

INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

Octubre 2006

SUMARIO

- 1. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**
- 2. MOBBING O ACOSO MORAL.**

1. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En el actual entorno económico y social, las empresas tienen una mayor necesidad de adaptar sus medios de producción a la demanda de productos y servicios existente. Esto hace que muchos empresarios se planteen la posibilidad de adaptar las relaciones laborales de sus empleados, con objeto de conseguir una mayor productividad.

Comentamos, a continuación, algunas medidas y limitaciones que han de tener en cuenta las empresas cuando se planteen adaptar los recursos humanos de los que disponen, mediante modificaciones de las condiciones de trabajo de carácter individual.

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, puede acordar modificaciones sustanciales de trabajo, entendiendo por tales aquellas que alteran y transforman el contenido mismo de la prestación laboral objeto del contrato de modo notorio, cumpliendo con el procedimiento establecido reglamentariamente.

Se consideran condiciones de trabajo susceptibles de modificación sustancial las que afectan a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando exceden de los límites establecidos para la movilidad funcional.

Estas materias no forman una lista cerrada, correspondiendo a los tribunales determinar en cada caso si se cumplen los requisitos para considerar que los cambios producidos en la relación laboral, revisten el carácter de

modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Como es bien sabido, estas modificaciones pueden tener carácter individual o colectivo.

En cambio, en los siguientes casos, será precisa la aceptación voluntaria del trabajador para llevar a cabo los cambios propuestos por la empresa:

- Alterar la naturaleza de la relación laboral.
- Modificar la duración del contrato de trabajo.
- Convertir un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y viceversa.
- Transformar un contrato de trabajo ordinario en un contrato de trabajo a domicilio.

Modificaciones no sustanciales

No todas las modificaciones de las condiciones de trabajo comentadas anteriormente se consideran sustanciales. En función del alcance o importancia de la modificación, se considerara sustancial o no sustancial o accidental. La delimitación de este aspecto es muy importante, al ser diferente el régimen jurídico aplicable.

Los tribunales han establecido que no existe modificación sustancial de condiciones de trabajo, entre otras situaciones, cuando:

- La modificación sólo supone molestias al trabajador.
- La modificación supone imponer al trabajador el aprendizaje de un nuevo trabajo que amplía su formación profesional.
- Lo acordado son simples modificaciones accidentales y manifestaciones de las facultades de dirección del empresario.

Procedimiento

El empresario, para llevar a cabo la modificación sustancial individual, deberá notificar la misma al trabajador afectado, cumpliendo las siguientes normas:

- La modificación deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales.
- Debe ser notificado con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.
- La notificación debe contener la fecha de efectividad de la medida, la condición de trabajo afectada y su alcance, así como las razones de su adopción.

Transcurrido el plazo de 30 días, la decisión es ejecutiva quedando el trabajador obligado a llevar a cabo su prestación de acuerdo con las nuevas condiciones, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercer.

Opciones del trabajador

El trabajador, una vez recibida la notificación de la modificación sustancial, podrá adoptar las siguientes medidas:

- 1) Aceptar la modificación.
- 2) Impugnar la misma ante la jurisdicción social.

Si el trabajador decide impugnar la modificación sustancial, se inicia un procedimiento de carácter urgente

y de tramitación preferente. La sentencia no permite la presentación de recurso alguno y declarará la modificación como justificada, nula o injustificada. En este último supuesto, el trabajador tiene derecho a ser repuesto en sus condiciones anteriores, así como, en su caso, a indemnizarle por los posibles perjuicios sufridos.

La negativa del empresario a readmitir al trabajador, o su readmisión irregular, es justa causa para que el trabajador solicite la ejecución del fallo y la extinción del contrato, con una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades.

- 3) Rescindir el contrato si la modificación afecta a alguna de las siguientes materias relacionadas con el tiempo de trabajo: Jornada, horario de trabajo o régimen de trabajo a turnos.
En este caso, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de trabajo, con un máximo de nueve mensualidades.
- 4) Extinguir el contrato si la modificación causa perjuicio en la formación profesional o menoscaba la dignidad del trabajador. En este supuesto, la indemnización que puede exigir el trabajador será equivalente a la del despido improcedente.

Infracciones y sanciones

En las modificaciones de contrato pueden producirse las siguientes infracciones.

