
Modificación substancial das condicións de traballo



Modificación substancial das condicións de traballo

Normativa e referencias:

Artigo 41 Estatuto dos Traballadores

* ESTUDIO JURÍDICO DEL ARTÍCULO 41 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

A reforma laboral do ano 2012 potencia o uso da flexibilidade interna nas empresas creando unha serie de medidas, entre as que encontramos a **Modificación substancial das condicións de traballo**, regulada no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores.

Esta pode definirse como: **“a facultade que ten a empresa de modificar unilateralmente as condicións de traballo do persoal, que estean por riba das previstas no convenio colectivo”**.

Con esta finalidade, o artigo en cuestión establece unha importante listaxe de materias modificábeis pola empresa, entre as que se encontran a xornada, horario de traballo e salario. Esta listaxe non está pechada; permite a inclusión de todas aquelas condicións que se sitúen por riba do establecido no convenio colectivo. Para evitar o abuso do dereito, o artigo prevé a imposibilidade de aplicar la MSCT sen a existencia, en primeiro lugar, de causas empresariais (económicas, técnicas, organizativas o produtivas) e sen a realización dun procedemento concreto, que será individual ou colectivo en función do número de traballadores ou traballadoras afectadas.

Deste xeito, o lexislador pretende dar instrumentos de xestión dos recursos humanos á empresa, e por outro lado protexer o/a traballador/a, que será unha vez máis a parte máis sensible no proceso de negociación individual ou colectiva segundo como proceda.

Teñen a consideración de modificacións substanciais as seguintes:

- Xornada de traballo.
- Horario.
- Réxime de traballo a quendas.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de traballo e rendemento.
- Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional se prevé no Estatuto dos Traballadores.

Modificacións de carácter individual

A decisión da modificación substancial das condicións de traballo de carácter individual **debe ser notificada** pola empresa ao traballador ou traballadora afectada e á representación sindical cunha antelación mínima de **30 días** antes da data da súa efectividade. Esta decisión é executiva aínda que recorribel ante os tribunais.

O traballador ou traballadora ante esta notificación ten as seguintes opcións:

- **Aceptala.**
- **Resolver o seu contrato** con indemnización nos supostos de modificación da xornada, horario ou réxime de quendas, con dereito a unha **indemnización de 20 días por ano cun máximo de doce mensualidades**.
- **Impugnala ante a xurisdición social**; se queda demostrada a súa improcedencia e a empresa non repuxese o traballador ou traballadora nos seus dereitos anteriores, este/a poderá pedir a resolución do seu contrato con dereito ás indemnizacións previstas para o despedimento improcedente.
- **Solicitar a extinción do contrato** se esta redunde en prexuízo da súa formación profesional ou menoscabo da súa dignidade, con dereito ás indemnizacións por despedimento improcedente.

Modificacións de carácter colectivo

Considérase de carácter colectivo a modificación das condicións cando estas foron recoñecidas mediante acordo ou pacto colectivo dunha decisión unilateral da empresa de efectos colectivos.

Terá a consideración de carácter colectivo cando nun período de noventa días comprenda a un número de traballadores/as de, cando menos:

- Dez traballadores/as, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores/as.
- O dez por cento do número de traballadores/as da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores/as.
- Trinta traballadores/as nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores/as.

A apertura do período de consultas e as posicións das partes tras a súa conclusión deberán ser notificadas á autoridade laboral para o seu coñecemento. Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo.

O devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos/as membros do Comité ou Comités de Empresa, dos delegados e delegadas de persoal, de ser o caso, ou de representacións sindicais, se as houber, que, no seu conxunto, representen a maioría daqueles.

Tras a finalización do período de consultas, o/a empresario/a notificará aos/ás traballadores a súa decisión sobre o traslado, que se rexerá para todos os efectos polo disposto no apartado 1 art. 40.

Malia o sinalado no parágrafo anterior, a autoridade laboral, á vista das posicións das partes e sempre que as consecuencias económicas ou sociais da medida así o xustificuen, poderá ordenar a ampliación do prazo de incorporación a que se refire o apartado 1 deste artigo e a conseguinte paralización da efectividade do traslado por un período de tempo que, en ningún caso, poderá ser superior a seis meses.

O devandito período de consultas deberá versar sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados.

A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo debe ir precedida dun período de consultas coa representación legal das e dos traballadores de duración non inferior a 15 días.

Rematado o período de consultas, a empresa notifica aos traballadores e traballadoras a súa decisión sobre a modificación, cunha antelación mínima de 30 días á súa efectividade.

Contra as decisións que se adopten, pódese reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no ET (artigo 41.3).

A mobilidade funcional. Art. 39 ET

1. A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionais, a mobilidade funcional poderá efectuarse entre categorías profesionais equivalentes.
2. A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou a categorías equivalentes só será posíbel se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores, esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva. A empresa deberá comunicar esta situación aos representantes legais do persoal.
3. A mobilidade funcional efectuarase sen mingua da dignidade do traballador ou traballadora e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, agás nos casos de encomenda de funcións inferiores, en que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

4. Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou ás de categorías equivalentes por un período superior a 6 meses durante un ano ou a 8 durante 2 anos, o/a traballador/a poderá reclamar o ascenso, se a iso non obsta o disposto en convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións realizadas consonte ás regras en materia de ascensos aplicables na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulábeis. Contra a negativa da empresa, e previo informe do comité ou, de ser o caso, dos delegados ou delegadas de persoal, o traballador ou traballadora poderá reclamar perante a xurisdición competente.
Mediante a negociación colectiva poderanse establecer períodos distintos dos expresados neste artigo para efectos de reclamar a cobertura das vacantes.
5. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que para tal fin se establecesen no convenio colectivo.

Mobilidade xeográfica. Art. 40 ET

O traslado de traballadores/as que non fosen contratados especificamente para prestar os seus servizos en empresas con centro de traballo móbiles ou itinerantes a un centro de traballo distinto da mesma empresa que exixa cambios de residencia requirirá a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen, ou ben contratacións referidas á actividade empresarial.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da empresa a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exixencias da demanda.

A decisión de traslado deberá ser notificada polo empresario/a ao/á traballador/a, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de 30 días á data da súa efectividade.

Notificada a decisión de traslado, o/a traballador/a terá dereito a optar entre o traslado, percibindo unha compensación por gastos, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades. A compensación a que se refire o primeiro suposto comprenderá tanto os gastos propios como os dos/as familiares aos seu cargo, nos termos que se conveñan entre as partes, que nunca será inferior ós límites mínimos establecidos nos convenios colectivos.

Sen prexuízo da executividade do traslado no prazo de incorporación citado, cando o/a traballador/a que non optase pola extinción do seu contrato se mostre desconforme coa decisión empresarial poderá impugnalas perante a xurisdición competente. A sentenza declarará o traslado xustificado ou inxustificado e, neste último caso, recoñecerá o dereito do/a traballador/a a ser reincorporado/a ao centro de traballo de orixe.

Cando, co fin de eludir as previsións contidas no apartado seguinte deste artigo, a empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos límites alí sinalados, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, os devanditos novos traslados consideraranse efectuados en fraude de lei e serán declarados nulos e sen efecto.