



**Triple perspectiva
judicial de las
modificaciones
sustanciales de
las condiciones de
trabajo**

**D. Aitor Mena
Martínez**

RESUMEN

Las relaciones laborales se caracterizan por constituirse como relaciones contractuales de tracto sucesivo, es decir, de concatenaciones ininterrumpidas de actuaciones que permiten ejecutar el contenido del contrato de forma repetida y prolongada en el tiempo.

Precisamente el transcurso del tiempo hace que, por su naturaleza, la relación contractual no se mantenga ajena a las circunstancias económicas y sociales del mercado donde la empresa opera, máxime en un mundo plenamente globalizado. El continuo cambio de circunstancias es exactamente lo que obliga a las empresas a adaptarse a las nuevas exigencias del mercado, debiendo en consecuencia, contar con marcos legales suficientes para poder reorganizar sus recursos humanos con éxito.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo son, por ello, la consecuencia del desarrollo de la economía, sociedad y, por supuesto, del propio mercado donde la empresa compite. Se trata de decisiones empresariales que atienden o, al menos, deberían de atender, a decisiones puramente organizativas que, por sus implicaciones, no están para nada exentas de controversias.

Si el propio contenido sustantivo del concepto jurídico, por su naturaleza indeterminada, ya genera una importante polémica, su contenido procesal es del todo controvertido. Genera importantes dudas su impugnación procesal a causa de contar con una modalidad procesal exclusiva para alteraciones del contrato o de la relación laboral, tanto en lo que concierne a su sustanciación como al desarrollo del propio proceso e, incluso, la fase extraordinaria de recurribilidad.

Este artículo, por tanto, tiene como finalidad dirimir las cuestiones relativas a la definición del concepto jurídico indeterminado de las modificaciones sustanciales y establecer, a través de pronunciamientos judiciales, las interpretaciones que los operadores jurídicos (magistrados/as, jueces/as, abogados/as, graduados/as sociales y/o procuradores/as) deben de efectuar en el asesoramiento legal a empresas y personas trabajadoras.

Palabras claves: *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo, relación laboral, contrato de trabajo, concepto jurídico indeterminado, poder de dirección empresarial.*

ABSTRACT

Employment relationships are characterized by being contractual relationships of successive nature, that is, of uninterrupted concatenations of actions that allow the content of the contract to be executed repeatedly and over a long period of time.

Precisely the passage of time means that, by its nature, the contractual relationship is not kept separate from the economic and social circumstances of the market where the company operates, especially in a fully globalized world. The continuous change of circumstances is exactly what forces companies to adapt to the new demands of the market, and therefore, they must have sufficient legal frameworks to be able to reorganize their human resources successfully.

Substantial changes in working conditions are, therefore, the consequence of the development of the economy, society and, of course, of the market itself where the company competes. These are business decisions that respond to, or at least should respond to, purely organizational decisions that, due to their implications, are by no means exempt from controversy.

If the substantive content of the legal concept, due to its indeterminate nature, already generates a significant controversy, its procedural content is completely controversial. Its procedural challenge raises significant doubts due to the fact that there is an exclusive procedural modality for alterations to the contract or the employment relationship, both in what concerns its substantiation and the development of the process itself and, even, the extraordinary phase of appealability.

This article, therefore, aims to resolve the issues related to the definition of the indeterminate legal concept of substantial modifications and to establish, through judicial pronouncements, the interpretations that legal operators (magistrates, judges, lawyers and social graduates) must make in legal advice to companies and workers.

Keywords: *Substantial modification of working conditions, employment relationship, employment contract, indeterminate legal concept, power of corporate management.*

TRIPLE PERSPECTIVA JUDICIAL DE LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO¹

D. AITOR MENA MARTÍNEZ

*Graduado Social / Máster en Derecho de la Empresa Facultat de Derecho /
Universitat de València Entregado: 28/10/2024 Aprobado: 17/11/2024*

1. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1.1. CONCEPTO JURÍDICO INDETERMINADO

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo son decisiones a instancia de las empresas empleadoras que alteran o modifican de forma considerable el contenido pactado en el contrato de trabajo o contractualizado en virtud de derecho adquirido por el mero transcurso del tiempo en el disfrute de una condición determinada, bien sea de carácter salarial como extrasalarial.

Este tipo de decisiones implican una alteración importante en el desarrollo de la relación laboral pues, es una de las pocas actuaciones por parte de la empresa empleadora que habilita a la persona trabajadora a solicitar la extinción indemnizada de su relación laboral, incluyéndose también como causa legal de desempleo a todos los efectos, incluyendo los prestacionales.

La cuestión que se dirime ante la jurisdicción en supuestos de este calado habitualmente suele ser la misma, es decir, cuestionar el carácter y grado de sustancialidad de la medida operada por las empresas. Podría existir la cuestión de que en una impugnación de modificaciones sustanciales lo que debería de juzgarse es el fondo del asunto, es decir, si concurren las causas que verdaderamente aduce la empresa en cuestión para implantar la modificación pero, la realidad, es un

¹ Perteneciente a parte del Trabajo de Fin de Máster de D. Aitor Mena Martínez, dirigido por la Prof. Dña. Amparo Esteve Segarra.

tanto distinta. Las grandes reformas laborales de 1994² y de 2012 lo único que han pretendido respecto a las modificaciones sustanciales ha sido postularlas como medidas de flexibilidad interna, lo que se traduce en la práctica que ya no se cuestiona solamente si concurren las causas o no, sino que los esfuerzos se centran en identificar si existen vicios procedimentales y si la modificación es o no sustancial, más allá de la justificación que la empresa pueda dar.

En la práctica, por los intereses contrapuestos que se persiguen, las empresas suelen defender que este tipo de medidas o bien no revisten la consideración de cambio sustancial en las condiciones o bien que, cuando se ha tenido que practicar, se han respetado todos los procedimientos legales oportunos solicitando la calificación de medida ajustada a derecho. Por el contrario, la parte trabajadora en la mayoría de los casos prescinde de la justificación de la causa y centra su impugnación en solicitar que la medida no es ajustada a derecho y que, por tanto, se le debe reponer en las condiciones anteriores o bien, directamente, que existen vicios procedimentales que deben hacer considerar la medida como nula de pleno derecho.

