

14. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los empresarios pueden proceder a modificar las condiciones del contrato de trabajo que afectan a:

Movilidad funcional

La movilidad funcional puede darse como manifestación del poder de dirección del empresario pero debe respetarse los derechos económicos del trabajador, derechos profesionales, titulaciones académicas o profesionales, y la pertenencia a un grupo profesional.

Puede ser dentro del mismo grupo profesional, o categorías profesionales equivalentes, o bien entre distintos grupos profesionales o categorías, si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible.

Si las funciones a realizar fueran de inferior grupo profesional o categoría deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y, en ese caso la retribución será la del puesto de origen.

Si las funciones fuesen superiores a las de su grupo profesional o categoría y por un periodo superior a 6 meses durante un año o a 8 meses en dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso. En tales casos la retribución será la del superior grupo o categoría durante todo el tiempo que realice esas funciones.

Si la modificación a la movilidad funcional es sustancial se imponen procedimientos diferentes y efectos distintos. Ver más adelante art. 41 ET.

Movilidad geográfica

a) Traslado individual de un trabajador que le exige cambio de residencia (cuando no sé den las condiciones para traslado colectivo).

Debe venir motivado por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad de la empresa.

El traslado individual o colectivo deberá contribuir a la mejora de 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.

El empresario deberá comunicar al trabajador con una antelación de 30 días a la fecha de la efectividad del traslado, que podrá optar por:

- Traslarse con compensación de gastos propios y de la familia a su cargo. Ello no obstante, puede impugnar la decisión de traslado en el plazo de 20 días naturales desde su notificación y si se declara injustificado vuelve a su anterior puesto.
- Extinguir la relación laboral percibiendo una indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades

b) Traslado colectivo cuando afecte a la totalidad de la plantilla o centro de trabajo que ocupe a más de 5 trabajadores, o a un número de trabajadores en un periodo de 90 días que afecte al menos a 10 trabajadores en empresas de menos de 100, al 10% de trabajadores en empresas de entre 100 y 300, o a 30 trabajadores en empresas de más de 300.

Requiere un proceso en el que debe intervenir la representación de los trabajadores para su aceptación (periodo de consultas mínimo de 15 días) y comunicación de su inicio a la autoridad laboral, así como se debe comunicar con 30 días de antelación a su efectividad.

Si hay acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, el trabajador individual puede extinguir su contrato con derecho a indemnización de 20 días por año de servicio hasta el máximo de 12 mensualidades, o bien aceptar el traslado y tener derecho a una compensación económica.

Si no hay acuerdo los trabajadores pueden plantear conflicto colectivo ante los juzgados o bien demanda individual de impugnación de traslado. La Sentencia decidirá si el traslado es justificado, injustificado o nulo. En el caso de que lo declare injustificado condenará al reintegro a su puesto de trabajo, y en caso de incumplimiento por el empresario el trabajador tendrá derecho a exigir la ejecución del fallo y a extinguir el contrato con derecho a una indemnización de 45 días por año de servicio hasta el máximo de 42 mensualidades.

En caso de demanda individual y conflicto colectivo supondrá la suspensión de la individual hasta la resolución del conflicto colectivo.

c) Desplazamientos temporales, cuando no supere los 12 meses en un periodo de tres años.

Desplazamiento de centro de trabajo no superior a 12 meses en un periodo de 3 años.

Deberá venir motivado por las mismas causas que los traslados.

Se deberá comunicar al trabajador como mínimo con 5 días de antelación, si la duración del desplazamiento supera los 3 meses.

Si el desplazamiento es superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho como mínimo a 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento.

Los gastos del desplazamiento corren a cargo del empresario.

El trabajador pese a que debe acatar la orden, puede impugnar en el plazo de 20 días naturales desde su notificación dicha orden ante el juzgado social, que podrá declarar la decisión injustificada, en cuyo caso tendrá derecho a volver a ocupar su anterior puesto de trabajo.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Cuando por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se modifiquen las materias de:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistemas de trabajo y rendimientos.
- Sistemas de remuneración.
- Funciones laborales que excedan de los límites de la movilidad funcional antes mencionada.

Pueden ser:

a) Modificación individual.

- Cuando afecten de modo individual al trabajador, deberá notificarse al mismo con una antelación mínima de 30 días a su efectividad. La modificación es de obligado cumplimiento.
- Cuando afecte a las 3 primeras materias antes mencionadas y el trabajador resultase perjudicado, tiene derecho a rescindir el contrato y recibir una indemnización de **20 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 9 mensualidades.**

La medida podrá impugnarse ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días desde que se le notifica la modificación, sin perjuicio de su cumplimiento, igual que la modificación colectiva. Los efectos son los mismos que para la modificación colectiva.

Cuando la modificación redunde en perjuicio de su formación o menoscabo de su dignidad y así se acuerda por el Juzgado de lo Social, dará derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el límite de 42 mensualidades.

b) Modificación colectiva.

Es colectiva cuando afecte a un número de trabajadores en un periodo de 90 días de al menos 10 trabajadores en empresas de menos de 100, al 10% de trabajadores en empresas de entre 100 y 300, o a 30 trabajadores en empresas de más de 300.

O bien cuando afecta a condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto, o por decisión del empresario pero de efectos colectivos.

Se debe seguir un procedimiento con la participación de los representantes de los trabajadores mediante consulta a éstos en los plazos establecidos.

Se inicia con un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, de un mínimo de 15 días. El empresario notificará la decisión a los trabajadores, que surtirá efectos a los 30 días de su notificación.

En caso de desacuerdo entre ambos (empresa y trabajadores), el trabajador individual que resulte afectado podrá impugnarla ante el Juzgado de lo Social.

Si los trabajadores están disconformes también podrán instar conflicto colectivo. El Juzgado resolverá si es justificada o injustificada la medida, en este último caso reconocerá a los trabajadores el derecho a ser repuestos en sus anteriores puestos de trabajo. Y de no cumplirse lo ordenado en la Sentencia facultará al trabajador a solicitar ejecución y extinción de contrato con derecho a una indemnización de **45 días por año de servicio hasta el máximo de 42 mensualidades.**

Si hay acuerdo, cuando afecte a las tres primeras materias antes mencionadas, el trabajador que resulte perjudicado podrá rescindir su contrato con derecho a **20 días por año de servicio y hasta un máximo de 9 mensualidades.**

Cuando la modificación redunde en perjuicio de su formación o menoscabo de su dignidad y así se acuerda por el Juzgado de lo Social, dará derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el límite de 42 mensualidades.

NORMATIVA:

- Estatuto de los Trabajadores. (BOE, 29/03/95)
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento laboral. (BOE, 11/04/95)