

DR 18 68

Carrera Derecho Asignatura Derecho del Trabajo Título Los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión de la relación laboral Autor Fernando Suárez González Fecha de grabación 4 de enero de 1982 Fecha de emisión 20 de enero de 1982 El artículo 41.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dispone que 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 c. Régimen de trabajo a turnos d. Sistema de remuneración y e. Sistema de trabajo y rendimiento La precisa enumeración de materias cuya modificación afecta de manera sustancial a las condiciones de trabajo queda desvirtuada por el inciso entre otras que abre naturalmente amplio campo a la interpretación jurisprudencial Pues bien, considerada sustancial cualquier modificación de las condiciones de trabajo que afecte a esas materias por mínima que la modificación resulte el artículo 41.1 establece que cuando existan probadas razones técnicas organizativas o productivas la dirección de la empresa podrá acordar tales modificaciones mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores Suscita Alonso Olea la importante cuestión de si el precepto está pensando en modificaciones que además de sustanciales sean colectivas esto es, que afecten a la totalidad de los trabajadores del centro o a grupos o categorías en cuanto tales de los mismos y para él esa interpretación es evidente dudando mucho que si la modificación sustancial afecta utisinguli a un trabajador determinado este tenga que estar y pasar por el acuerdo empresarios representantes del personal pues estos representan los intereses colectivos o de categoría y no los singulares de cada trabajador Más que duda, concluye se puede sentar la certeza de que si la modificación es individual no es esta la regla a aplicar La interpretación sin embargo no es tan evidente y cierta como Alonso Olea propone y la prueba está en que para llegar a ella le resulta indispensable fragmentar el artículo 41 como si en cada uno de sus apartados se contemplaran supuestos distintos cuando la realidad es que el número 2 es una puntualización al número 1 y el número 3 especifica sin ningún género de duda una de las hipótesis a que puede conducir la modificación sustancial prevista en el número 1 y definida en el número 2 No hay duda de que el punto de partida del autor que comentamos es absolutamente razonable Si la modificación afecta a un trabajador parece absurdo que deban aprobarla sus representantes legales No se puede sin embargo olvidar la concepción que inspira el artículo 44.1 apartado 8 de la ley del estatuto de los trabajadores que atribuye al comité de empresa la competencia de vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral sin distinguir las que suponen garantía de un derecho individual de las que protegen un interés colectivo y supuesto que no fuera un interés colectivo la tutela del derecho individual Pero además la reducción del precepto exclusivamente a los supuestos colectivos no es la única solución al problema planteado Cabe entender también que en un supuesto individual no hay un genuino representante y que por consiguiente su aceptación es tan indispensable como la de los representantes legales en las hipótesis colectivas De otra manera habría que entender que el empresario puede introducir modificaciones de jornada o de horario en el contrato de un trabajador individual sin que a éste le quepa más recurso que el

de resolver el contrato por la vía del artículo 51 apartado A o por la del artículo 41.3 lo que parece rigurosamente contrario al espíritu del legislador Si se reconoce al empresario la facultad unilateral de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo cuando ello afecta a un trabajador utisinguli no será fácil que encuentre aplicación el principio cui iure suo utitur neminem ledit Es cierto que puede resultar excesivo que autoricen las modificaciones individuales los representantes de los trabajadores pero es muy defendible la exigencia de la conformidad y por supuesto la de la autoridad laboral Al fin y al cabo como el propio profesor Alonsolea reconoce el artículo 41 sigue el sistema tradicional de control administrativo previo de las decisiones empresariales y en él no se excluían los supuestos individuales Tampoco se excluyen de manera expresa en el real decreto 696 de 14 de abril de 1980 que regula ahora esta materia y en la futura es la de que sólo contempla situaciones colectivas En relación con este decreto por cierto deben ustedes tener en cuenta que ha sido modificado por el real decreto 2732 de 30 de octubre de 1981 aparecido en el boletín oficial del día 26 de noviembre de 1981 Con independencia de la solución de este decreto lo cierto es que si las modificaciones sustanciales son aceptadas por los representantes legales de los trabajadores estamos ante un convenio impropio y los contratos individuales sufren la correspondiente innovación Si por el contrario las modificaciones no son aceptadas habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral previo informe de la inspección de trabajo Se prevé pues por el legislador de la parte de crisis que venía siendo utilizado también para estos supuestos Y en efecto el real decreto 696 de 14 de abril de 1980 dedica su capítulo primero a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y regula el nuevo procedimiento si bien en su artículo 2.4 dispone también que en los convenios colectivos podrán establecerse pactos de movilidad funcional para incoar expediente al efecto Aparte del supuesto de las comunidades autónomas a las que se hayan transferido competencias en la resolución de expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en cuyo caso resolveremos que se produzcan dentro de los límites de su competencia territorial a través de los órganos laborales correspondientes la competencia corresponde en los demás casos al delegado de trabajo de la provincia en que radique el centro de trabajo o a la dirección general de trabajo distribuyéndose entre ellos con arreglo a criterios tan discrecionales como confusos Véase el artículo primero en relación con el octavo y se entenderá mejor lo que queremos decir La solicitud debe formularse por escrito con expresión de los hechos de acta suscrita por el empresario y por los representantes legales de los trabajadores en la que se refleje el acuerdo que hubiese adoptado la empresa para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y los motivos por los que los representantes legales del personal no hubiesen estado conformes con el adudido acuerdo La ley preceptúa que la resolución deberá dictarse en el plazo de 15 días a contar desde la solicitud formulada el precepto no se ha ajustado estrictamente a la previsión legal y cuenta los 15 días desde el siguiente al de la fecha de presentación de la solicitud por el empresario Si la resolución no se produce hay que entender el silencio como negativo al faltar un precepto similar al del artículo 41 Por virtud de lo dispuesto en el artículo 2.5 del Real Decreto de 14 de abril del 80 se solicita abono de indemnizaciones por las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo Para los supuestos enumerados en las tres primeras letras del artículo 41.2 el artículo 41.3 contiene una norma especial según la cual con independencia de que la

modificación introducida pueda redundar en perjuicio de la formación profesional del trabajador y es el siguiente a la modificación a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses Por lo que a la suspensión se refiere está regulada en los artículos 4 y 5 del Real Decreto de 14 de abril del 80 repitiendo prácticamente los preceptos de la ley de regulación de ésta pues a tenor del decreto parece que la reducción de plazos a la mitad computándose las fracciones por exceso o la reducción de la documentación no hace falta informe del censor jurado de cuentas sólo juegan en la suspensión por causas económicas y tecnológicas y no en los casos de fuerza mayor cuando la ley del estatuto de los trabajadores para establecer esas salvedades respecto de la extinción