El instituto jurídico de modificación sustancial de las condiciones de trabajo ha sufrido, como el resto del ordenamiento laboral, cambios profundos desde la primera redacción de la norma laboral de referencia. Estos cambios no tienen otra justificación que la de haber dotado a las empresas de una mayor flexibilidad interna ante el desarrollo de las relaciones laborales pues, solamente atendiendo al contenido del artículo 41 ET de 1980 se podía observar que, para que las empresas pudieran aplicar estas medidas debían de, o bien obtener el visto bueno de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, obtener la aprobación por parte de la autoridad laboral. Esta evolución de la institución jurídica en favor de la flexibilidad interna ha conllevado a la actual redacción del precepto regulador de las modificaciones sustanciales, eliminando tanto el visto bueno de la representación legal de las personas

2 Sobre estudios específicos relativos a los cambios en los procesos de modificación sustancial operados por la reforma laboral de 1994 *vid.* ALBIOL MONTESINOS, I. (1994) “La nueva regulación de la movilidad geográfica y de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo”. *Revista Soluciones Laborales*, 43, 61-75; MARTÍNEZ EMPERADOR, R. (1994). “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo”. *Revista Actualidad Laboral*, 29, 450-464; CRUZ VILLALÓN, J. (1994). “El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994”. *Revista de Actualidad Laboral*, 116-120; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. & RIERA VAYREDA, R. (1997). “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo: problemas jurisprudenciales”. *Revista Actualidad Laboral*, 46, 87-91.

trabajadoras como la aprobación por parte de la autoridad laboral³. De hecho, es del tal amplitud el poder de dirección para ejecutar procesos así que, sin perjuicio de todos los requisitos procedimentales obligatorios, estas medidas pueden ser implantadas por las empresas aun no contando con el respaldo de la representación legal de las personas trabajadoras, todo ello sin perjuicio de una ulterior impugnación judicial.

Sentado lo anterior, procede exponer la definición legal, doctrinal y jurisprudencial del concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo a fin de poder comprender la triple perspectiva judicial de estos actos jurídicos.

En primer lugar, tratándose de situaciones provenientes de relaciones laborales, se debe acudir al *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores*, en adelante ET. A través del artículo 41 ET se articula todo un procedimiento para supuestos en los que concurran modificaciones sustanciales, tanto en su vertiente individual como colectiva, pero, realmente, no entra en conceptualización del concepto jurídico. El legislador, tan solo, se dedica a indicar en el artículo 41.1 ET que “*la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*”. Esta ausencia de definición ha obligado a la doctrina clásica a tener que estudiar lo que el legislador ha querido introducir con “*modificación*” y, especialmente de carácter “*sustancial*”. Debe entenderse como modificación sustancial de las condiciones de trabajo aquellos cambios realizados por la empresa empleadora sobre el contrato de trabajo o sobre la relación laboral de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral en atención, entre otras, al listado *ad exemplum* que el propio artículo 41 ET establece a tal efecto⁴.

3 En este sentido, de la obra de ALAMEDA CASTILLO, M. & BLÁZQUEZ AGUDO, E. (2016). “Modificación sustancial de condiciones de trabajo: un análisis retrospectivo. Editorial Wolters Kluwer: *Revista Trabajo y Derecho*, 14, 2-4 se permite extraer la idea de que, tras la evolución del texto inicial del artículo 41 ET reduciendo las obligaciones formales a las empresas, el legislador ha ido admitiendo la posibilidad de recurrir a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo como herramientas de flexibilidad interna con la finalidad de adaptarse a las nuevas corrientes del mercado donde se opere y evitar así la extinción de los contratos de trabajo mediante despidos en épocas de dificultades económicas.

4 MORÓN PRIETO, R. (2016) “Modificación de condiciones de trabajo: causalidad, razonabilidad e idoneidad”. *Revista de información laboral*, 8, 111-113. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4911102>

Es importante destacar que este listado que el legislador establece de modificaciones que pueden llegar a considerarse como sustanciales no es un listado cerrado, sino que, el legislador literalmente establece que las modificaciones “entre otras” que afecten a esas materias deberán de ser ejecutadas a través del procedimiento del artículo 41 ET. Ese inciso, intencionado, que el legislador introdujo en el artículo 41 ET es el causante del juicio interpretativo que en la práctica profesional se da habitualmente, debiendo distinguir aquellas decisiones que forman parte del contenido del *ius variandi* empresarial, como derecho para poder organizar los recursos humanos a disposición de la empresa de la forma que a juicio de ésta mejor convenga y la delgada línea entre calificación de cambio sustancial en el paradigma de la relación. Por tanto, se debe incidir en la idea de que, fuera de ese listado cerrado de aspectos relativos a la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y funciones que excedan los límites de la movilidad funcional, pueden igualmente calificarse como modificación sustancial cualquier otro cambio que, sin guardar relación con el listado, afecte de forma trascendental a la relación laboral. De la misma forma que, no todas las modificaciones que la empresa empleadora efectúe sobre el contenido de los aspectos del listado deben de ser siempre categorizados como modificaciones sustanciales, sino que, la empresa puede efectuar alteraciones en su contenido en aras de organizar sus recursos con el límite de que el cambio no implique una modificación trascendental en la relación contractual. Por tanto, la cuestión sujeta a debate es doble: de un lado qué condición está sujeta a modificación y, de otro lado, qué debe considerarse como sustancial.

1.2. CONDICIONES LABORALES SUJETAS A MODIFICACIÓN SUSTANCIAL

De un lado, las condiciones que están sujetas a modificación no solo son las que se recogen a través del contrato de trabajo, que también, sino las que se adquieren en virtud de derecho o condición más beneficiosa. Las condiciones que se modifican y que se recogen en el contrato son fáciles de identificar y categorizar como modificación sustancial o no. Pues, basta meramente con remitirse al contenido pactado y a la modificación planteada para localizar si, la decisión empresarial, quiere alterar lo que en su momento se llegó a acordar y, siempre que de ello se derive un cambio trascendental en su contenido y en el ánimo que justificó en su momento la celebración del contrato, deberá de atenderse al contenido del precepto regulador del 41ET.

Lo realmente complejo y, a su vez, más recurrente en el día a día profesional, es la modificación de las condiciones más beneficiosas de la relación laboral. Éstas necesitan, para contractualizarlas, no solo de una adquisición determinada, sino de un mantenimiento consolidado en el tiempo que haga entender que, esa circunstancia, se ha incorporado al contenido del contrato de trabajo o a la relación laboral. Las condiciones más beneficiosas, a no ser que existan pruebas documentales que lo acrediten, como por ejemplo recibos salariales, requieren de una prueba por ambas partes. La parte trabajadora debe acreditar que verdaderamente disfruta de una condición mejorada y, la parte empresarial debe comprender que tal circunstancia no solo se añade al contenido del contrato, sino que tiene una vigencia indeterminada y sigue perviviendo en la medida que no exista acuerdo de partes que diga lo contrario o, por su naturaleza, una nueva condición que mejore todavía más la actual. De hecho, tal es así que el propio Tribunal Supremo recientemente ha vuelto a reiterar doctrina sobre las condiciones más beneficiosas considerando que se trata “*actos de voluntad constitutivos de una concesión o reconocimiento de derechos que prueban la voluntad empresarial de atribuir a sus personas trabajadoras una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo*”⁵. Por tanto, estas circunstancias de derechos adquiridos no pueden ser alterados unilateralmente por las empresas, aunque no exista pacto por escrito, sin tener en cuenta los procedimientos del artículo 41 ET puesto que, en caso de hacerlo, se estaría ante una nula modificación sustancial de las condiciones de trabajo con todo lo que su calificación conlleva.

