo. Una parte de dichas modificaciones coinciden con las que se han introducido también en materia de movilidad geográfica, y son las siguientes:

- Se prevé que el período de consultas con los representantes legales de los trabajadores tendrá una duración máxima de 15 días, cuando hasta la fecha ese era el plazo mínimo de duración.
- Se regulan expresamente los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, con la previsión de que en tales casos, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo a una comisión de hasta tres miembros integrada por los sindicatos "más representativos" o "representativos" del sector, que deberán ser nombrados por la Comisión Paritaria del Convenio. En tales casos el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.
- Se regula como posibilidad que empresarios y trabajadores puedan acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por la aplicación de un procedimiento de mediación o arbitraje.

¿Qué otras novedades se introducen en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo?

La reforma laboral introduce las cuestiones relativas a la distribución del tiempo de trabajo, como nueva materia



entre las que considera el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) como condiciones de trabajo cuya modificación se ha de someter al procedimiento específico de modificación.

Por otra parte, se concreta la regulación relativa a la modificación de condiciones de trabajo establecidas en Convenio Colectivo estatutario, señalando que se podrán modificar por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, señalando que dicho acuerdo requerirá el voto favorable de los miembros del comité de empresa, de los Delegados de Personal y en su caso de las representaciones sindicales.

Para el supuesto de desacuerdo, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de Convenio Colectivo o acuerdo interprofesional, que además podrán prever el sometimiento a arbitraje para el supuesto de falta de avenencia en la mediación. Entendemos por lo tanto que ambas posibilidades –mediación o arbitraje– quedan sometidas a que hayan sido previamente previstas o acordadas en Convenio o acuerdo interprofesional.