



## **GRAO EN RELACIÓNS LABORAIS E RECURSOS HUMANOS**

**A modificación substancial das condicións de traballo: un estudo comparado**

**La modificación sustancial de las condiciones de trabajo: un estudio comparado**

**The substantial modification of works conditions: a comparative study**

**TRABALLO FIN DE GRAO. CURSO: 2015-2016**

**Lidia Blanco Gabeiras**

**DNI: 32721161G**

**DIRECTOR: José López Coira**

## **Resumen.**

En el presente trabajo se llevara a cabo un análisis comparado de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en España y en cinco países de la Unión Europea. Estos países serán Alemania, Francia, Reino Unido, Italia y Portugal, en los cuales la legislación correspondiente, en relación al presente tema, establecerá diferentes pautas o condiciones necesarias para lograr adecuadamente tal proceso. Tras el análisis de los seis países, anteriormente mencionados, se procederá a realizar la correspondiente comparación para establecer las conclusiones del trabajo.

Palabras clave: Modificación sustancial, condiciones de trabajo, normativa laboral, procedimiento, *ius variandi*.

## **Abstract.**

In the present work a comparative analysis of the substantial modification of working conditions in Spain and in five other countries of the European Union are going to be carried out. These countries are Germany, France, United Kingdom, Italy and Portugal in which corresponding legislation, in relation to the present theme, will establish different patterns or conditions necessary to properly accomplish such a process. After analysing the six countries, mentioned above, proceed to make the appropriate comparison to establish the conclusion of work.

Keywords: Substantial modification, working conditions, labour normative, procedure, *ius variandi*.

## ÍNDICE

|  | Pág.      |
|--|-----------|
| <b>Introducción.....</b>   | <b>1</b>  |
| <b>Marco teórico.....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>Objetivos y metodología.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>1. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el ámbito europeo.....</b> | <b>4</b>  |
| 1.1. La OIT en materia de condiciones de trabajo.....  | 4         |
| 1.2. Las Directivas europeas en materia de condiciones de trabajo.....                       | 5         |
| <b>2. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en España.....</b>            | <b>6</b>  |
| 2.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....                              | 7         |
| 2.2. Procedimiento.....  | 12        |
| 2.2.1. Procedimiento individual.....   | 13        |
| 2.2.2. Procedimiento colectivo.....  | 13        |
| <b>3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en Alemania.....</b>          | <b>15</b> |
| 3.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....                              | 15        |
| 3.2. Procedimiento.....  | 17        |
| <b>4. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en Francia.....</b>           | <b>17</b> |
| 4.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....                              | 18        |
| 4.2. Modificación del contrato de trabajo.....   | 18        |
| 4.3. Procedimiento.....  | 19        |
| 4.3.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....                            | 19        |
| 4.3.2. Modificación del contrato de trabajo.....   | 20        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>5. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el Reino Unido.....</b> | <b>21</b> |
| 5.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....                           | 21        |
| 5.2. Procedimiento.....   | 23        |
| <b>6. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en Italia.....</b>         | <b>24</b> |
| 6.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....                           | 24        |
| 6.2. Procedimiento.....   | 26        |
| <b>7. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en Portugal.....</b>       | <b>27</b> |
| 7.1. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....                        | 27        |
| 7.2. Procedimiento.....   | 29        |
| <b>8. Conclusiones.....</b>   | <b>31</b> |
| <b>Bibliografía.....</b>  | <b>34</b> |

## **Introducción.**

Con este trabajo se pretende llevar a cabo un estudio comparado de las normativas de España, Alemania, Francia, Reino Unido, Italia y Portugal sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que, como se indica en los diferentes apartados que componen éste estudio, tiene diferente denominación en función del país.

La modificación en las condiciones del trabajo puede deberse, entre otras causas o razones, a la situación económica actual, que puede obligar a las empresas con dificultades económicas a realizar diferentes ajustes en los contratos de sus empleados, con el fin de adaptarse a esas nuevas circunstancias. Para realizar esa adaptación se acude, en muchas ocasiones, a la denominada modificación de las condiciones de los trabajadores mediante, por ejemplo, una reducción de la jornada (cuando el contrato ya era a tiempo parcial), variaciones en el salario, cambios en los sistemas de trabajo o rendimiento, etc.

Las condiciones de trabajo se pueden entender como un conjunto de factores que establecen la ejecución de diferentes tareas en un ambiente determinado. En este mismo sentido, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) entiende por condiciones de trabajo el *“conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del operario en la triple dimensión apuntada por la O.M.S.”*<sup>1</sup>.

La estructura del presente trabajo consta de diversos apartados: empieza haciendo una referencia a lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a las diferentes Directivas de la Unión Europea en relación con este tema, continúa con un análisis de la regulación de la modificación de condiciones laborales en diversos países de nuestro entorno y, finalmente, se exponen las conclusiones obtenidas.

Entre el segundo y el séptimo apartados, se hace un estudio sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en los países más arriba señalados, comenzando su análisis por España, sobre el que después habrá de compararse la situación de los demás. Después de nuestro país, se hace una exposición de la regulación existente en Alemania, si

---

<sup>1</sup> Esta triple dimensión hace referencia a la situación física, mental y social en la que se desarrolla el trabajo.

bien allí denominada como “*Änderungskündigung*” (novación extintiva) regulado en el artículo 2 de la *Ley Kündigungsschutzgesetz* (Ley de Protección frente al Despido). A continuación, pasaré a Francia, donde puede diferenciarse entre la modificación de las condiciones de trabajo y la modificación del contrato de trabajo, estudiando en este caso los artículos L. 1222-6 a L. 1222-8 del *Code du Travail* (Código del Trabajo).

Al momento de tratar sobre la modificación de condiciones en el Reino Unido, habremos de observar como es un principio básico de la Ley que el contrato solo podrá ser modificado mediante el acuerdo entre ambas partes. En la *Employment Rights Act* de 1996 (Ley de Derechos de Empleo), concretamente en su artículo 4, se establece la idea de cambio haciendo referencia al artículo 1, en el cual se establecen los aspectos del contrato.

El penúltimo país objeto de estudio es Italia, haciendo mención en este caso al artículo 13 del *Statuto dei Lavoratori* (Estatuto de los Trabajadores), que tiene la misma redacción que el artículo 2103 del *Codice Civile* (Código Civil), donde se hace referencia a las tareas del trabajador. Para finalizar el estudio comparado, se hará referencia a Portugal, donde veremos cómo se regula la materia en diferentes artículos de su *Código do Trabalho* (Código del Trabajo).

Por último, y como resumen de lo compilado, el último apartado del trabajo se dedica a las conclusiones, donde se realizará una comparación de la normativa de los países analizados.

### **Marco teórico.**

Como se ha mencionado anteriormente, el presente trabajo trata de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y su regulación en diferentes países. Tal concepto puede ser entendido como la posibilidad que tiene el empresario para realizar la modificación en las condiciones de los trabajadores, siempre y cuando se pueda probar mediante las causas y supuestos previstos en la normativa (en el caso de España, el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

En el caso de Alemania este concepto se realiza en el marco del despido, como se establece en el artículo 2 de la Ley de Protección frente al Despido: el empresario que quiera modificar las condiciones de trabajo debe ofrecer al trabajador el mantenimiento de la

relación laboral. En ese caso el empresario despide, modifica las condiciones y vuelve a contratar al trabajador. En cambio, en el caso de Francia es posible diferenciar la modificación de las condiciones y las modificaciones del contrato de trabajo: en el primero de los casos, la decisión empresarial puede ser tomada de manera unilateral, siempre y cuando no produzca una modificación del contrato, y, en el segundo de los casos, es necesario un acuerdo entre ambas partes por el hecho de afectar a un elemento del contrato.

En el Reino Unido el trabajador y el empresario deben basarse en el contrato de trabajo en todo momento, teniendo el empresario que obtener el consentimiento del trabajador para realizar el cambio, ya que el principio básico de la ley es que un contrato de trabajo sólo se puede cambiar si hay un acuerdo entre ambas partes. Es posible realizar una modificación de manera unilateral por parte del empresario, pero ésta podrá provocar la aceptación o rechazo del trabajador. Por otra parte, en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, o artículo 2103 Código Civil italiano, se establece que el trabajador realizará las tareas para las que ha sido contratado aunque es posible modificar las funciones, de carácter ascendente o descendente, sin que en este último caso se produzca una disminución del salario.

Por último, en el Código del Trabajo portugués, en su artículo 120, define a la modificación de las condiciones de trabajo como la capacidad que tiene el empresario para modificar las funciones del trabajador, siendo necesario la existencia de un interés que justifique tal cambio. También es posible la modificación de la categoría del trabajador así como el horario acordado.

### **Objetivos y metodología.**

Con este trabajo se pretende establecer las diferencias y similitudes de España con los diversos países de estudio, estableciendo así el objetivo general del trabajo, el cual está basado en la comparación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Tras este objetivo general, se pueden establecer los subsiguientes objetivos específicos, los cuales están relacionados con ampliar conocimientos en materia laboral relacionada con el tema de estudio, tanto en España como en los otros países objeto de análisis, y hacer una comparación entre sus específicas regulaciones.

