

?Com actuar davant d'una modificació substancial de les condicions de treball

L'empresari pot modificar les condicions de treball sempre i quan aquests canvis estiguin justificats per raons econòmiques, organitzatives o de producció i sempre que es facin seguint el procediment establert en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors. Què s'entén per modificació substancial? Ha d'afectar necessàriament algun d'aquests supòsits:

- a) Jornada laboral: disminució o augment de jornada, sistema de torns, canvis de dies...)
- b) Remuneració o categoria laboral.
- c) Mobilitat geogràfica, quan aquesta impliqui un canvi de residència del treballador.
- d) Sistemes de rendiment.
- e) Canvi de lloc o de funcions.

Com ha de notificar l'empresari aquesta modificació substancial i quin procediment s'ha de seguir? L'empresari ha d'avisar amb una antelació de quinze dies abans de fer els canvis. Un cop notificat al treballador -en el supòsit d'un canvi individual- o al representant dels treballadors -si són més els afectats-, s'obre un període de vint dies perquè aquests puguin presentar les al·legacions oportunes. El treballador o treballadors, segons els cas, poden adoptar tres postures:

- a) Acceptar la decisió.
- b) Sol·licitar una extinció de la relació laboral, la qual cosa implica cobrar una indemnització de vint dies de sou per any de servei.
- c) Recórrer la decisió de l'empresari davant el jutjat social.

En aquest cas, el jutjat el tramitarà d'urgència i podrà, una vegada valorats els fets, declarar la modificació:

Nul·la, si l'empresari no ha seguit el procediment establert al qual hem fet referència.

Procedent, en què el treballador o treballadors haurà d'acatar les ordres o exigir l'extinció de la relació.

Improcedent, amb la corresponent restitució de les condicions originals i el cobrament d'una indemnització en cas que s'hagin produït danys i perjudicis.