Es por ello que, la primera de las cuestiones que se plantean relativas a qué condición está sujeta a la calificación de modificación sustancial se puede resolver con la aclaración de que, cualquier modificación trascendental y sustancial de aspectos de la relación laboral, expresos o tácitos, que demuestren un contenido de unas determinadas condiciones laborales asumidas por las partes por su disfrute y mantenimiento en el tiempo, revestirá la calificación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1.3. SUSTANCIALIDAD DE LAS MODIFICACIONES

De otro lado, está lo relativo a qué se entiende por cambio sustancial en la modificación operada. El carácter de cambio sustancial debe darse en atención a

⁵ En este sentido, vid. STS 1636/2024, de 13 de marzo, rec. 74/2022.

la naturaleza del cambio, principalmente si altera y transforma aspectos claves de la relación laboral. Al contrario, estarían aquellas modificaciones no sustanciales o accidentales propias del poder de dirección o *ius variandi*. Este concepto de sustancialidad es un concepto legalmente indeterminado de suerte que no existe concreción legal alguna, habiendo requerido inexorablemente de la calificación y doctrina judicial tradicional. Tal es así que, a pesar de todas las sentencias que se han ido dictando sobre la definición del concepto jurídico de modificación sustancial existen dos sentencias del Tribunal Supremo clave para su entendimiento: STS 5629/2003, de 22 de septiembre, rec. 122/2002 y la STS 2328/2007, de 28 de febrero, rec.184/2005.

En ambas sentencias se casa, reitera y asienta doctrina sobre la definición del concepto jurídico de modificación sustancial, entendiendo como tal *“aquellos cambios de tal naturaleza que alteren trascendentalmente aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas las previstas en la lista ad exemplum del artículo 41.2 ET pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del ius variandi empresarial”*.

Las anteriores sentencias asentaron doctrina relativa a lo que se debía considerar como criterio de sustancialidad suficiente para determinar una medida del artículo 41 ET frente al poder de dirección y organización empresarial del *ius variandi*. Esos criterios, en su momento unificadores de doctrina, siguen empleándose en la práctica procesal. De facto, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid ha dictado recientemente dos sentencias en suplicación que vuelven a citar el contenido de las sentencias referidas en el párrafo anterior. Se pueden observar a través de las STSJ Madrid 2534/2024, de 6 de marzo, rec. 1017/2023 y la STSJ Madrid 3450/2024, de 20 de mayo, rec. 1076/2023 en las que se volvió a definir con exactitud el criterio de sustancialidad propio de este tipo de medidas.

Sostienen ambas que, para diferenciar lo que se trata una modificación sustancial de una medida accidental propia del poder de organización de recursos o *ius variandi* empresarial, debe darse notas de permanencia en el tiempo, no tratándose de medidas temporales. Junto a ello, debe tratarse de *“medidas que afecten al núcleo esencial de la condición de la persona trabajadora o del desarrollo de su trabajo. Debe entenderse por criterio sustancial – de nuevo reproduce el contenido de las sentencias del Tribunal Supremo - aquellos cambios de naturaleza suficiente que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación lab-*

oral, entre ellas, las previstas en la lista *ad exemplum* del artículo 41.2 ET pasando a ser otras condiciones totalmente distintas⁶”.

De la misma forma, ha de valorarse como posteriormente se expondrá, la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones. Ambas sentencias coinciden en destacar “la imposibilidad de trazar una noción dogmática de modificación sustancial y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea real o potencialmente dañina para la persona trabajadora”. Por tanto, para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones.

Dicho esto, a continuación, se procede a desarrollar lo que la doctrina ha ido entendiendo en relación a la teoría de la triple perspectiva judicial de las modificaciones sustanciales y su relación con las decisiones accidentales o no sustanciales propias del poder de dirección no sujetas a los cauces del artículo 41 ET⁷.

2. TRIPLE PERSPECTIVA JUDICIAL

2.1. CARACTERÍSTICAS ESENCIALES DE LA ALTERACIÓN

En primer lugar, para que exista una calificación de modificación sustancial debe existir, como tal, un cambio o alteración de una condición adquirida. Ésta debe afectar al contenido esencial de la relación laboral, que deja de mantenerse

6 Conviene citar la obra de ARIETA MARTINEZ, M. (2021). “La lista abierta de condiciones de trabajo susceptibles de modificación sustancial: no están todas las que son ni son todas las que están”. *Revista de Jurisprudencia Laboral* 4, 6-11 donde se extrae la idea que la jurisprudencia y la doctrina ha ido entendiendo sobre el listado que el legislador establece en el artículo 41.2 ET en relación a que no solo las modificaciones planteadas en el listado pueden ser modificaciones sustanciales sino que, aquella decisión que verdaderamente desplace a la persona trabajadora a un estado de perjuicio suficiente, aunque no esté en el listado del 41.2 ET, puede darse su calificación como modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

7 GOERLICH PESET, J.M. (2007). “El concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Supremo”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 13, 6-10.

intacta y sufre, tal cambio que relega a la persona trabajadora a una condición muy diferente de la que previamente tenía. Junto a ello, ha de valorarse indistintamente el cambio atendiendo a la importancia cualitativa de la imposición, su temporalidad y posible compensación. Estos tres aspectos pueden hacer variar la calificación de la modificación entre accidental o, finalmente, sustancial. Además, lo anterior queda realmente condicionado al grado de esfuerzo en la adaptabilidad que la persona trabajadora tenga que hacer frente a la decisión puesto que, puede darse supuestos en los que pese a darse una modificación real, la persona trabajadora apenas deba realizar esfuerzo alguno por adaptarse al cambio e, incluso, que el cambio que se plantee no guarde relación con el contenido de la relación laboral sino, por el contrario, con la forma de prestar el servicio, uso de herramientas o determinadas cuestiones propias de la organización de recursos productivos.

En segundo lugar, para considerar el carácter sustancial o no de la una modificación debe inexcusablemente emplearse criterios objetivos atendiendo a la naturaleza de la decisión y no al número de personas que se ven afectadas por la misma. Esa última cuestión lo único a lo que responderá es a la identificación de un proceso individual o de orden colectivo, pero, se insiste, para valorar la sustancialidad no se debe atender al número de personas trabajadoras afectas sino, individualmente, a cómo incide la decisión empresarial al contenido de la relación laboral⁸.