Por otra parte, en referencia a la metodología empleada en el trabajo, se han utilizado diversas fuentes secundarias. La principal de todas ellas es la legislación laboral correspondiente a cada uno de los países, así como diferentes artículos de revistas jurídicas y, también, informes publicados en diversas páginas web.

## **1. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el ámbito europeo.**

Antes de realizar el estudio correspondiente a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los países europeos objeto del estudio, es necesario hacer una primera aproximación al tema con lo establecido en los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con lo impuesto por las Directivas de la Unión Europea.

### **1.1. La OIT en materia de condiciones de trabajo.**

En lo referente a la OIT, hemos de advertir que se refiere a nuestra materia de una manera muy general, ya que en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se establecen los principios del trabajo decente, al referirse a los derechos fundamentales de los trabajadores. Tal Declaración establece que tales derechos son universales y son de aplicación para todas las personas en todos los países, independientemente del nivel económico.

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, en referencia a los derechos y principios de los trabajadores en su lugar de trabajo, fue adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el año 1998. Sus contenidos hacen referencia a la libertad sindical y negociación colectiva, eliminación de los trabajos forzados, el trabajo infantil y la discriminación. Estos cuatro principios se expresan en 8 Convenios de la OIT declarados como Convenios Fundamentales.

Junto con lo señalado anteriormente, la Recomendación 169, sobre la política de empleo (disposiciones complementarias) en su artículo 20, se establece que es necesario que las políticas sobre desarrollo nacional ayuden a que las políticas tecnológicas faciliten que las condiciones de trabajo sean más beneficiosas para los trabajadores, y permitan reducir el



tiempo de trabajo, pero estableciendo las medidas necesarias para que el empleo no sea menor.

Por otra parte, el artículo 20 de la Recomendación 182, sobre el trabajo a tiempo parcial, establece que, en caso de embarazo o cuidado de menores o familiares discapacitados o enfermos, el trabajador podrá ser trasladado de un trabajo a jornada completa a una jornada parcial. Esto podrá llevarse a cabo respetando lo establecido en la legislación correspondiente en cada Estado Miembro. Con este artículo se puede entender la posibilidad de realizar un cambio en la jornada de trabajo, siempre y cuando esté justificado.

## 1.2. Las Directivas europeas en materia de condiciones de trabajo.

En lo que se refiere a la Unión Europea, en materia de condiciones de trabajo, el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) señala que tanto el Parlamento Europeo como el Consejo pueden llevar a cabo disposiciones para que se apliquen las medidas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo en los Estados Miembros, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario.

En su sentencia de 11 de noviembre de 2015, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea establece que la rescisión de un contrato de trabajo ante la negativa del trabajador a aceptar una modificación unilateral y sustancial de las condiciones de trabajo en su perjuicio y por motivos no inherentes a este, puede suponer un despido a efectos de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

En la citada Directiva se puede definir el despido colectivo en su artículo primero como *“los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores”*. En ese mismo artículo se establece, además, qué se entiende por despido colectivo: cuando *“los despidos sean al menos cinco”*. Junto a esto, en el artículo 2.3 se indica que durante el período de consultas, entre el empresario y los representantes de los trabajadores, el empresario comunicará el método de cálculo de las posibles indemnizaciones que se realizarán en función de las legislaciones o prácticas nacionales.

En este mismo sentido, la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, establece, en su artículo 4.2, que el contrato de trabajo finaliza como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo provocando un daño para el trabajador, siendo el empresario el responsable de que éste termine. Si bien es posible que dicha modificación de las condiciones de trabajo, cuando así la legislación vigente lo permita, sea pactada por el cesionario, el cedente y los representantes de los trabajadores<sup>2</sup>.

## **2. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en España.**

La reforma del mercado de trabajo posibilita las decisiones del empresario para realizar cambios en las funciones llevadas a cabo por los trabajadores (movilidad funcional, artículo 39 del LET), en el lugar de trabajo (movilidad geográfica, artículo 40 del LET) y en las condiciones de trabajo (modificación sustancial de condiciones de trabajo, artículo 41 LET). Estas medidas pueden favorecer una gestión más flexible de los recursos humanos de la empresa y limitan el recurso al despido<sup>3</sup>. En este sentido, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo es un elemento importante en la flexibilidad interna de la empresa, incluyendo la movilidad funcional y la geográfica<sup>4</sup>. Debido a esto, las condiciones de trabajo de los empleados pueden modificarse como consecuencia de cambios normativos, por acuerdo entre las partes del contrato o por decisiones unilaterales por parte del empresario. Esto supondrá que se puedan producir cambios en los derechos y obligaciones de los trabajadores<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Olivares, R. S. (2015). Modificación sustancial de condiciones de trabajo y transmisión de empresa: la extraña pareja. *IusLabor*, (2), p. 1-23.

<sup>3</sup> Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral*, 2013.

<sup>4</sup> Fernández, R. I. S. (1996). La aplicación judicial del artículo 41 de la LET, de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. *Acciones e investigaciones sociales*, (5), 161-182.

<sup>5</sup> Cortés, J. C. A., & Angulo, J. P. (2009). Crisis empresarial, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y protección por desempleo: determinación de la involuntariedad del cese. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (99), 331-343.

## 2.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo está regulada en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 41 (denominado como “Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo”). Este concepto puede ser definido como la capacidad que tiene el empresario para modificar las condiciones de trabajo cuando estas estén justificadas. Esta modificación tiene carácter unilateral por parte del empresario, siempre y cuando se cumplan los requisitos que el artículo 41 establezca<sup>6</sup>.

En el artículo 41.1 LET se pueden diferenciar las diferentes materias sobre las cuales el empresario puede establecer la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Dichas materias no forman parte de una lista cerrada, ya que es posible modificar todos los contenidos del contrato de trabajo, siempre y cuando, no suponga una alteración sustancial del mismo<sup>7</sup>. Estas materias son las siguientes:

- Jornada de trabajo.

El artículo 41.1.a) LET prevé la posibilidad de que el empresario modifique unilateralmente la jornada del trabajador, no siendo posible el cambio de un contrato de jornada completa a otro a jornada parcial y viceversa. Tal situación es prohibida por el artículo 12.4 e) LET al establecer que tal cambio tendrá carácter voluntario, por parte del trabajador, y no será posible una modificación unilateral como lo establecido en el artículo 41.1.a), si el trabajador se niega no podrá ser ni despedido ni sancionado. Además, según lo señalado en el artículo 47.2 LET, se establecen unos límites para realizar la reducción de la jornada de trabajo siendo necesario una justificación por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siendo posible alterar la jornada sin cambiar la circunstancia del carácter de jornada parcial o completa del contrato, o para modificar la jornada de los contratos parciales.

---

<sup>6</sup> Véase artículo 41 del Estatuto de los trabajadores en el cual se establece la necesidad de que “*existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.*”

<sup>7</sup> Salazar, L. P. (2008). Los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión, o extinción colectiva de las relaciones de trabajo, una vez presentada ante el juez de lo mercantil la solicitud de declaración de concurso. *Acciones e investigaciones sociales*, (25), 201-227.

- Horario y distribución del tiempo de trabajo.

En el artículo 41.1.b) LET se establece la posibilidad de la modificación del horario y de la distribución del tiempo de trabajo por parte del empresario. El horario de trabajo se puede definir como la distribución de las horas para las que un trabajador es contratado, pudiéndose distribuir de manera regular o irregular<sup>8</sup>. Mientras que la distribución del tiempo de trabajo es el reparto de las horas laborales, no pudiendo hacer más de 9 horas diarias, salvo que por convenio colectivo o por acuerdo de empresa se establezca otra distribución.

- Régimen de trabajo a turnos.

En el artículo 41.1.c) LET se establece la facultad del empresario para modificar los turnos de trabajo. Este concepto es definido en el artículo 36.3 LET como *“toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.”*. Esta definición establece la facultad al empresario para modificar los turnos de trabajo siempre que se tenga en cuenta la rotación de estos, facilitándose así que ningún trabajador este en el turno de noche más de dos semanas seguidas.

- Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Otra de las facultades del empresario, prevista en el artículo 41.1.d) LET, es la modificación del sistema de remuneración y la cuantía salarial. Ambos conceptos son susceptibles de modificación por parte del empresario tal y como se establece en el artículo anteriormente mencionado. Por sistema de remuneración se puede entender como las condiciones, estructura o criterios que constituyen el salario, pero sin que

---

<sup>8</sup> López Ahumada, J. E. (2003). La articulación de los descansos laborales en el régimen jurídico del tiempo de trabajo, pp. 66-88.

afecte a la cuantía salarial, ya que puede alterarse el sistema de remuneración pero sin que se pueda reducir el salario<sup>9</sup>.