Infracción	Grado	Sanción
Modificación unilateral de las condiciones de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario sin ajustarse a lo establecido en el E.T.	Grave	Multa de 300,32 a 3.005,06 €
Incumplimiento del período de consultas en las modificaciones de carácter colectivo	Grave	Multa de 300,32 a 3.005,06 €
Establecimiento de condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas por convenio colectivo	Grave	Multa de 300,32 a 3.005,06 €
Modificaciones que fuesen contrarias a la dignidad de los trabajadores	Muy grave	Multa de 3.005,07 a 90.151,82 €
Modificaciones de carácter discriminatorio	Muy grave	Multa de 3.005,07 a 90.151,82 €

Jurisprudencia sobre la materia

Tribunal Supremo Sala 4ª, sentencia del 9 de diciembre de 2003

Se desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa frente a la sentencia que establece que el cambio producido en la especificación de las horas de reajuste constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo, al haberse adoptado de manera unilateral por parte de la empresa, sin haber obtenido el acuerdo de los representantes de los trabajadores, y sin seguir el procedimiento preceptivo previsto, pues una modificación que afecta al reajuste de 138 horas entre tiempo libre y tiempo de trabajo es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, al afectar significativamente los intereses de los trabajadores.

Tribunal Supremo Sala 4ª, sentencia del 17 de junio de 1998

El tribunal considera que las medidas de ampliar la jornada en media hora a la semana y veinticinco horas al año, atendían razonablemente a una mejor organización de la empresa en relación, a una actividad más bien marginal, realizada principalmente por otra empresa del grupo, con lo que se perseguía una reorganización útil del personal. Existen, por tanto, probadas razones organizativas, no irrazonable, que llevan a la Sala a estimar ajustada a derecho las medidas adoptadas, ya que, conforme al artículo 41.1 del E.T. entraban dentro de las facultades de dirección de la demanda.

Tribunal Supremo Sala 4ª, sentencia de 17 de diciembre de 2004

Se desestima el recurso de casación interpuesto por el comité de empresa frente a la sentencia sobre modificación de condiciones de trabajo, ya que la Sala entiende que el la implantación por parte de la empresa de un horario flexible en base al cual los trabajadores podrán disponer de una flexibilidad de hasta 30 minutos en el horario de entrada al trabajo (retraso con respecto a su horario habitual) y de un aumento de hasta 30 minutos en el tiempo previsto para la pausa de comida y/o cena (normalmente una hora), sin que estos excesos o desviaciones con respecto a su horario tengan la consideración de incumplimiento, estando obligados a prolongar su jornada de trabajo, del día en que hayan utilizado la flexibilidad, en el mismo número de minutos de retraso y/o aumento sobre la hora de entrada o de incorporación tras la comida y/o cena, cumpliendo así su jornada de trabajo íntegra, no ha supuesto una modificación que incida en el núcleo esencial de las condiciones de trabajo del personal afectado, ni ha dado lugar a las infracciones de legalidad ordinaria y constitucional que se demandaban, constituyendo, en definitiva, el ejercicio de la facultad de dirección del empresario que es la concreción del derecho a la libertad de empresa reconocido en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sentencia de 25 de septiembre de 2001

Queda desestimada la demanda presentada por la trabajadora que solicitaba la resolución del contrato de trabajo basada en modificación sustancial de las condiciones laborales, ya que si bien la trabajadora ha pasado a realizar otras funciones, ayuda de inventario y embalaje, que no son cara al público las mismas entran dentro de las funciones básicas de su categoría profesional tareas que por otra parte ha desempeñado en otras ocasiones a lo largo de su relación laboral y que deben ser calificadas de coyunturales.

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sentencia de 29 de junio de 2001

El Tribunal desestima el recurso de suplicación interpuesto por la demandada frente a la sentencia de instancia sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo, confirmando la resolución impugnada que estimó la demanda, al considerar que la actora ejerció su derecho a la reducción de jornada al amparo de lo establecido legalmente.

La empresa demandada, por aplicación de una política comercial determinada y asentada, decide variar de

manera unilateral la categoría de la demandada. La sala entiende que esta política, produce una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, además de no ser ajustada a derecho, y es discriminatoria por razón de sexo.

2. **MOBBING O ACOSO MORAL.**

El mobbing o acoso moral en el trabajo se define como una situación en la que una persona o un grupo de ellas, ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo y con la finalidad de:

- Destruir las redes de comunicación de la víctima.
- Destruir su reputación.
- Perturbar el ejercicio de sus labores.
- Lograr que finalmente abandone su puesto.