En tercer lugar, otro de los elementos que pueden determinar la sustancialidad de la medida son criterios cuantitativos en las variaciones. De forma somera, se introduce que los criterios cuantitativos en las modificaciones sustanciales no solo se pueden valorar cuando afectan a cuestiones de estructura salarial o sistemas de retribución variable, sino que se pueden observar también en el campo de la jornada y distribución del tiempo de trabajo e incluso en el tradicional disfrute de vacaciones.

⁸ Ejemplo de ello se observa en la clásica STS 2534/1999, de 16 de abril, rec. 2865/1998 en la que atiende precisamente al criterio de que, a pesar de que la modificación ejecutada afecte a una pluralidad de personas trabajadoras, para su graduación debe atenderse a hechos puramente objetivos, como es el perjuicio ocasionado. En el caso en cuestión, una empresa venía ofertando tradicionalmente el servicio de autobús para trasladar a las personas trabajadoras. Con el paso del tiempo, éstas usaban sus vehículos personales y pocas personas usaban ya el autobús empresarial. La empresa decide eliminar el autobús empresarial unilateralmente alegando que pocas personas trabajadoras ya hacen uso de este. Finalmente, el Tribunal Supremo indica que, independientemente del número de personas afectadas, debe tenerse en cuenta el grado de afectación del perjuicio ocasionado, que en el caso de autos sí que es importante por lo que, se considera finalmente modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En lo relativo al tiempo efectivo de trabajo, la medición de la sustancialidad del cambio empresarial se puede estudiar con los criterios que ha asentado el Tribunal Supremo: graduación del cambio de jornada y periodo en el que se desarrolla la misma. De un lado, respecto a la graduación del cambio de jornada se ha de atender a la cantidad de tiempo efectivo que se altera, pues no resultaría lo mismo estar ante supuestos de cambios horarios en los que se establece la jornada intensiva durante todo el año a supuestos en los que, teniendo jornada intensa, se decide reducir los meses de disfrute⁹. También, atendiendo a esa graduación y periodo que asentó la jurisprudencia, se puede identificar supuestos de cambio sustancial en las fechas del disfrute de vacaciones, donde se alteren por completo las fechas de descanso vacacional tradicional¹⁰.

En cuarto lugar, los criterios cualitativos también se han de tener en cuenta en lo referente a la graduación de la modificación. Principalmente en lo que se refiere a lo cualitativo se debe atender al daño o perjuicio¹¹ que la modificación sustancial implica en la persona trabajadora. Aquella medida que directamente no implique un perjuicio directo en el contenido de la relación laboral formaría parte del contenido del poder de dirección puesto que, de calificar como modificación sustancial, cualquier cambio que las empresas lleven a término limitaría por completo tanto la libre organización de los recursos productivos, incluyendo los humanos, como pondría en tela de juicio el derecho constitucional a la libertad de empresa.

En este sentido, la medición del daño y lesión requiere de un estudio muy individualizado de los supuestos en cuestión. Uno de los aspectos clave, que justifican que no exista un numeroso acceso a la casación para la unificación de doctrina, es la dificultad de generalizar supuestos en los que con los mismos hechos se hayan dictado pronunciamientos distintos. Principalmente, ya no solo que se den pronunciamientos distintos, que suele ocurrir, sino que se encuentren supuestos de hecho sustancialmente iguales que sean merecedores de un recurso de casación para la unificación de doctrina.

9 A tal efecto *vid.* la STS 2463/2021, de 15 de junio, rec. 187/2019 en lo que se considera modificación sustancial de las condiciones de trabajo ajustada a derecho reducir la jornada intensiva de los meses de junio, julio, agosto y septiembre a tan solo los meses de julio y agosto.

10 En este sentido la STSJ Madrid 358/2023, de 25 de mayo, rec. 162/2023 entiende que cambiar por completo y de forma cuantitativa las fechas donde año a año una persona trabajadora disfrutaba de sus vacaciones como derecho adquirido es una modificación sustancial de las condiciones de las condiciones de trabajo.

11 En la obra MORALES ORTEGA, J.M. (2001). “Perjuicio del trabajador y modificaciones sustanciales: los medios de reacción”. *Revista de Derecho del Trabajo*, 105, 5-15.

Cada caso, máxime en relaciones laborales, requiere de un estudio pormenorizado de los hechos que motivan y justifican efectuar una modificación sustancial y, personalmente a cada una de las personas afectadas, en qué grado les afecta y cómo les condiciona el normal desarrollo de su relación con la empresa. Ello justifica supuestos que, operando la misma decisión de modificación o cambio a distintas personas trabajadoras, para unas puede suponer un cambio muy significativo merecedor de impugnación judicial y, para otras, aunque les afecte, no les resulta excesivamente perjudicial la modificación. A modo de ejemplo, en la STS 2345/2023, de 23 de mayo, rec. 169/2021, se juzga la licitud de una modificación sustancial en la que la Dirección de una empresa decide, unilateralmente, suprimir la entrega anual de una participación de lotería. Para unas personas trabajadoras de la misma organización ese aspecto no les generaba mayor problema, en la medida que no alteraba su contenido laboral. Sin embargo, las personas trabajadoras demandantes alegaban un perjuicio en la medida de que la participación navideña, como derecho adquirido, se venía entregando año a año como tradición y, por lo tanto, al retirar unilateralmente tal condición les suponía la desaparición de un derecho consolidado que se traducía en un perjuicio no justificado. El Tribunal Supremo declara que se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo por entender lesionado un derecho adquirido¹².

Otro de los ejemplos que justifican la atención individualizada de las modificaciones sustanciales es la STS 3318/2017, de 20 de julio, rec. 179/2016 en la que una empresa aeronáutica sustituye los manuales de operaciones tradicionales de papel por medios digitales. Para un conjunto de personas trabajadoras, acostumbradas a su uso, no supone ningún perjuicio, pero, sin embargo, para aquellas personas que no son nativos digitales pueden ocasionarles determinado grado de perjuicio que les haga reclamar la calificación de modificación sustancial, que finalmente el Tribunal no concede.

En sentido contrario a la calificación de perjuicio ocasionado, estaría la modificación que verdaderamente aporte un beneficio a quién lo sufre. Parece evidente pero aun así requirió de pronunciamiento del Tribunal Supremo que, para dar la calificación de modificación sustancial se requiere que ocasione perjuicio y no beneficio. Pues, de generar beneficio, no procedería la calificación como tal de modificación sustancial. Pues, a pesar de resultar algo lógico, el Tribunal

12 Para mayor abundamiento la declara nula por no haber seguido los trámites oportunos del artículo 41 ET, obligando a la empresa a reponer en las condiciones anteriores a todas las personas afectadas.