Por otra parte, en lo referente a la cuantía salarial, el artículo 26.1 define el salario como todas las percepciones económicas adquiridas por los trabajadores por la realización del trabajo. Cualquier modificación de la cuantía salarial representa un cambio de un elemento esencial del contrato, por lo que tal modificación tiene un límite establecido en los convenios colectivos o si no el límite será el Salario Mínimo Interprofesional<sup>10</sup>.

- Sistema de trabajo y rendimiento.

El empresario, bajo lo establecido en el artículo 41.1.e) LET, tiene la posibilidad de modificar tanto el sistema de trabajo como el rendimiento de los trabajadores. El primero de ellos hace referencia a las actividades centrales que realiza la empresa y que determina sus características, siendo estas susceptibles de modificación cuando el empresario quiera cambiar la actividad productiva de la empresa. El segundo de los conceptos, se puede entender como la relación que existe entre los resultados obtenidos y el tiempo empleado para lograrlos, pudiendo el empresario modificar los sistemas de rendimiento para impulsar la productividad entre los trabajadores de la empresa.

- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 LET.

Por último, en el artículo 41.1.f) LET se prevé la posibilidad de la modificación de las funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 LET, por parte del empresario. La movilidad funcional, tal y como se establece en el artículo 39, permite al empresario modificar unilateralmente las funciones del trabajador dentro del mismo grupo profesional (sin otra limitación que la formación o titulación que puedan exigirse para ello). De la misma manera, esta

---

<sup>9</sup> Salazar, L. P. (2008). Los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión, o extinción colectiva de las relaciones de trabajo, una vez presentada ante el juez de lo mercantil la solicitud de declaración de concurso. *Acciones e investigaciones sociales*, (25), 201-227.

<sup>10</sup> Durán, C. G., dels Treballadors, G. D. R. D., & i Estrangers, E. (2013). La modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la inaplicación del convenio colectivo como instrumentos de mantenimiento del empleo tras la reforma laboral de 2012. Pp. 51-63.

modificación funcional permite, cuando existan causas técnicas u organizativas, y por el tiempo necesario para ello, la realización de funciones que no corresponden a su grupo profesional. Si el trabajador realiza funciones inferiores a las establecidas no supondrá una retribución inferior, pero, por el contrario, si el trabajador realiza funciones superiores, tendrá derecho a la remuneración correspondiente a las que para éstas venga establecida en el convenio colectivo (el salario asignado a ese grupo superior). En este último supuesto, si la realización de las funciones superiores se lleva a cabo durante 6 meses en un año u 8 meses en dos años, este podrá solicitar el ascenso siempre que esto no sea contrario al convenio colectivo.

Por el contrario, en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo puede conllevar la reducción de salario si las funciones asignadas se corresponden con un grupo profesional inferior. Además, en la modificación sustancial el cambio de las funciones se establece de manera definitiva, mientras que en la movilidad funcional la modificación tiene carácter temporal.

En el párrafo 4 de este artículo se hace mención al artículo 41 LET, ya que si se produce un cambio de las funciones diferente a lo establecido anteriormente, será necesario un acuerdo entre las partes o la aplicación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Con todo ello, y como se indicó anteriormente, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se podrá llevar a cabo por el empresario siempre y cuando concurren las causas establecidas en el artículo 41.1 LET, es decir, *“causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”*, estando éstas *“relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”*. La definición de cada una de ellas se puede encontrar en el artículo 51.1 LET, si bien también se indican en los artículos 47.1 y 82.3 LET, ya que en ninguno de los apartados del artículo 41 se definen las causas anteriores. En el artículo 47 se hace referencia a la suspensión del contrato o la reducción de jornada como consecuencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, el artículo 51 hace referencia al despido colectivo y, por último, el 82.3 se regula la posibilidad del descuelgue del

convenio colectivo, es decir, permite al empresario dejar de aplicar las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, siempre y cuando sea justificado<sup>11</sup>.

Las **causas económicas** son definidas en los anteriores artículos del mismo modo, salvo los trimestres establecidos. Dicho esto, *“se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres<sup>12</sup> consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”*. En lo referente a la situación económica de la empresa, el empresario deberá fundamentarse en datos concretos sobre la situación en la cual se encuentra. Acreditando también, el nivel de ventas o ingresos correspondientes a dos o tres trimestres, en función de la situación correspondiente.

La segunda de las causas que es necesario para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo son las **causas técnicas**, definidas en los anteriores artículos como: *“se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”*. Es decir, se produce una modificación en los procedimientos que son llevados a cabo por la empresa.

Por otra parte, las **causas organizativas**, igual que en los supuestos anteriores, es definida por los anteriores artículos de la siguiente manera: *“cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción”*. Haciendo esto referencia, a las modificaciones que se pueden producir en las técnicas de la empresa debido al cambio en los sistemas o métodos del

---

<sup>11</sup> Luque, C. E., Iglesias, C. G., & Garrido, A. H. (2013). Suspensión del contrato o reducción de jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en virtud del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. *Revista Icade. Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, (88), 129-168.

<sup>12</sup> Como se mencionó anteriormente, los artículos 47.1, 51.1 y 82.3 LET definen de mismo modo las causas económicas, pero con la diferencia de los trimestres. Esta definición corresponde al artículo 51.1 ya que en los artículos 47.1 y 82.3 se establece la existencia de pérdidas durante dos trimestres consecutivos.

trabajo. Con esto, es frecuente que entre las causas técnicas y organizativas exista una relación ya que ambas, hacen referencia al ámbito interno de la empresa<sup>13</sup>.

Por último, las **causas productivas** se entenderán “*cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado*”. Es decir, se trata de ajustar la situación de la empresa a los cambios del mercado, ya que este tipo de causas nos sitúan en el ámbito externo de la empresa.

Por otra parte, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se puede clasificar en dos tipos: la modificación individual y la colectiva. Se entiende por modificación individual la que, en el periodo de 90 días, no alcance los límites indicados para las modificaciones colectivas. Sólo si se alcanzan estos límites, recogidos en el art. 41.2 del LET, la modificación será colectiva, para ello debe afectar al menos a diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el 10% de trabajadores de empresa que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; y treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos.

En el apartado de procedimiento, se estudiará la diferencia que hay entre ellas y los pasos que debe llevar a cabo el empresario para realizar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

## 2.2. Procedimiento.

Anteriormente se ha comentado la diferencia entre la modificación individual y la colectiva. Tal diferencia entre ellas también se puede hacer visible en el procedimiento que es necesario para llevar a cabo la modificación. En los cambios de carácter individual simplemente hace falta una notificación al trabajador y a sus representantes. Mientras que en las de carácter colectivo, es necesario un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en la cual se expondrán las causas y las consecuencias por las que se ha procedido a tal modificación, además de la necesidad de negociar de buena fe para lograr un acuerdo<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Sánchez, L. M. M. (2012). Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en los despidos objetivos y colectivos. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, (16), 139-150.

<sup>14</sup> Murcia, J. G. (2005). Movilidad funcional y modificación sustancial de condiciones de trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (58), 79-98.



### 2.2.1. Procedimiento individual.

El procedimiento relativo a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual está regulado en el artículo 41 apartado tercero. En él se establece la necesidad de la notificación del empresario al trabajador y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días.

El trabajador que se halle perjudicado por la modificación, puede extinguir la relación laboral y recibir una indemnización de 20 días de salario por cada año de trabajo, siempre que la modificación esté relacionada con la jornada, horarios y distribución, trabajo a turnos, la remuneración y cuantía salarial y las funciones (cuando superen los límites establecidos en el artículo 39 LET). Esto a su vez se prorrateará por meses los períodos que sean inferiores a un año y con el máximo establecido de doce mensualidades.

Otra opción válida, por la que puede optar el trabajador, es la impugnación ante el Juzgado de lo Social. Con esto, se establecerá sentencia que determinará si el cambio realizado por el empresario es justificado o injustificado. En esta última situación, el trabajador tiene derecho a continuar en su puesto de trabajo bajo las mismas condiciones.

Por otra parte, si el empresario realiza modificaciones en las condiciones de trabajo, sin que sean probadas nuevas causas que lo justifiquen, en períodos continuados de 90 días y que afecte a un número inferior de trabajadores de los establecidos en el artículo 41.2 LET, estas modificaciones se consideran en fraude de ley y por tanto se declararan nulas.

### 2.2.2. Procedimiento colectivo.

Este procedimiento está regulado en el artículo 41.4 LET, y en él se establece la necesidad de que el empresario realice un período de consultas, no superior a 15 días, con los representantes de los trabajadores. Los trabajadores serán representados por una única comisión representativa que se formará previamente a la comunicación empresarial. Tal comisión se constituirá en un plazo máximo de 7 días desde la fecha de la comunicación, este plazo se ampliará a quince días cuando alguno de los centro de trabajo afectado no tenga representante de los trabajadores.

