

CASO PRÁCTICO: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Ana Belén Muñoz Ruiz
Universidad Carlos III de Madrid

La empresa TRANSPORTES S.A. comunica a la plantilla de trabajadores (55 trabajadores) que por razones organizativas precisa realizar algunos ajustes de horario y de funciones. Una de las medidas afecta a Vicente que presta servicios para la citada empresa como auxiliar administrativo con una jornada diaria continuada de mañana (de 7 a 15) salvo los jueves. Recibe comunicación de la empresa informándole que de un día para otro prestará servicios en un régimen de jornada partida (de 9 a 13 y de 16 a 20,00) todos los días de la semana, excepto los viernes. A su vez, por las mismas razones, al grupo de conductores (9 trabajadores) se les altera sólo durante unos días su horario de trabajo habitual (distribuido en turnos de trabajo en la franja horaria de 9 de la mañana a las 21 horas) de forma que inician su jornada, media hora más tarde y finalizan también media hora más tarde. Por último, se comunica a Manuel, contable de la empresa, que ante la baja de Pedro (vigilante de seguridad) pasará a desempeñar las funciones de éste hasta que encuentren un sustituto. También, advierte a Manuel que esta situación puede prolongarse durante varios meses y que supondrá una rebaja considerable de su salario.

Los trabajadores comentan al jefe de recursos humanos que tales medidas les causan serios trastornos. En particular, Manuel cree que en su caso se produce además un atentado a su dignidad. Ante las quejas de los trabajadores afectados, la empresa coloca hojas informativas en los tablones de anuncios explicando que tales decisiones se han adoptado en el ejercicio de las facultades de organización y dirección que ostenta, que existen razones de peso para llevarlas a cabo y que intentará en la medida de lo posible compensar a los trabajadores afectados.

CUESTIONES:

1ª. Analice las medidas que afectan a Vicente, grupo de conductores y Manuel ¿se trata de modificaciones sustanciales de las condiciones reguladas en el artículo 41 ET? Exponga argumentos a favor y en contra de la calificación de sustancial de la condición de trabajo modificada.

2ª. ¿De qué tipo de modificación se trata (colectiva o individual)? ¿Cuál es la diferencia entre una y otra?

3ª. ¿Le parece que las decisiones del empresario de cambio de horario y de funciones han cumplido las reglas de procedimiento que prevé el Estatuto de los Trabajadores? ¿Qué consecuencias jurídicas se derivarían para el empresario si finalmente ha incumplido el procedimiento?

4ª. ¿Qué mecanismos de reacción disponen los trabajadores afectados frente a la decisión empresarial? ¿Pueden impugnar la decisión del empresario? ¿Tiene a su disposición Manuel algún mecanismo adicional de defensa?