Supremo tuvo que sentenciarlo a través de la STS 7734/1995, de 3 de abril, rec. 2252/1994 en el que a pesar de que la empresa decide, unilateralmente, aplicar mejoras en las licencias retribuidas, varias personas trabajadoras la impugnan por no haber seguido los trámites del artículo 41 ET. Pues bien, justamente el Tribunal Supremo se posicionó indicando que si la medida aporta una condición más beneficiosa no debe seguirse el procedimiento del artículo 41 ET, sino que puede aplicarlo directamente en las relaciones laborales de su personal siempre y cuando no se den escenarios de discriminación entre el personal beneficiario.

2.2. LÍMITES DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Como todo acto jurídico, las modificaciones sustanciales también cuentan con una serie de límites que, o bien hacen declarar la medida como nula y manda reponer, con su correspondiente compensación, a la situación anterior o bien, directamente, no es posible practicarla.

De un lado, existe un determinado límite a la modificación sustancial y, en definitiva, a cualquier acto jurídico por parte de las empresas, el respeto a los derechos fundamentales y dignidad de las personas trabajadoras. Podría darse el escenario de tener motivos con fundamentación suficiente para llevar a término una modificación sustancial, pero, tanto la forma en la que se lleva a cabo, como los criterios que determinan las personas afectadas, deben de estar ajenos a cualquier mínimo conato de discriminación por razón de sexo, edad, religión, colectivos vulnerables y/o cualquier condición que haga entrever actuaciones discriminatorias por parte de la empresa.

Ejemplo de ello se observa en una interesante STSJ Cataluña 2897/2023, de 21 de marzo, rec. 3939/2022, en la que una trabajadora que es Jefa de cocina en un restaurante se queda embarazada y, tras su periodo de permiso por nacimiento y cuidado del menor, a la vuelta, se encuentra que la empresa no solo no le da las funciones que antes venía desarrollando, sino que le manda tareas de limpieza de baños, funciones de ayudante de cocina, le quita el uniforme de responsable para vestir como el resto de auxiliares y continuamente le cambian los turnos, así como un sinnúmero de comentarios impropios aludiendo a su maternidad y la dificultad de conciliar con trabajos de hostelería. La trabajadora, sin poder aguantar más la situación y continuas represalias por parte de la empresa, decide demandar a la empresa en tutela de derechos fundamentales por el trato recibido y por la modificación sustancial encubierta que la empresa había practicado. Pues bien,

tanto en instancia como en suplicación, se accede a su pretensión y condena a la empresa a indemnizar por lesión de derechos fundamentales a la trabajadora, así como el derecho a extinguir indemnizadamente el contrato de trabajo.

Otro de los ejemplos, relacionado con derechos fundamentales es la libertad sindical. Ejemplo de ello es la STSJ Islas Canarias 102/2024, de 8 de febrero, rec. 592/2023 donde se prueba como la empresa empleadora procede con la ejecución de una modificación sustancial que realmente no tiene causa alguna y donde, la pretensión final es modificar las condiciones de un trabajador que presenta una activa actividad sindical. El Tribunal Superior entiende que la empresa se extralimita por utilizar el procedimiento del artículo 41 ET para limitar un derecho fundamental de un trabajador. Sentencia que, no solo no hay causa, sino que, recurrir a estos procedimientos para limitar derechos fundamentales son actuaciones abusivas y en fraude de ley.

También, no solo el contenido referente al respeto a los derechos fundamentales es un límite, sino que la garantía de indemnidad relacionada con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva es otro de los límites que se ha de tener en cuenta. Ejemplo de ello es la STSJ Madrid 7640/2019, de 12 de abril, rec. 1043/2018 en la que se declara nula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que una empresa efectúa como represalia por haber sido demandada por el trabajador en cuestión ante la Inspección de trabajo y al haber impugnado una sanción. El TSJ Madrid estima la solicitud de la parte actora de extinción indemnizada de la relación laboral más una indemnización por los daños y perjuicios propios de la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y contra la garantía de indemnidad.

Por último y, a modo de agrupar en un mismo supuesto el respeto al límite de los derechos fundamentales, esta vez a la dignidad de las personas trabajadoras y, la garantía de indemnidad frente a una denuncia penal se puede traer a colación la interesantísima STSJ Cataluña 205/2021, de 12 de enero, rec. 3282/2021. En este litigio una persona trabajadora de una farmacia se somete a un tratamiento estético donde desgraciadamente no resulta satisfactorio y su rostro queda un tanto afectado. Desde ese momento, la empresa ofrece un trato totalmente vejatorio a la trabajadora, llegando incluso como obra en la documental aportada, a amenazar con contratar un sicario antes de pagar el dinero del despido de la trabajadora. Ante esta situación, la trabajadora denuncia al dueño de la empresa que es condenado por un delito leve de amenazas a indemnizar económicamente a la trabajadora. Pues bien, tras la ejecución de la condena, la empresa a modo

de represalia le comunica que se procede, por razones organizativas, a ejecutar una modificación sustancial de su horario y distribución de turnos de trabajo, reduciéndole la jornada de 20 horas a 13 horas y cambiando su horario para que no coincida con el horario de atención al público, relegándola a tareas de almacén con la finalidad, encubierta, de que no atienda a los clientes tras la insatisfactoria intervención estética. Pues bien, la trabajadora que además causa incapacidad temporal derivada de un cuadro ansioso-depresivo por la actuación de la empresa impugna la decisión de modificación sustancial ya no solo por la absoluta discriminación y atentado contra la dignidad, sino también porque al no tener trato con los clientes su acceso al plan de comisionado por ventas se reduce de una media de 330€ a 0€.

Tanto el Juzgado de lo Social de Barcelona en instancia, como el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en fase de recurso de suplicación, estiman la vulneración de derechos fundamentales condenando a la mercantil al pago de una indemnización de 10.232,01€ en concepto de daños morales y a 1.232,01€ en concepto de lucro cesante por dejar de tener acceso a las ventas de los clientes. Junto a ello, estima la medida como modificación sustancial de las condiciones de trabajo no justificada y por tanto habilita a la trabajadora a solicitar la extinción indemnizada del contrato de trabajo.

Dicho lo anterior, ejemplificado los límites que la jurisprudencia indica sobre los actos de modificaciones sustanciales respecto a los derechos fundamentales, conviene traer a colación supuestos en los que también se exceden de los límites de las modificaciones sustanciales, pero esta vez en relación con modificaciones sustanciales encubiertas que se ejecutan a través de sanciones disciplinarias a las personas trabajadoras.