Por otra parte, se creará una comisión negociadora que podrá ser única o en función de los centros de trabajo afectados, la cual estará integrada como máximo de 13 miembros y se

formará previamente a la comunicación empresarial. La intervención de los interlocutores ante la dirección de la empresa corresponde a las secciones sindicales, siempre y cuando estas obtengan mayor representación en los comités de empresa o entre los delegados de los centros de trabajo afectados. La intervención de los interlocutores se regirá en función de:

- a) si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo la intervención le corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que no hayan representantes legales, se formará una comisión formada por un máximo de 3 miembros, los cuales serán trabajadores de la propia empresa.
- b) si por el contrario, el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención con los interlocutores le corresponderá al comité intercentros, cuando tenga esta función establecida en el convenio colectivo, o a la comisión representativa. Esta última estará integrada en función de la representación de los trabajadores en los centros de trabajo afectados.

Durante el período de consultas el empresario debe exponer las causas, por las cuales se ha motivado la modificación, y hacer lo posible para reducir las consecuencias para los trabajadores, siendo además necesario que ambas partes, actúen de buena fe. Si se llega a un acuerdo tras el período de consultas solo puede impugnarse ante el Juzgado de lo Social como consecuencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Por el contrario, tal y como establece el artículo 41.5 LET, si el período de consultas finaliza sin acuerdo la modificación surtirá efectos a los 7 días siguientes a los que se ha notificado, pudiendo esto reclamarse mediante conflicto colectivo.

Por otra parte, si el trabajador que se halle perjudicado por la modificación, puede extinguir la relación laboral y recibir una indemnización de 20 días de salario por cada año de trabajo, siempre que la modificación esté relacionada con alguna de las materias anteriormente citadas. Esto a su vez se prorrateará por meses los períodos que sean inferiores a un año y con el máximo establecido de doce mensualidades. Es posible que se sustituya el período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje.

Si el empresario no realiza el procedimiento, anteriormente señalado supondrá que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se declare nula<sup>15</sup>.

### **3. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en Alemania.**

En Alemania no hay una norma que defina la legislación laboral como lo hace la Ley del Estatuto de los Trabajadores español. Para contrarrestarlo hay diferentes leyes, como el Código de la Seguridad Social (*Sozialgesetzbuch*), los convenios colectivos (*Tarifverträge*), la Constitución (*Grundgesetz*), la Ley sobre los Comités de Empresa (*Betriebsverfassungsgesetz*), la Ley de Protección frente al Despido (*Kündigungsschutzgesetz*), entre otras. Ésta última será la que se empleará para analizar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

#### **3.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

En Alemania, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo está regulada en la Ley *Kündigungsschutzgesetz*<sup>16</sup>. De esta ley quedarán excluidos los trabajadores que tengan menos de 6 meses de antigüedad y los que presten sus servicios en empresas de hasta 10 trabajadores<sup>17</sup>, es decir, que esta ley será de aplicación a empresas que cuenten con 10 o más trabajadores y a aquellos que tengan una antigüedad igual o superior a 6 meses. A los trabajadores excluidos de esta ley se les aplicará el Derecho Civil<sup>18</sup>.

En la ley más arriba señalada, la modificación de las condiciones de trabajo queda regulada en su artículo 2, denominado como *Änderungskündigung* (novación extintiva). Este artículo permite la modificación de las condiciones de trabajo pero realizándose en el marco del despido, es decir, una alternativa a este, ya que el empresario que quiere modificar las condiciones ofrece al trabajador el mantenimiento de la relación laboral pero cambiando dichas condiciones, el empresario despide, modifica las condiciones y vuelve a

---

<sup>15</sup> Torres, I. B. (2014). Poder de dirección empresarial. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo y pérdida de vigencia del convenio estatutario. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (126), 251-272.

<sup>16</sup> Ley de protección frente al despido.

<sup>17</sup> Del Cuvillo, A. A. (2009). Informe sobre la regulación del despido en Europa. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (99), 259-297.

<sup>18</sup> De le Court, A. (2012): La Reforma del despido (2012) y la “excusa europea”: un análisis comparado desde la perspectiva de la flexiguridad, *Revista electrònica de Dret del Treball i de la Seguretat Social*, 1-17.

contratar al trabajador<sup>19</sup>. El cambio se permite si es demostrable y necesario, además, las nuevas condiciones en la que se situará al trabajador deberán ser razonables.

En el supuesto de que el empresario lleve a cabo el despido, se deben producir tres causas que impidan la continuidad de la relación laboral: causas inherentes al trabajador, causas relacionadas con su conducta o causas relacionadas a necesidades urgentes de la empresa que impiden la continuación del trabajo<sup>20</sup>. A lo que se refiere a las necesidades empresariales urgentes, mayoritariamente económicas, pueden basarse en situaciones externas a la empresa pero habrán de estar relacionadas con la supresión del trabajo. Si no se produce alguna de estas causas se considera que el despido es injustificado, siendo necesario, que a estas causas se le aplique el principio de proporcionalidad<sup>21</sup>.

Otro supuesto relacionado con la modificación de las condiciones de trabajo sería la *Kurzarbeit*, esta se entiende como la reducción temporal de la jornada de trabajo provocada por la disminución de la cantidad de trabajo, pudiendo ser una reducción parcial o completa. La reducción de la jornada no es una facultad que tiene el empresario ya que debe concederse por una disposición legal, por convenio colectivo, por acuerdo de empresa o por el propio contrato laboral. En la mayoría de los casos, los requisitos para llevar a cabo esta reducción vienen regulados en los convenios colectivos. En el supuesto de que no existiese convenio se realizará por un acuerdo de empresa y si no existiese ninguno de los anteriores, se debería realizar mediante acuerdo entre las partes<sup>22</sup>.

Junto a lo anterior, cabe la posibilidad que el contrato de trabajo contenga una cláusula para que el empresario pueda realizar dicha modificación. Pero si esta cláusula no está presente en el contrato de trabajo y el empresario y el trabajador no logran un acuerdo, es posible que el empresario realice tal cambio mediante un despido.

---

<sup>19</sup> Véase artículo 2 de la Ley *Kündigungsschutzgesetz*.

<sup>20</sup> Véase artículo 1.2 de la Ley *Kündigungsschutzgesetz*.

<sup>21</sup> De le Court, A. (2012): La Reforma del despido (2012) y la “excusa europea”: un análisis comparado desde la perspectiva de la flexiguridad, *Revista electrònica de Dret del Treball i de la Seguretat Social*, 1-17.

<sup>22</sup> Fröhlich, M. (2010). La reducción de la jornada (*Kurzarbeit*) y otras medidas del Derecho del Trabajo frente a la crisis en Alemania. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (105), 49-60.

### 3.2. Procedimiento.

En la novación extintiva el empresario tendrá la obligación de ofrecer al trabajador otro trabajo en la empresa, si existiese, aunque provoque una modificación de las condiciones de trabajo, tal decisión de cambio incumbe tanto al empresario como al trabajador. Lo anterior será de aplicación en caso de despido individual. En lo referente a los despidos colectivos, el empresario debería realizar un período de consultas con los representantes de los trabajadores. Ambas partes deberán negociar de buena fe para llegar a un acuerdo siendo controlada, a su vez, por los tribunales<sup>23</sup>.

Por otra parte, el procedimiento que se debe llevar a cabo, cuando no se logre un acuerdo entre ambas partes, se encuentra en la ley *Arbeitsgerichtsgesetz*<sup>24</sup> en el artículo 46 y siguientes. En ellos se establece, que el trabajador afectado puede rechazar el trabajo después de que el empresario hubiera modificado las condiciones de trabajo, tal rechazo por parte del trabajador puede provocar su despido. Si el trabajador no está de acuerdo con dicho despido puede interponer una demanda judicial, si ésta es estimada el trabajador será readmitido en las condiciones anteriores, mientras que si la demanda fuese desestimada, la modificación de las condiciones de trabajo se entendería justificada.

### **4. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en Francia.**

Desde 1996 se puede distinguir en el derecho francés entre la modificación de las condiciones de trabajo y la modificación del contrato de trabajo. En el caso del primero, la decisión que tome el empresario para modificar las condiciones de trabajo no es vinculante al trabajador, lo que quiere decir que tales cambios se pueden producir de manera unilateral por parte del empresario. En el caso del segundo, si el empresario decidió cambiar unilateralmente algún elemento del contrato, el trabajador tiene derecho a rechazarlo ya que es necesario el acuerdo de ambas partes<sup>25</sup>. A continuación se explicará más detalladamente las distintas características de ambas situaciones.

---

<sup>23</sup> Fundación 1º de Mayo (2012). Informe 116, *El modelo de despido en la Unión Europea*, 2012.

<sup>24</sup> Ley de Jurisdicción Social.

<sup>25</sup> Miné, M. y Marchand, D. (2011): *Le droit du travail en pratique*, vingt-troisième édition mise à jour au 14 janvier 2011, Editions Eyrolles, Paris, pp. 222.