La nota característica del mobbing es que no se desarrolla entre iguales, sino que la víctima se encuentra en una situación de inferioridad respecto al agresor. Esta inferioridad puede ser jerárquica o de hecho, derivada de la mayor experiencia o antigüedad adquirida en la empresa.

En definitiva, el mobbing se configura como un tipo de violencia psicológica caracterizada por una intención discriminatoria hacia un trabajador por parte de sus superiores o, incluso, de sus propios compañeros.

Las conductas concretas a través de las cuales se manifiesta pueden clasificarse en:

- Ataques a la víctima mediante medidas organizativas.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima persiguiendo su aislamiento social, a su vida privada o a sus actitudes.
- Violencia física.
- Agresiones verbales.

Por su naturaleza, el mobbing o acoso moral es similar a otras figuras como el burn-out, el acoso sexual o el estrés. No obstante, existen diferencias claras:

- Se diferencia del burn-out, o síndrome de agotamiento emocional y baja realización personal, en que éste está motivado por la presión que sufre el trabajador en su relación con los clientes o usuarios de la empresa.
- Se diferencia del acoso sexual por la finalidad perseguida.
- Se diferencia del estrés por las causas por las que se genera. El estrés tiene su origen en factores como el exceso o la falta de trabajo, el ritmo de trabajo o el control excesivo por parte de los superiores, así como en las características personales de la víctima.

Régimen jurídico

El mobbing no está expresamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico por lo que la protección frente a estas conductas de hostigamiento en el trabajo se lleva a cabo aplicando las normas genéricas del Estatuto de los Trabajadores, que garantizan la integridad física y la intimidad y dignidad personales, y las normas de prevención de riesgos laborales, que imponen al empresario la obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger a sus trabajadores, tanto frente a los daños físicos como frente a las lesiones y trastornos psíquicos.

El anteproyecto de Ley de Reforma del Código Penal afronta la lucha contra este tipo de conductas. Su encaje se realiza en el artículo dedicado a los ataques contra la integridad moral, con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Fases del mobbing

Pueden distinguirse cuatro fases en el desarrollo del mobbing en el ámbito laboral:

- Fase de conflicto. Es el período en que se manifiestan los primeros conflictos y problemas interpersonales.
- Fase de mobbing o estigmatización en la que se inicia la conducta hostigadora. En esta fase la víctima comienza a resultar una amenaza o un incordio para las personas que la someten a ese tratamiento discriminatorio.
- Fase de intervención desde la empresa. En esta fase se adoptan las medidas encaminadas a la solución positiva del problema o, más habitualmente, a desembarazarse del supuesto origen o centro del conflicto, contribuyendo así a la mayor culpabilización y sufrimiento del afectado.
- Fase de marginación o exclusión de la vida laboral. En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente del mundo laboral, normalmente con una pensión de incapacidad.

Formas de intervención

Ante una situación de acoso moral, el trabajador afectado puede optar por acudir a alguna de las siguientes vías en defensa de sus derechos:

- Ante la jurisdicción social:
 - El trabajador puede denunciar los hechos ante la Inspección de Trabajo, que adoptará una de las siguientes medidas:
 - a) Requerir al empresario, dándole un plazo, para que adopte las medidas necesarias a fin de evitar o resolver las situaciones de acoso moral.
 - b) Iniciar el procedimiento administrativo sancionador frente al empresario como autor de una infracción muy grave. Esta infracción se sanciona con una multa de 3.005,07 a 90.151,82 euros. Además, el empresario puede ser sancionado si, una vez detectada o identificada la situación de acoso moral en su empresa, no realiza una evaluación del riesgo con la asistencia de expertos en psicología, o si una vez valorado el riesgo no adopta medidas para paliar esa situación.
 - El trabajador puede solicitar la rescisión de su contrato de trabajo según lo dispuesto en el Art. 50.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
 - Además, la declaración de las lesiones psíquicas como accidente laboral puede llevar aparejada el recargo de las prestaciones de Seguridad Social con cargo exclusivo al empresario infractor, si media una relación causa efecto entre la conducta infractora y dicha lesión.
- Ante la jurisdicción penal: puede interponer la correspondiente denuncia por coacciones o amenazas.
- Ante la jurisdicción civil: puede ejercitar acciones de responsabilidad civil contractual frente al empresario que ha ejercido un acoso moral o ha adoptado una postura pasiva frente al mismo.