De un lado, se encuentra la conocida STSJ Comunidad Valenciana 3789/2011, de 24 de mayo, rec. 454/2011 en la que un trabajador es sancionado disciplinariamente relegándole de la atención al público para hacer funciones estrictamente en la trastienda, sin comunicación con el resto de las personas trabajadoras con la única pretensión empresarial de causar daño al trabajador y que se marchase de la empresa. Se observa que las sanciones son desmedidas e inapropiadas y conllevan, de facto, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo no ajustada a derecho que implica la declaración de nulidad tanto de las sanciones como de la propia modificación sustancial por no seguir los cauces del artículo 41 ET.

De otro lado, se trae a colación la STSJ Madrid 2243/2021, de 3 de marzo, rec. 7/2021 que, en la línea de la sentencia anterior, la dirección de una empresa

sanciona disciplinariamente a un Director Comercial alterándole sus funciones, horarios, turnos de trabajo y competencias. El Tribunal Superior entiende que, aun siendo válido que las empresas hagan uso del poder disciplinario cuando éste sea oportuno, no pueden conllevar implícitamente una modificación sustancial ya que, de hacerlo, lo único que se probaría sería la actitud antijurídica de la empresa para que, con la excusa del acto punitivo de sanción, aprovechar la coyuntura y enmascarar una modificación sustancial sin seguir los procedimientos y garantías del artículo 41 ET. Es por ello que, si se debe aplicar una sanción, debe ser conforme al régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la norma legal de referencia, pero no sancionar a través del uso de una modificación sustancial puesto que, para ello, ya está reservado un procedimiento reglado en el artículo 41 ET. Consecuencia de ello lleva a declarar nula la modificación sustancial operada encubierta por no seguir los trámites del precepto legal citado con anterioridad.

Así las cosas, llegados a este momento y habiendo ejemplificado con pronunciamientos recientes los límites más importantes que la doctrina ha ido estableciendo a las modificaciones sustanciales, se debe indicar que también existen determinados límites que el legislador ha establecido deliberadamente. Sin perjuicio al desarrollo del procedimiento del artículo 41 ET, el legislador añade límites en la conversión de los contratos de trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial¹³. Tal es así lo anterior que el artículo 12.4 ET viene estableciendo, considerando como límite propio de derecho no dispositivo, que *“la conversión de un trabajo a tiempo completo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo”*. Asimismo, para garantizar la protección de éstas se añade que *“la persona trabajadora no podrá ser despedida ni sufrir otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión”*.

Pues bien, este requisito legal es importante tenerlo en cuenta en la medida que, a pesar de que el artículo 41.1 b ET contemple como condición sujeta a modificación sustancial *“el horario y distribución del tiempo de trabajo”* su habilitación conllevaría a muchas empresas a recurrir constantemente a modificar el tiempo de trabajo efectivo de sus personas trabajadoras. Ello

13 VICEDO CAÑADA, L. (2009) “La modificación sustancial de la parcialidad de un contrato de trabajo a tiempo parcial por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores” . *Diario La Ley* 7140, 1-5.

no quiere decir que no se puedan seguir los trámites del artículo 41 ET para modificar coeficientes de parcialidad dentro de un contrato a tiempo parcial, sino que, el límite que el legislador plantea se reserva para aquellos casos en los que trabajando a tiempo completo la empresa obligue unilateralmente, a través del artículo 41 ET, a trabajar a tiempo parcial y viceversa. Se trata de una limitación de derecho que el legislador ha ido manteniendo en el tiempo y, supone, por tanto, una protección del derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo. Bastaría pensar en situaciones donde, por razones organizativas, las empresas pudiesen tener acceso a novaciones totales de la jornada de trabajo, trasladando a cargo de las personas trabajadoras la asunción de la dinámica del mercado donde se compite, teniendo que soportar su contrato de trabajo modificaciones contrarias a las notas de laboralidad propias de la ajenidad en los frutos o resultados.

3. CONCLUSIONES

3.1. CASUÍSTICA DE LA ALTERACIÓN CONTRACTUAL LABORAL

Una de las conclusiones iniciales que se obtienen tras la investigación es la característica que tiene el Derecho laboral para hacer su propia disposición e interpretación de normas civiles consolidadas en relación con la celebración de los contratos. Para un/a civilista, las relaciones contractuales propias de la celebración de un contrato civil se fundamentan en la característica del tracto único, donde por su propia definición se ejecuta de forma única e instantánea el contenido de lo pactado, basta pensar con los acuerdos de compraventa o la permuta. La diferencia con los contratos laborales son sustanciales, valga la redundancia. Si algo caracteriza a los contratos laborales es su tracto sucesivo, donde la ejecución de lo acordado se desarrolla repetida y prolongadamente en el tiempo.

Esta diferencia en la no apreciación de los principios fijados en los artículos 1256 y ss del Código Civil, que impide la alteración unilateral de los contratos civiles por una de las partes, es lo que haría fundamentalmente, en la concepción del contrato que tienen los/as civilistas, a solicitar indemnizaciones por incumplimiento de lo pactado en contrato. Pues bien, como ocurre en la mayoría de las situaciones, el legislador laboral altera la conceptualización civilista tradicional de los contratos privados y habilita, legalmente, a la parte más fuerte de la relación a modificar unilateralmente lo pactado o contractualizado en el tiempo.

La justificación de la habilitación legal a la alteración de lo pactado no obedece más que a la necesidad, como relación de tracto sucesivo, de adaptarse con celeridad a los cambios que se producen en el mercado donde la empresa empleadora compite, habilitando a la figura del empleador/a a disponer del contrato de trabajo para alterarlo, conforme a su derecho constitucional a la libertad de empresa, y desplazarlo a un estado que le permita organizar sus recursos con una mayor eficiencia.

Este es, por tanto, un aspecto muy importante a la hora de estudiar modificaciones sustanciales dentro del orden social pues, cualquier otra disciplina del Derecho entendería que alterar el contenido, unilateralmente, de un contrato equivaldría a su incumplimiento y, *per se*, a habilitar las indemnizaciones previstas por incumplimiento de contrato. El Derecho laboral, una vez más, introduce cambios a la tradicional concepción de los contratos privados y habilita a quién ostenta el poder de dirección y organización empresarial, a modificar cuantos aspectos de la relación estime oportunos, dentro de los límites previamente desarrollados, para garantizar la estabilidad y crecimiento de la organización empresarial.