#### 4.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Como se comentó anteriormente, el empresario puede establecer de forma unilateral un cambio en las condiciones de trabajo, este cambio lo puede llevar a cabo si no supone una infracción a los derechos del trabajador o que no afecte a alguna cláusula prevista en el contrato de trabajo. Se puede entender como cambio en las condiciones de trabajo<sup>26</sup>:

- Los cambios que están presentes en los contratos de trabajo, con la posibilidad de que el empresario pueda llevar a cabo modificaciones, haciendo esto referencia a las cláusulas aceptadas por el trabajador en el momento de la contratación. Un ejemplo de esto puede ser la incorporación en el contrato de trabajo de una cláusula de movilidad, que permite un cambio en el lugar de trabajo.
- Aunque no se encuentre ninguna cláusula de modificación en el contrato de trabajo, el empresario puede llevar a cabo un simple cambio en las condiciones de trabajo, como por ejemplo: un simple cambio en el horario.

#### 4.2. Modificación del contrato de trabajo.

Esta modificación se regula en los artículos L. 1222-6 a L. 1222-8 del Código del Trabajo de 2008, situados en el Capítulo *Ejecución y modificación del contrato de trabajo*. El artículo L.1222-6, denominado *Modificación del contrato de trabajo por razones económicas*, hace referencia a la modificación del contrato de trabajo debido a causas económicas, teniendo el trabajador un plazo de un mes para rechazar dicho cambio.

Los artículos L. 1222-7 y L. 1222-8, denominados *Modificación del contrato de trabajo en caso de acuerdo de reducción del tiempo de trabajo*, establecen que la reducción de horas de trabajo mediante un acuerdo no se considera una modificación del contrato, pero cuando uno o varios trabajadores se nieguen al cambio, se producirá el despido por causas personales.

---

<sup>26</sup> AlsaEco (2008): *Modification du contrat de travail*, 2008.

Como se mencionó en un principio, la modificación del contrato requiere el acuerdo de ambas partes, produciéndose un procedimiento de despido en el supuesto de que el trabajador se niegue. El empresario puede modificar los salarios, lugar, funciones y horarios, en función de las causas económicas y personales que establecen los artículos L. 1222-6 a L. 1222-8 del Código del Trabajo. Es necesario el consentimiento del trabajador ya que la modificación del contrato de trabajo supone la modificación de un elemento esencial del mismo.

Considerándose como los cuatro pilares del contrato de trabajo el salario, las funciones, los horarios y el lugar de trabajo<sup>27</sup>. Por lo tanto, un cambio en cualquiera de estos cuatro conceptos y que afecte al contrato de trabajo podrá ser denegado por el trabajador, aunque el empresario puede proporcionar al empleado una modificación de su contrato de trabajo. En el supuesto de que el empresario decida realizar una modificación en la categoría del trabajador, este puede rechazarlo ya que esta conducta empresarial se entiende como una modificación unilateral por parte del empresario.

#### 4.2. Procedimiento.

El procedimiento para llevar a cabo una modificación de las condiciones de trabajo o del contrato de trabajo es diferente. Con ello, a continuación se explicaran los diferentes pasos para lograr realizar ambos cambios.

##### 4.3.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En este caso no se necesita que el empresario realice un formalismo específico, pero se recomienda que notifique a cada trabajador la modificación de sus condiciones.

En este apartado hay que tener en cuenta si al trabajador que se le van a modificar las condiciones de trabajo tiene o no protección. Se entenderán por trabajadores con protección los delegados sindicales, los delegados de personal, miembros del comité de empresa, representante sindical o del comité de empresa, entre otros<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Alibert, A. (2005). *Les Cadres Quasi-Indépendants.: Du Contrat De Travail Au Contrat d'Activité Dépendante*, (Doctoral dissertation, Université d'Auvergne-Clermont-Ferrand I) pp. 201

<sup>28</sup> Véase artículo L2411-1 del *Code du Travail*.

En el supuesto de que el trabajador disponga de esta protección, el empresario solo podrá modificar sus condiciones siempre y cuando el trabajador esté de acuerdo. Si el trabajador protegido se niega, el empresario deberá mantenerlo en las condiciones en las que se encuentra o aplicar el procedimiento de terminación para asalariados protegidos<sup>29</sup>. Por el contrario, si se trata de trabajadores sin protección, estos pueden negarse al cambio siempre que el empresario cometa un delito de discriminación, si no hubiese justificación para no aceptar, el trabajador puede ser despedido<sup>30</sup>.

El despido en este caso se entregará de acuerdo con el procedimiento de despido legal por motivos personales<sup>31</sup>. Siendo necesario, que ambas partes tengan la obligación de actuar de buena fe durante el procedimiento<sup>32</sup>.

#### 4.3.2. Modificación del contrato de trabajo.

El empresario está obligado a dejar un período de reflexión al trabajador por un plazo de un mes<sup>33</sup>, tal plazo es indicado en una carta certificada con acuse de recibo. Si durante este periodo el trabajador no contesta se considera que acepta la modificación. Si el empresario no respeta el período de reflexión, la modificación del contrato será nula.

En caso de que el trabajador rechace la modificación de un elemento esencial del contrato de trabajo, el empresario puede realizar un procedimiento de despido por razones económicas<sup>34</sup>. Tal despido por motivos económicos es realizado por el empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona del trabajador como consecuencia de dificultades económicas o cambios tecnológicos. El trabajador puede finalizar su contrato de trabajo y reclamar ante los tribunales laborales culpando de dicha finalización al empresario<sup>35</sup>.

---

<sup>29</sup> Para este procedimiento es necesario, además de las obligaciones habituales (carta de despido, periodo de consultas, etc.), el empresario deberá solicitar a la inspección del trabajo un permiso de despido y ésta establecerá una decisión dentro de los 15 días siguientes. Ante la decisión de la inspección de trabajo se puede presentar recurso.

<sup>30</sup> Service-public (2016): *Modification du contrat de travail*, 2016 en <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2339> (consultado el 10 de marzo 2016)

<sup>31</sup> AlsaEco (2008): *Modification du contrat de travail*, 2008.

<sup>32</sup> Guide de l'employeur (2010). *Modification du contrat/ des conditions*, 2010.

<sup>33</sup> Según se prevé en el artículo L 1222-6 del Código del Trabajo francés, se establece un periodo de quince días si la empresa está en una situación de quiebra o liquidación.

<sup>34</sup> Véase artículo L1233-3 del *Code du Travail*.

<sup>35</sup> Véase artículo L1451-1 del *Code du Travail*.



## 5. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el Reino Unido.

El principio básico de la ley es que un contrato de trabajo sólo se puede cambiar si hay un acuerdo entre ambas partes<sup>36</sup>. Por tanto, un empresario que quiere realizar un cambio en el contrato de un trabajador debe obtener el consentimiento de éste. Todos los trabajadores tienen un contrato de trabajo y, tanto los empresarios como ellos deben ceñirse a él hasta que éste finalice o hasta que se cambien las condiciones de trabajo<sup>37</sup>.

Hay diferentes formas para modificar un contrato de trabajo: una supone un acuerdo entre empresario y trabajador y la otra es un cambio unilateral de las condiciones de trabajo por parte del empresario. Este último punto puede suponer un incumplimiento del contrato por parte del empresario, lo que podrá provocar la aceptación o rechazo del trabajador<sup>38</sup>.

### 5.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En la ley *Employment Rights Act* de 1996, en sus artículos 1 y 4, denominados “*statement of initial employment particulars*” (declaración de los datos iniciales de empleo) y “*statement of changes*” (declaración de cambios), respectivamente, se hace mención a los cambios en los cuales es posible realizar en el contrato de trabajo.

Según lo establecido por el artículo 1, en el contrato de trabajo debe establecerse la remuneración, el horario, vacaciones, funciones ejercidas por el trabajador, el lugar de trabajo, si es a un contrato indefinido o temporal, entre otros. Sobre esto, en el artículo 4 se establece que si el empresario pretende realizar un cambio en alguno de los apartados del anterior artículo es necesario que realice una notificación escrita al trabajador comentándole dicho cambio.

A la hora de realizar cambios en las condiciones de trabajo, lo ideal es que el empresario intente llegar a un acuerdo con el trabajador para evitar cambios forzosos, despidos o juicios. Para que el empresario obtenga el consentimiento del trabajador para cambiar las condiciones de trabajo, es necesario que consulte al trabajador afectado y a sus

---

<sup>36</sup> James Lister: *Changing Contracts of Employment*, 2015.

<sup>37</sup> Gov.uk (2014): *Employment contracts*, Reino Unido, 2014, en <https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions> (consultado el 25 de noviembre del 2015)

<sup>38</sup> Barnard, C. (2004, March). Reconsidering the Mechanism to Regulate Working Conditions in the light of Diversified and Individualised employees and the declining labour unions. In *submitted to JILPT 6th Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar)*, Japan, pp 51-58.

representantes, explique las causas y escuche las opiniones del trabajador. Si en el supuesto de que el trabajador acepta la modificación, el empresario cambiará las condiciones y se lo comunicará dentro de un mes<sup>39</sup>.

Cuando el empresario consulte a los trabajadores, sobre la modificación de las condiciones de trabajo, debe exponer las causas que han provocado tal decisión, que pueden ser económicas o de reorganización. A la hora de realizar estos cambios por parte del empresario, la mejor manera para hacerlo es mediante la consulta y la exposición de las causas. Las modificaciones que se vayan a llevar a cabo deberán estar por escrito<sup>40</sup>.

