Concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo



En eL apartado de jurisprudencia hacemos mención a la [**Sentencia del TSJ del País Vasco, dictada el pasado 16 de Julio de 2019**](http://www.supercontable.com/boletin/A/sentencias_boletin/STSJ_PV_2402_2019.pdf), y en la que se señala que **la modificación en 30 minutos del horario de entrada y salida de de una empresa debe ser considerado como modificación sustancial de las condiciones de trabajo**.

Tomando en consideración esta Sentencia, que supone una variación respecto a la jurisprudencia tradicional del Tribunal Supremo, que había señalado, en el año 2005, que una modificación de estas características no podía calificarse de sustancial, vamos a analizar en este artículo **el concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y sus principales características**.

Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo se regulan en el [**Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores**](https://www.supercontable.com/informacion/laboral/Articulo_41.Real_Decreto_Legislativo_2-2015-_de_23_.html).

Lo primero que debemos señalar al abordar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo es que se trata de una de las medidas de flexibilidad laboral interna que el Estatuto de los Trabajadores plantea como alternativa al despido.

Las modificaciones realizadas en el [**Art. 41 del ET**](https://www.supercontable.com/informacion/laboral/Articulo_41.Real_Decreto_Legislativo_2-2015-_de_23_.html) tienen como objetivo, por tanto, fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa.

Según el [**Art. 41.1 del ET**](https://www.supercontable.com/informacion/laboral/Articulo_41.Real_Decreto_Legislativo_2-2015-_de_23_.html), tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

A este respecto cabe citar la Sentencia de la Audiencia Nacional, de 10 de Marzo de 2015, señala que la modificación del sistema de retribución variable establecido en la empresa tiene la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y que debe adoptarse a través del procedimiento establecido y mediante negociación real y efectiva en el periodo de consultas.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Art. 39 de esta Ley.

Además, y conforme al [**Art. 41.2 ET**](https://www.supercontable.com/informacion/laboral/Articulo_41.Real_Decreto_Legislativo_2-2015-_de_23_.html), las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo **podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos**.

Sus principales características son:

- Se deciden por el empresario.

- Deben ser sustanciales. No se consideran sustanciales los cambios de pequeña entidad en las condiciones de trabajo (STS de 22 de Septiembre de 2003).

- Deben tener como causa la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Pueden tener carácter individual o colectivo (en función del número de trabajadores a que afecten).

- Darán derecho al trabajador a rescindir su contrato de trabajo percibiendo una indemnización.

- Pueden ser impugnada por el trabajador ante el Juzgado de lo Social.

Respecto de estas características podemos citar algunas reseñas jurisprudenciales que las interpretan.

Así, las alteraciones en las materias enumeradas en el [**Art. 41 del ET**](https://www.supercontable.com/informacion/laboral/Articulo_41.Real_Decreto_Legislativo_2-2015-_de_23_.html) no tienen per se siempre el carácter de sustanciales, ya que es unánime el criterio del Tribunal Supremo de que el [**Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores**](https://www.supercontable.com/informacion/laboral/Articulo_41.Real_Decreto_Legislativo_2-2015-_de_23_.html) no está referido al hecho de que la condición sea sustancial, **sino a la exigencia de que sea sustancial la propia modificación**.

Además, para considerarse sustancial, la nueva situación debe mantenerse en el tiempo, es decir, no valen, por ejemplo, uno o dos días de carácter excepcional.

Es importante saber que...

**NO** se ha considerado modificación sustancial la variación de la jornada de trabajo que suponía menos de diez minutos al día. En cambio, en la sentencia citada del TSJ del País Vasco, **sí** lo es una modificación de media hora en el horario de entrada y salida.

**SÍ** se ha considerado sustancial, por ejemplo, exigir la realización de la jornada pactada en el convenio colectivo cuando se viene disfrutando de una jornada inferior (STS 16-5-2011).



Por otro lado, el procedimiento del [**Art. 41 ET**](https://www.supercontable.com/informacion/laboral/Articulo_41.Real_Decreto_Legislativo_2-2015-_de_23_.html) no se aplica a aquellas modificaciones que, por no ser sustanciales, entran en el ámbito del ejercicio regular del poder de dirección del empresario, siendo posible su imposición unilateral.

El plazo para impugnar una modificación sustancial es **de 20 días hábiles**, iniciándose el plazo de caducidad desde el momento en que se produce la notificación de la decisión empresarial a los trabajadores o sus representantes.