3.2. CONCEPTO JURÍDICO INDETERMINADO Y LA TRIPLE PERSPECTIVA JUDICIAL

El legislador consciente de lo que implica, ha decidido mantener las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo como un concepto jurídico indeterminado a consecuencia de la dificultad de individualizar los supuestos dependiendo de cada escenario en que se desarrolle la relación laboral. En la práctica profesional se observa en cada impugnación procesal que el órgano que conoce del asunto debe hacer un análisis casuístico y detallado de las condiciones que han sido alteradas puesto que lo que para una relación laboral no supone cambio alguno por alterar una determinada condición laboral, para otra, que se encuentre en condiciones diferentes, puede implicar todo un perjuicio que justifique cuanto menos la impugnación de la misma.

Es por ello, que el legislador consciente de que cada relación laboral tiene sus particularidades ha desarrollado una lista ad exemplum de condiciones que pueden estar sujetas a los cauces de modificaciones sustancial, pero por otro lado, habilita a seguir también esta modalidad cuando se cambien condiciones que, aun no estando recogidas expresamente en el artículo 41 ET, alteren el contenido de la prestación de servicios.

No obstante, como es obvio, el haber configurado un concepto jurídico indeterminado provoca problemas de seguridad jurídica pues ocurre que, para una parte puede tratarse de medidas propias del poder de organización empresarial y, para otra parte, principalmente la impugnante, considerarse como modificaciones que exceden del poder de organización empresarial.

Con esta tesitura, los órganos judiciales llamados a dirimir esta cuestión analizan la sustancialidad desde una triple perspectiva que atiende a la vía de imposición, la temporalidad y la posibles medidas de compensación de la decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Se colige que la imposición de la medida se puede graduar en tanto que la modificación operada haya sido fruto de una decisión pactada y/o negociada o llanamente impuesta unilateralmente sin margen de negociación alguno.

Respecto a la temporalidad, se ha podido identificar que la jurisdicción aplica el concepto de duración en el tiempo, diferenciando si se trata de supuestos coyunturales o estructurales, pronunciándose en *pro* del poder de organización empresarial cuando la medida operada tenga una vigencia determinada y limitada en el tiempo. Y, por último, las medidas de compensación ofrecidas por la empresa ante una modificación de condiciones que tenga como objetivo minimizar los efectos de la decisión empresarial. Se debe, en consecuencia, de tener en cuenta las circunstancias personales y laborales de las personas trabajadoras afectadas.

3.2. LA JUSTIFICACIÓN DE UNA MODALIDAD PROCESAL ESPECIAL PROPIA

Las modificaciones del contenido del contrato y/o de la relación laboral precisan, por sus propias particularidades, de tratamientos procesales distintos a los procedimientos ordinarios que se diriman ante la jurisdicción. Su justificación obedece directamente a la urgencia y preferencia del propio asunto, como establece el artículo 138.5 LRJS. Se debe llanamente a que las modificaciones sustanciales afectan de lleno al desarrollo de la relación laboral y por lo tanto, si se reclama auxilio judicial y éste se demora en el tiempo, puede hacer desmerecer la acción de impugnación, en base a que el perjuicio ocasionado se acaba ya normalizando en la prestación del servicio. Dejar latente un conflicto entre las partes del calado de cambio en las condiciones de trabajo no conllevaría más que a aumentar el perjuicio ocasionado en la parte trabajadora ya que, pese a sufrir una demora en la resolución del mismo sigue teniendo que prestar sus servicios bajo

la propia condición impugnada ya que, la prestación de servicios no puede suspenderse unilateralmente a instancias de la persona trabajadora, sin perjuicio de las reservas oportunas para supuestos de derechos fundamentales.

La comprensión por parte del legislador de establecer particularidades diferentes al resto de modalidades, así como al procedimiento ordinario, permite identificar aspectos tales como: la excepción de acudir a actos de conciliación previos y la habilidad de determinados días, que en otras modalidades no lo son. Ello se debe a que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo precisan, como se indica, de una rápida respuesta por parte de la jurisdicción en la medida que la relación continúa existiendo y, si no se resuelve con celeridad, el perjuicio ocasionado cada vez es mayor.

También se podría alegar lo mismo de la acción de despido, en la forma que el perjuicio es evidente, y aun así, se exige requisito previo de conciliación. Pues bien, a juicio del que suscribe se trata de aspectos diferentes que el legislador también interpreta así. En una acción de despido, el perjuicio ya se ha ocasionado y por lo tanto, aunque precisa de una rápida respuesta por parte de la jurisdicción, el cese en el puesto de trabajo ya se ha producido. Sin embargo, en lo que respecta a las modificaciones sustanciales el daño ocasionado es constante en el tiempo pues, la condición en cuestión se ha modificado y, hasta que una resolución judicial no establezca lo contrario, el cambio sigue aportando perjuicio a la persona trabajadora que la ha impugnado.

3.4. PLAZO DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE IMPUGNACIÓN JUDICIAL

En referencia a las vías de impugnación y, dentro de éstas, al principio de seguridad jurídica, otro de los aspectos siempre conflictivos es el inicio del plazo de caducidad. En este caso, el legislador, al igual que no define que es una modificación sustancial sí que aporta claridad respecto al plazo del ejercicio de la acción, no obstante ha sido un tema controvertido que ha requerido de numerosos pronunciamientos judiciales.

Pese a que el legislador indica que el plazo de impugnación es de 20 días hábiles desde la notificación fehaciente, como siempre, se ha precisado de matizaciones no tanto en lo relacionado al *quantum* del plazo en sí, ni a su naturaleza como plazo de caducidad que no da margen a dudas, sino en relación a cuándo se entiende por notificada la persona trabajadora.

De la lectura de numerosa jurisprudencia existente sobre este punto se han podido observar casos en los que se ha aplicado una modificación sustancial que durante meses no ha sido impugnada pero que, al recibir por escrito la comunicación, la parte trabajadora lo ha impugnado exitosamente, al menos en lo que a observancia del instituto de la caducidad se refiere. Es por lo que, de la lectura de los pronunciamientos judiciales, se puede determinar que la acción procesal de impugnación no se inicia hasta que la persona afectada recibe, fehacientemente, una comunicación donde le indica el contenido y alcance de la modificación de condiciones. Incluso, como más llama la atención, cuando la modificación se haya llevado a cabo y posteriormente se reciba la notificación por escrito del cambio de condiciones, la jurisdicción estima correcto que el inicio del plazo de la impugnación se inicie desde ese mismo momento en que media comunicación fehaciente. Habida cuenta de ello, aquellas empresas que actúen fraudulentamente aplicando modificaciones sustanciales sin ser fehacientemente comunicadas y, con el único objeto de eludir la caducidad de la reclamación comuniquen la medida tiempo después, verán frustrados sus intentos en la medida que el plazo de 20 días de impugnación se inicia tras la comunicación fehaciente y no desde el inicio de los efectos de la modificación.