Otra de las opciones posibles para realizar una modificación de las condiciones de trabajo son los cambios realizados por el empresario de manera unilateral, los cuales pueden ser justificados pero pueden suponer un incumplimiento del contrato de trabajo. Ante esto los trabajadores tienen diferentes opciones<sup>41</sup>.

El trabajador tiene la posibilidad de trabajar en las nuevas condiciones pero en una situación de protesta, en este punto los trabajadores tiene un plazo para decidir si aceptan o rechazan la oferta, en el caso que lo rechacen puede reclamar expresando un incumplimiento del contrato. Además, si el trabajador expresa que ha sufrido alguna pérdida económica derivado de la modificación, puede reclamarla y realizar una denuncia por daños y perjuicios.

El trabajador puede negarse directamente a dicho cambio y seguir trabajando en las condiciones anteriores. Puede darse la situación que el empresario despida al trabajador y lo vuelva a contratar en las nuevas condiciones. Aunque esto podrá suponer un despido improcedente debido a un incumplimiento del contrato.

Por otra parte, es posible que los contratos de trabajo contengan diferentes cláusulas que permitan al empresario realizar cambios en las condiciones de trabajo, estas se dividen en cláusulas de flexibilidad y cláusulas de movilidad. En la primera de ellas, el empresario puede modificar las funciones del trabajador, siempre que tal cambio esté justificado. El

---

<sup>39</sup> Gov.uk (2015): *Changing an employment contract*, Reino Unido, 2015, en <https://www.gov.uk/your-employment-contract-how-it-can-be-changed> (consultado el 25 de noviembre del 2015)

<sup>40</sup> Acas (2014): *Varying a contract employment*, 2014.

<sup>41</sup> Acas (2014): *Varying a contract employment*, 2014.

contrato de trabajo también puede contener una cláusula de movilidad, en el cual el empresario puede modificar el lugar de trabajo, aunque es razonable que pregunte al trabajador sobre estos cambios<sup>42</sup>.

## 5.2. Procedimiento.

Como ya se comentó anteriormente, para que el empresario obtenga el consentimiento del trabajador es necesario que le consulte, tanto a él como a sus representantes, explicando las causas y escuchando sus opiniones. Si el trabajador acepta, el empresario puede cambiar sus condiciones y se lo comunicará dentro de un mes<sup>43</sup>.

Pero, si tras pasar el período de consultas, el trabajador rechaza el cambio, éste puede reclamar el incumplimiento del contrato dentro de los tres meses desde la finalización del contrato ante el Tribunal de Trabajo<sup>44</sup>.

Existe la posibilidad de que el empresario despida y vuelva a contratar en las nuevas condiciones. Esto se llevará a cabo después de realizar el periodo de consultas y siempre como último recurso. El empresario llevará a cabo un despido procedente, con la posibilidad de que el trabajador apele contra él haciendo así una reclamación por despido improcedente ante el Tribunal de Trabajo, decidiendo éste, si el despido es justo o injusto.

Si lo anterior afecta a 20 o más trabajadores en un período de 90 días, el empresario tiene que consultar a los representantes de los trabajadores afectados. Si no realiza esta consulta, los trabajadores o sus representantes podrán interponer recurso ante el Juzgado de lo Social y si éste es estimado se puede otorgar una indemnización de protección a los trabajadores. El objetivo de la indemnización es compensar a los trabajadores que han sido o pudieran ser despedidos por causas económicas y el empresario no hubiera realizado las obligaciones relativas a la consulta<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> Citizens advice (2014): *Changes to employment contracts*, 2014.

<sup>43</sup> Gov.uk (2015): *Changing an employment contract*, Reino Unido, 2015, en <https://www.gov.uk/your-employment-contract-how-it-can-be-changed>

<sup>44</sup> Véase artículo 111.1 de la *Ley Employment Rights Act de 1996*.

<sup>45</sup> Véanse artículos 188 y 189 de la *Ley Trade Union and Labour Relations*.

El empresario que decida finalizar el contrato de trabajo deberá realizar la correspondiente notificación al trabajador. Esta deberá ser de una semana si el trabajador ha estado trabajando para la empresa durante un mes<sup>46</sup>.

## **6. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en Italia.**

En Italia las relaciones laborales están reguladas por un sinnúmero de leyes, por lo que no existe un único documento donde se resuma toda la normativa laboral italiana. Existe, también, un Estatuto de los Trabajadores, pero controla sólo algunos aspectos de la relación laboral (sobre todo despido y libertad sindical). El único aspecto que está recogido en el *Statuto* sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo es el artículo 13, que se limita a dar una nueva redacción al artículo 2103 del Código Civil, y que hace referencia al cambio de funciones. Sobre la normativa que regula las relaciones laborales en Italia hay que decir, además, que está determinada no sólo por las leyes generales, especialmente el Código Civil y, por ejemplo, el citado *Statuto*, sino, también, y sobre todo en temas específicos, por los distintos convenios colectivos.

### **6.1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

En lo referente a este apartado, y como se dijo anteriormente, la modificación de las funciones de trabajo viene regulada tanto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores como el artículo 2103 del Código Civil. Ambos preceptos establecen que el trabajador deberá ser empleado en las tareas para las que ha sido contratado. Para ello existe la obligación del empresario, tal y como está regulado por el artículo 96 de las disposiciones transitorias del Código Civil italiano, de informar a los trabajadores en la categoría que han sido asignados en relación con las funciones para las que fueron contratados.

En los artículos 13 del ET y el artículo 2103 del CC se puede diferenciar la movilidad horizontal y la movilidad vertical. En la movilidad horizontal el empresario puede modificar las funciones respetando la remuneración (*principio de irreductibilidad del salario*) y la equivalencia de tareas, mientras que en la movilidad vertical el trabajador es

---

<sup>46</sup> Véase artículo 86.1 de la *Ley Employment Rights Act 1996*.

cambiado a un puesto de trabajo más alto por lo que tiene derecho a una mayor remuneración.

En el supuesto que el cambio sea superior al establecido por los convenios colectivos (no más de tres meses) el cambio se hace definitivo (*principio de promoción automática*), siempre y cuando no sustituya a otro trabajador ausente y con derecho al mantenimiento del puesto de trabajo. Lo que no está permitido es una movilidad vertical descendente, con algunas excepciones como por ejemplo cambiar el puesto de trabajo a una mujer embarazada que realiza tareas peligrosas<sup>47</sup> o trabajadores que estén incapacitados para realizar las funciones<sup>48</sup>. En ambos casos, tal y como establecen los artículos anteriormente mencionados, no se producirá una reducción del salario.

Las funciones del trabajador se pueden ver afectadas si se producen cambios en la estructura de la empresa, pudiendo provocar que el trabajador realice funciones de nivel inferior pero establecidas en la misma categoría. Tal situación puede estar comprendida en los convenios colectivos<sup>49</sup>.

La infracción del artículo 2.103 CC es un incumplimiento del contrato por parte del empresario que se determina judicialmente como una condena a esta para que el trabajador vuelva al puesto anterior o a otro equivalente y obligándose al empresario a pagar los salarios adecuados e indemnizar por los daños causados<sup>50</sup>.

Los cambios se pueden producir de manera unilateral por parte del empresario o mediante acuerdo entre empresario y trabajador. Cuando los cambios se establecen de forma unilateral el empresario puede establecer unas nuevas funciones al mismo o superior nivel nunca por debajo, salvo excepciones. Cuando los cambios se establecen con acuerdo entre el empresario y el trabajador se puede modificar: las tareas, la categoría jurídica, el nivel de clasificación y los salarios. Para que esto sea posible debe estar justificado con el interés del trabajador en alguna de las siguientes materias: conservación del trabajo, adquisición

---

<sup>47</sup> Véase artículo 7.4 del *Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151*.

<sup>48</sup> Véase artículo 4.4 de la *Legge 12 marzo 1999 n. 68*.

<sup>49</sup> Véase artículo 3 del *Decreto Legislativo 15 Giugno 2015 n. 81*.

<sup>50</sup> Fabi: Tutto sul demansionamento (parte 3 di 4).

de una profesión diferente y mejorar las condiciones de vida. El más habitual es el relacionado con la conservación del puesto con el objetivo de evitar el despido<sup>51</sup>.

## 6.2. Procedimiento.

En referencia al procedimiento para que el trabajador sea destinado a realizar funciones en un nivel más bajo es necesario que el cambio sea comunicado por escrito. Además se prevé el derecho del trabajador conservar el puesto y salario del puesto de trabajo anterior<sup>52</sup>. Cabe la posibilidad de que el trabajador se niegue al cambio siempre y cuando tal reacción sea justificada y la realice de buena fe<sup>53</sup>.

También es posible que el trabajador, cuando tenga un contrato indefinido, finalice el contrato por causa justificada cuando el empresario establezca de manera unilateral una modificación de las condiciones de trabajo ya que, según se prevé en el artículo 2119CC, alguna de las partes podrá finalizar el contrato de trabajo antes del plazo de terminación. En el caso anterior, el trabajador debe preparar una carta de renuncia que deberá entregarla o enviarla por correo certificado al empresario<sup>54</sup>.

También es posible llevar a cabo el Procedimiento de Urgencia establecido en el artículo 700 del Código de procedimiento Civil. Este procedimiento tiene como objetivo asegurar una decisión final, lo que quiere decir que en el supuesto de que el empresario haya realizado una modificación desfavorable para el trabajador el tribunal laboral designe al trabajador las funciones que realizaba con anterioridad.

Se prevé en el artículo 2120 del CC una indemnización por la finalización del contrato de trabajo, cualquiera que sea el motivo por el cual este finalice. La indemnización se calcula a partir del tiempo de servicio prestado a la empresa multiplicándose por la remuneración, del mismo año, dividida por 13,5.

---

<sup>51</sup> Memento (2015): Nuova disciplina delle mansioni, 2015.

<sup>52</sup> Véase artículo 3 del *Decreto Legislativo 15 Giugno 2015 n. 81*.

<sup>53</sup> Véase artículo 1460 del *Codice Civile*.

<sup>54</sup> Avvocati venezia, avvocato A. Vigani. (2011). Guida breve alle dimissioni per giusta causa.

## **7. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en Portugal.**

En el caso de Portugal, todo lo relativo a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo está regulado en el Código del Trabajo, norma que constituye el marco legal que rige las relaciones laborales entre el empresario y el trabajador. La modificación de las condiciones de trabajo puede suponer que el trabajador realice unas nuevas funciones, lo que se denomina como movilidad funcional, regulado en el artículo 120 del CT, así como una alteración en el horario del trabajo, cambio que tiene que producirse con acuerdo, y el cambio en la categoría del trabajador.

### **7.1. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

La modificación de las condiciones de trabajo está regulada en el artículo 120 del Código del Trabajo denominado movilidad funcional. En dicho artículo se refleja la capacidad que tiene el empresario para modificar las funciones del trabajador para las que fue contratado. Se establece, en el párrafo 1 de dicho artículo, la existencia de un interés para que se produzca la movilidad funcional del trabajador, además también se menciona el carácter temporal del cambio sin que se produzca una modificación de la posición del trabajador.

El acuerdo entre las partes se podrá ampliar o delimitar mediante un acuerdo que expira después de dos años. Es decir, la ley permite la posibilidad de incluir términos en el contrato de trabajo para la ampliación de las tareas del trabajador<sup>55</sup>. Además se puede destacar el establecimiento de un límite máximo para la variación de las funciones, tal y como se establece en el apartado 3 de este artículo, en él también se considera que dicha variación debe ser justificada.

Seguidamente, en el apartado 4, se considera que la modificación de las funciones debe establecerse de tal modo que sean las más beneficiosas para el trabajador sin que se pueda producir una disminución en la remuneración.

De carácter general, como se establece en el artículo 120.5 del CT, el trabajador que se vea afectado por el cambio de sus funciones no adquirirá la nueva categoría en la cual realice sus tareas de manera temporal. Es posible que lo establecido anteriormente se suprima

---

<sup>55</sup> Leite, J. (2013). A reforma laboral em Portugal. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona do Porto*, 2013, vol. 3, no 3, pp. 18.

según lo establecido en la regulación colectiva de la empresa. Siendo además una infracción grave administrativa el hecho de vulnerar lo establecido en el artículo 120 en los párrafos 1, 3 y 4.

Aun con todo ello, y según lo establecido en el artículo 118.1 del CT, el trabajador deberá realizar las funciones para las que fue contratado y con la obligación del empresario de atribuirle las funciones más adecuadas a sus aptitudes y cualificación profesional.

Por otra parte, se puede producir un cambio a una categoría inferior a aquella en la que el trabajador está contratado pero tal modificación puede ser posible mediante acuerdo y como necesidad urgente de la empresa o del propio trabajador. En el caso de que se produzca una disminución de la remuneración tal cambio deberá ser autorizado por el servicio con competencia del ministerio responsable del área de trabajo<sup>56</sup>.

También es posible una alteración del horario del trabajo como se prevé en el artículo 217 del Código del Trabajo pero tal cambio no permite que el horario que se acordó individualmente pueda ser modificado de manera unilateral por parte del empresario. Además, para que tal modificación pueda ser posible es necesario un periodo de consultas con los trabajadores afectados o sus representantes.

No obstante, es posible que el periodo normal del trabajo diario se aumente hasta cuatro horas diarias. Para ello es necesario que se realice por acuerdo entre empresario y el trabajador o por instrumento de regulación colectiva para concentrar el trabajo semanal en cuatro días o para concentrar el horario de trabajo en un máximo de tres días consecutivos con dos días de descanso<sup>57</sup>.

Contrariamente a lo anterior, el artículo 203 del CT establece que el período normal de trabajo no puede exceder de ocho horas diarias y cuarenta semanales. Esta situación puede modificarse si el trabajador presta sus servicios exclusivamente en los días de descanso semanal lo que puede provocar se vea aumentado su horario en cuatro horas diarias, sin perjuicio de lo establecido para la regulación colectiva.

---

<sup>56</sup> Véase artículo 119 del *Código do Trabalho*.

<sup>57</sup> Véase artículo 209 del *Código do Trabalho*.



En este mismo artículo, en su párrafo tercero, también se prevé la posibilidad de aumentar el horario en quince minutos para realizar tareas iniciadas y no finalizadas cuando termine el trabajo diario, de manera excepcional y con derecho a los trabajadores a ser remunerados. Por otra parte, se establece la posibilidad de reducir el horario como consecuencia de la regulación colectiva, pero no podrá suponer una disminución en la retribución.

Aun con lo señalado anteriormente, la duración media del trabajo semanal no puede superar las 48 horas semanales que se establece en el artículo 211 del CT.

Por otra parte, también es posible la modificación del período de vacaciones, ya sea relativo a una acción de la empresa (artículo 243 del *Código do Trabalho*) o del trabajador (artículo 244 del *Código do Trabalho*). En el primero de los casos, el empresario puede modificar las vacaciones, ya marcadas o interrumpir las iniciadas, como consecuencia de las exigencias de la empresa. En el segundo, la vacaciones no se iniciaran o se suspenderán cuando el trabajador se encuentre impedido temporalmente.

## 7.2. Procedimiento.

Para que el empresario pueda llevar a cabo la modificación de las condiciones de trabajo es necesario que informe al trabajador por escrito dentro de los 30 días siguientes. Además, es necesario informar a los trabajadores sobre tal cambio, ya que se consideraría una infracción administrativa grave que tal proceso de comunicación no se realice<sup>58</sup>.

En cuanto al cambio del horario de trabajo, tal modificación debe estar precedida por un período de consultas a los trabajadores o a la comisión de trabajadores o, en el supuesto de que este último no se encuentre, la comisión sindical o intersindical o los delegados sindicales. Tal cambio se publicará en la empresa siete días antes del inicio de su aplicación, o tres días en el caso de microempresas. Con excepción a lo anterior y cuando la modificación no sea superior a una semana, el empresario no recurrirá a este método más de tres veces por año. Con todo ello, si al trabajador tal cambio le supone un aumento de los gastos este tiene derecho a una indemnización económica<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> Véase artículo 109 del *Código do Trabalho*.

<sup>59</sup> Véase artículo 217 del *Código do Trabalho*.

Por último, si el empresario procede a realizar la variación de las vacaciones el trabajador tiene derecho a una indemnización como consecuencia de los daños que le pudieran ocasionar tal situación, además, si se produce la interrupción de las vacaciones éstas deberán ser disfrutadas por el trabajador hasta la mitad de las mismas<sup>60</sup>. En el supuesto de que no se produzca el disfrute de las vacaciones como consecuencia de alguna enfermedad del trabajador, éste tendrá derecho al disfrute de las mismas con posterioridad al período de la enfermedad, pero si no pudiera disfrutarlas total o parcialmente tendrá derecho a la remuneración correspondiente al periodo de vacaciones que no haya disfrutado<sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> Véase artículo 243 del *Código do Trabalho*.

<sup>61</sup> Véase artículo 244 del *Código do Trabalho*.

## **8. Conclusiones.**

En este último apartado del trabajo se procederá a realizar el objetivo del mismo, el cual consistía en la comparación de los diferentes países de estudio en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Con todo ello, se expondrán una a una las diferentes conclusiones que se han podido obtener mediante la elaboración del presente trabajo.