3.5. EVOLUCIÓN A FAVOR DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA

Otra de las conclusiones que se extraen tras la investigación es la importante flexibilidad que el legislador ha ido estableciendo en *pro* de la empresa y de la adopción de este tipo de decisiones. Progresivamente, a consecuencia de las grandes reformas laborales de 1994 y 2012, el legislador ha dotado a las empresas de mayores herramientas para recurrir a procedimientos de alteración de condiciones laborales, restando poder de influencia y negociador, tanto a las personas trabajadoras, como a sus representantes. Conviene mencionar que tras la finalización de la pandemia derivada del Covid- 19, el legislador ha comprendido y observado la utilidad y viabilidad de planes alternativos a las extinciones de contratos en épocas de crisis y dificultades económicas que obviamente también favorecen a las personas trabajadoras. Durante la pandemia se articularon los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo y, consecuencia de su éxito, hizo incorporar en la reforma laboral de 2021 el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el empleo, añadiendo el artículo 47 bis al Estatuto de los Trabajadores. Este artículo, regulador de las suspensiones de los contratos de trabajo ante tasadas circunstancias excepcionales, se consolidan como el propio

artículo establece, como *“un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo”*. Por ende, queda legalmente consolidada la posibilidad de las empresas de adoptar medidas de flexibilidad, claro es, pero estimulando al mismo tiempo a que las medidas empresariales atiendan antes a la flexibilidad interna como, por ejemplo, suspensiones temporales de contratos, que a medidas de flexibilidad externa, es decir, despidos.

Este objetivo, el de mayor flexibilidad interna, es patente a través de tres aspectos muy importantes: una configuración amplia de las causas de modificaciones sustanciales, la pérdida de influencia del banco social en la negociación y la supresión de la autorización administrativa.

En relación con la configuración amplia de las causas de modificación sustancial fruto de la evolución legislativa, se fundamenta en la potestad de organizar las empresas que el sistema capitalista atribuye al empresario/a. La propia Constitución Española, en su artículo 38, reconoce la libertad de empresa dentro de la economía de mercado por lo que, establecer restricciones a la libre organización de recursos de quien ostente la condición de empleador/a atentaría contra los principios que rigen el ordenamiento jurídico español. Obviamente, ajeno a juicios políticos de valor, el sistema capitalista tiende a favorecer la ausencia de intervención del poderes del Estado bajo la premisa de que el mercado se autorregula, prefiriendo escenarios de flexiseguridad frente a la regulación normativa. La flexiseguridad, para los laboristas, no acaba más que traducándose en una mayor dotación de herramientas a las empresas para organizarse. Es por ello que, el desarrollo de España en la Europa actual y la consolidación de un sistema capitalista dentro de la economía de mercado configura el escenario perfecto para la eliminación de restricciones al enjuiciamiento de las causas de medidas que son susceptibles de justificaciones de una manera muy amplia.

Respecto a la pérdida de influencia del banco social queda patente en la diferencia de competencias otorgadas previas a las reformas laborales de 1994 y 2012. Tan solo basta traer a colación que, antes de la reforma de 1994, la representación legal de las personas trabajadoras tenía que otorgar su visto bueno a la modificación planteada por la empresa. Tras la reforma de 2012 las causas para la modificación sustancial se definen de una manera potencialmente muy amplia para las empresas, lo que les permite recurrir más

fácilmente a este tipo de medidas de flexibilidad interna. La situación resultante de ambas reformas es que para las empresas tan solo les basta con cumplir con los trámites oportunos respecto a la celebración del periodo de consultas y las comunicaciones fehacientes pues, a fecha de hoy, pese a finalizar el periodo de consultas sin acuerdo, las empresas empleadoras pueden ejecutar igualmente su decisión de modificación sustancial.

Por último, también previo a las reformas laborales citadas, cuando finalizaba el procedimiento de negociación, las empresas debían de solicitar autorización administrativa a la autoridad laboral. Ello conllevaba al examen de todos los presupuestos y, podía implicar la prohibición, sin resolución judicial, de ejecutar una medida de modificación sustancial, algo que hoy en día resulta impensable.

La evolución hacia la flexibilidad interna es patente. Es cierto que se requieren de instrumentos legales que permitan a las empresas actuar ante las desviaciones del mercado donde compiten pero, ahora bien, a juicio del que suscribe, no puede darse siempre escenarios en los que sean las personas trabajadoras quien deban de asumir los costes de reorganización empresarial en detrimento de sus condiciones laborales. Tampoco pueden darse escenarios donde se limite tanto el poder empresarial en favor de las personas trabajadoras que resulte imposible organizar y dirigir la propia empresa, atentaría contra la libertad del artículo 38 de la Constitución.

4. BIBLIOGRAFÍA

- ALAMEDA CASTILLO, M. & BLÁZQUEZ AGUDO, E. (2016). “Modificación sustancial de condiciones de trabajo: un análisis retrospectivo. Editorial Wolters Kluwer: *Revista Trabajo y Derecho* 14, 1-26.
- ALBIOL MONTESINOS, I. (1994) “La nueva regulación de la movilidad geográfica y de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo”. *Revista Soluciones Laborales*, 43, 1- 180.
- ARIETA MARTINEZ, M. (2021). “La lista abierta de condiciones de trabajo susceptibles de modificación sustancial: no están todas las que son ni son todas las que están”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 4, 1-16.
- CRUZ VILLALÓN, J. (1994). “El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994”. *Revista de Actualidad Laboral*, 116- 166.
- GOERLICH PESET, J.M. (2007). “El concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Supremo”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 13, 1-22.
- MARTÍNEZ EMPERADOR, R. (1994). “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo”. *Revista Actualidad Laboral*, 29, 1-464.
- MORALES ORTEGA, J. (2001). “Perjuicio del trabajador y modificaciones sustanciales: los medios de reacción”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 105, 1-30.
- MORÓN PRIETO, R. (2016) “Modificación de condiciones de trabajo: causalidad, razonabilidad e idoneidad. Claves para el estudio de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo”. *Revista de Información Laboral*, 8.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. & RIERA VAYREDA, R. (1997). “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo: problemas jurisprudenciales”. *Revista Actualidad Laboral*, 46, 1-122.
- VICEDO CAÑADA, L. (2009) “La modificación sustancial de la parcialidad de un contrato de trabajo a tiempo parcial por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores”. *Revista Diario La Ley*, 7140, 1-10.

JURISPRUDENCIA

STS 2534/1999, de 16 de abril, rec. 2865/1998

STS 2463/2021, de 15 de junio, rec. 187/2019

STS 1636/2024, de 13 de marzo, rec. 74/2022

STSJ Madrid 358/2023, de 25 de mayo, rec. 162/2023