**Primera.- Existen diferencias entre los países a la hora de regular la modificación de las condiciones de trabajo:** mientras que en España es posible cuando existe una causa técnica, organizativa, económica o productiva, bastando una carta o un procedimiento de consulta previo; en Alemania es posible como una alternativa al despido, el empresario puede despedir y volver a contratar en unas nuevas condiciones; por otro lado, en Francia es posible una modificación unilateral cuando se realicen simples cambios que no afecten al contrato de trabajo; no sucede lo mismo en el Reino Unido, en donde el principio básico de la Ley es que un contrato de trabajo sólo puede cambiarse si existe acuerdo entre ambas partes, si un empresario quiere realizar cambios debe obtener el consentimiento del trabajador; por otra parte, en Italia el trabajador realizará las tareas contratadas, con la posibilidad de realizar una modificación unilateral de las funciones -horizontal o vertical (no descendente, salvo excepciones); y, por último, en Portugal el empresario tiene facultad para modificar las funciones del trabajador cuando exista un interés de la empresa, pero no se podrá cambiar unilateralmente a una categoría inferior o el horario de trabajo.

**Segunda.- Existen diferencias y similitudes a la hora de realizar modificaciones en las funciones, en la remuneración y en la jornada de trabajo:** en España es posible la modificación de las funciones, tanto temporal como definitiva, provocando que el trabajador realice funciones superiores o inferiores a las habituales. Esta situación es parecida en Italia, en donde se puede diferenciar entre la movilidad horizontal y vertical, nunca descendente salvo excepciones. En España, esta modificación puede conllevar la reducción del salario si realiza funciones correspondientes a un grupo profesional inferior (no sucede así en la movilidad funcional), en Italia la remuneración no puede verse afectada, de igual manera sucede en Portugal. Si el trabajador realiza funciones superiores tiene derecho a un aumento de la remuneración e incluso puede solicitar su ascenso.

La jornada de trabajo también puede sufrir modificaciones: en España es posible que el empresario la modifique, pero no es posible cambiar de una jornada completa a una parcial y viceversa por la vía de la modificación sustancial (tiene que hacerse por un expediente de regulación de empleo), mientras que en Alemania existe el concepto *Kurzarbeit*, entendiéndose como la reducción temporal de la jornada, tanto parcial como completa (no es una facultad del empresario), siendo, además, necesaria la justificación mediante una disminución de la cantidad de trabajo que sufre la empresa.

**Tercera.- Para la modificación de las condiciones de trabajo en los diferentes países, ya sea de manera unilateral o mediante acuerdo entre las partes, se requiere la necesidad de justificar las diferentes causas que la producen.** En la mayoría de los países, la causa que se suele producirse para que se realice una modificación de las condiciones son las económicas.

**Cuarta.- En cuanto al procedimiento necesario para llevar a cabo la modificación de las condiciones, se puede concluir que los diferentes ordenamientos jurídicos no establecen un procedimiento específico como se lleva a cabo en España.** Lo que es necesario en la mayor parte de los casos es que el empresario notifique la modificación a los trabajadores afectados, siendo también preceptivo, en el caso de las que tienen un alcance colectivo, que se realice un período de consultas con los trabajadores y sus representantes (exponiendo las causas y las posibles consecuencias), para así mitigar los posibles perjuicios a los trabajadores afectados. En muchos casos los procedimientos finalizan con el despido de los trabajadores o con su readmisión.

**Quinta.- Los trabajadores afectados pueden recibir una indemnización, ser readmitido en las condiciones anteriores, finalizar su contrato o, incluso, rechazar el cambio de las condiciones de trabajo:** en España es posible que el trabajador puede percibir una indemnización si se considera perjudicado y opta por la extinción contractual o puede obtener la reincorporación a sus condiciones anteriores si, tras presentar la correspondiente demanda, ésta resulta estimada; mientras que en Alemania si la sentencia declara la improcedencia del despido, el trabajador puede ser readmitido en las condiciones anteriores, si no se estima puede suponer la readmisión pero con las condiciones modificadas; en Francia, en la modificación de las condiciones de trabajo el empresario podrá modificar las condiciones del trabajador con protección cuando éste esté de acuerdo, si carece de protección puede negarse cuando el empresario cometa un delito de

discriminación, en la modificación del contrato de trabajo el trabajador puede finalizar su contrato pudiendo culpar al empresario de la terminación; en el Reino Unido el trabajador puede rechazar la modificación y reclamar el incumplimiento del contrato, además si el empresario no realiza adecuadamente el período de consultas los trabajadores pueden obtener una indemnización de protección; en Italia el trabajador puede rechazar la modificación cuando sea justificado o incluso finalizar su contrato cuando éste sea indefinido; por último, y, por último, en Portugal, se prevé una indemnización económica si el trabajador aumentó sus gastos como consecuencia de la modificación es su horario de trabajo, así como el abono de la retribución correspondiente si el trabajador no disfrutara de sus vacaciones.

## **Bibliografía.**

Acas (2014): Varying a contract employment, 2014.

Alibert, A. (2005). *Les Cadres Quasi-Indépendants: Du Contrat De Travail Au Contrat d'Activité Dépendante*, (Doctoral dissertation, Université d'Auvergne-Clermont-Ferrand I) pp. 201

AlsaEco (2008): Modification du contrat de travail, 2008.

Avvocati venezia, avvocato A. Vigani. (2011). Guida breve alle dimissioni per giusta causa.

Barnard, C. (2004, March). Reconsidering the Mechanism to Regulate Working Conditions in the light of Diversified and Individualised employees and the declining labour unions. In *submitted to JILPT 6th Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar)*, Japan, pp 51-58.

Citizens advice (2014): Changes to employment contracts, 2014.

Cortés, J. C. A., & Angulo, J. P. (2009). Crisis empresarial, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y protección por desempleo: Determinación de la involuntariedad del cese. *Temas Laborales: Revista Andaluza De Trabajo y Bienestar Social*, (99), 331-343.

De le Court, A. (2012). La reforma del despido (2012) y la “excusa europea”: Un análisis comparado desde la perspectiva de la flexiguridad. *Revista electrònica de Dret del Treball i de la Seguretat Social*, 1-17.

Del Cuvillo, A. A. (2009). Informe sobre la regulación del despido en europa. *Temas Laborales: Revista Andaluza De Trabajo y Bienestar Social*, (99), 259-297.

Durán, C. G., dels Treballadors, Grup de Recerca Drets, & i Estrangers, E. (2013). La modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la inaplicación del convenio colectivo como instrumentos de mantenimiento del empleo tras la reforma laboral de 2012. Pp. 51-63.

Fabi: Tutto sul demansionamento (parte 3 di 4).

Fernández, R. I. S. (1996). La aplicación judicial del artículo 41 de la LET, de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (5), 161-182.

Fröhlich, M. (2010). La reducción de la jornada (kurzarbeit) y otras medidas del derecho del trabajo frente a la crisis en alemania. *Temas Laborales: Revista Andaluza De Trabajo y Bienestar Social*, (105), 49-60.

Fundación 1º de Mayo (2012). Informe 116, El modelo de despido en la Unión Europea, 2012.

Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2013). *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral*, 2013.

Gov.uk (2015): *Changing an employment contract*, Reino Unido, 2015, en <https://www.gov.uk/your-employment-contract-how-it-can-be-changed> (consultado el 25 de noviembre del 2015)

Gov.uk (2014): *Employment contracts*, Reino Unido, 2014, en <https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions> (consultado el 25 de noviembre del 2015)

Guide de l'employeur. (2010). *Modification du contrat/ des conditions*, 2010.

James Lister: *Changing Contracts of Employment*, 2015.

Leite, J. (2013). A reforma laboral em Portugal. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona do Porto*, 2013, vol. 3, no 3. , pp. 18.

López Ahumada, J. E. (2003). La articulación de los descansos laborales en el régimen jurídico del tiempo de trabajo, pp. 66-88.

Luque, C. E., Iglesias, C. G., & Garrido, A. H. (2013). Suspensión del contrato o reducción de jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en virtud del artículo 47 del estatuto de los trabajadores. *Revista Icade. Revista De Las Facultades De Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, (88), 129-168.

Memento (2015): *Nuova disciplina delle mansioni*, 2015.

Miné, M. y Marchand, D. (2011): *Le droit du travail en pratique*, vingt-troisième édition mise à jour au 14 janvier 2011, Editions Eyrolles, Paris, pp. 222.

Murcia, J. G. (2005). Movilidad funcional y modificación sustancial de condiciones de trabajo. *Revista Del Ministerio De Trabajo e Inmigración*, (58), 79-98.

Olivares, R. S. (2015). Modificación sustancial de condiciones de trabajo y transmisión de empresa: la extraña pareja. *IusLabor*, (2), p. 1-23.

Salazar, L. P. (2008). Los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión, o extinción colectiva de las relaciones de trabajo, una vez presentada ante el juez de lo mercantil la solicitud de declaración de concurso. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (25), 201-227.

Sánchez, L. M. M. (2012). Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en los despidos objetivos y colectivos. *Anuario Da Facultade De Dereito Da Universidade Da Coruña*, (16), 139-150.

Service-public (2016): *Modification du contrat de travail*, 2016 en <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2339> (consultado el 10 de marzo 2016)

Torres, I. B. (2014). Poder de dirección empresarial. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo y pérdida de vigencia del convenio estatutario. *Temas Laborales: Revista Andaluza De Trabajo y Bienestar Social*, (126), 251-272.