

EL IUS VARIANDIS Y LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Concepto de Ius Variandis.

El Ius Variandis o Derecho de variación es una facultad más de las que integran el contenido del poder de dirección del empresario y se puede definir como la facultad que tiene este de variar o modificar unilateralmente, dentro de ciertos límites, las condiciones de la prestación laboral, adaptando los puestos de trabajo a los cambios estructurales organizativos de la empresa. Parece razonable reconocerle esta facultad al empresario, ahora bien el ordenamiento jurídico lo permite sujeto a ciertos principios de equidad:

- – El trabajador debe sufrir el mínimo perjuicio.
- – Si el perjuicio se produce porque es inevitable la modificación de las condiciones laborales el trabajador debe tener una adecuada compensación en todos los órdenes.

Limitaciones al Ius Variandis.

La regulación que de esta materia contiene el estatuto ha sido sustancialmente afectada con la nueva redacción de los Art. 39,40 y 41 LET por Ley de 19 de mayo de 1994.

A) Modificación de las condiciones de trabajo (Art. 41 LET):

Se entiende por condiciones de trabajo: Condiciones de trabajo son todas las que integran el contenido del contrato de trabajo. Ahora bien, no todas estas condiciones son relevantes, sino que unas son más importantes que otras para el trabajo, por lo que podemos distinguir entre condiciones de trabajo sustanciales y no sustanciales.

1) Condiciones de trabajo sustanciales: Se enumeran a título de ejemplo en el Art.41.1 LET, que nos dice que tendrán la consideración de condiciones de trabajo sustanciales "entre otras" las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo o turnos, sistemas de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento y funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé que el Art. 39 LET.

2) Condiciones de trabajo no sustanciales: A la vista de esta insuficiente regulación la identificación de lo que son condiciones no sustanciales de trabajo se realizará por la vía de la exclusión, es decir serán las no incluidas.

El Ius Variandis se reconoce incondicionalmente al empresario respecto a las condiciones de trabajo no sustanciales, cuya modificación puede adoptar unilateralmente y sin procedimiento alguno. Por el contrario la facultad empresarial de modificar las condiciones de trabajo sustanciales es reglada y no discrecional.

Por lo tanto el ejercicio del Ius Variandis del empresario se acota y condiciona por los preceptos antes citados del Art. 39 LET (movilidad funcional), Art. 40 LET (movilidad geográfica) y Art.41 LET(modificación de las condiciones sustanciales del contrato de trabajo).

Procedimientos que puede seguir el empresario para modificar las condiciones sustanciales de trabajo.

La dirección de empresa cuando existen probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, puede acordar la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo. Esta decisión

empresarial ha de ser causal y motivada en alguna de las razones anteriores que van desde las de tipo económico a las causas tecnológicas, pasando por las necesidades de organización o de producción.

¿Cuándo se entiende que concurren estas causas?: Cuando la adopción de esta medida contribuye a la mejora de la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que le proporcione una mejor posición competitiva o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La modificación de las condiciones sustanciales del contrato adoptadas por un empresario puede ser de carácter individual o colectivo.

Se considera una modificación de las condiciones sustanciales de trabajo de carácter individual cuando afecta a aquellas condiciones de que disfruta un trabajador a título individual, mientras que se consideran de carácter colectivo a las modificaciones de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de un acuerdo o pacto colectivo.

Esta distinción es importantísima, puesto que varían los requisitos para adoptar una medida u otra.

Las modificaciones de las condiciones establecidas en los convenios colectivos sólo podrán producirse por un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores cuando se trate de horarios de trabajo, régimen de trabajo o turnos, sistemas de remuneración, sistema de trabajo o rendimiento y funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Art. 39 LET.

Ahora bien, en ningún caso se consideran de carácter colectivo las modificaciones funcionales y de horario que afecten en un período de 90 días, a un número de trabajadores inferior a:

- 10 trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores.
- Un 10% del número de trabajadores en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas que ocupen a 300 trabajadores o más.

Este acuerdo empresarial para modificar las condiciones de trabajo sigue un procedimiento distinto según se traten de modificaciones de carácter individual o colectivo.

Procedimiento para una modificación sustancial de carácter individual:

Requisitos: se reducen a la simple notificación de este acuerdo al trabajador o trabajadores afectados y sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Pasado este plazo el acuerdo del empresario es ejecutado (inapelable).

¿Qué opciones tiene el trabajador ante esta decisión?:

El trabajador que se sienta perjudicado tiene 2 opciones:

1ª. – Rescindir su contrato percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio trabajado en la empresa hasta un máximo de 9 mensualidades.

2ª. – Impugnar la decisión ante la autoridad laboral la cual determinará la naturaleza justificada o injustificada de la modificación. Si la modificación resulta ser justificada el trabajador tiene derecho a la 1ª opción. Si la modificación resulta ser injustificada se le reconocerá el derecho a volver su puesto de trabajo inicial en las mismas condiciones.

Procedimiento para una modificación sustancial de carácter colectivo:

Esta decisión debe ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a 15 días.

El periodo de consultas puede terminar con acuerdo o sin acuerdo.

Para que exista acuerdo se requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, que los delegados de personal, o en su caso, de las representaciones sindicales, que, en su conjunto, representen la mayoría de aquellos. Todo esto sin perjuicio del derecho del trabajador afectado a la rescisión indemnizará de su contrato de trabajo.

Si no existe acuerdo, la decisión del empresario será ejecutiva una vez transcurridos 30 días. Contra ella pueden reclamar los trabajadores ante la jurisdicción laboral.

Como vemos la reforma laboral de 1994 ha ensanchado considerablemente el Ius Variadis del empresario y ha supuesto la supresión de toda la intervención de la administración laboral.

B) Movilidad funcional (Art. 39 LET):

La movilidad funcional hace referencia a la clase de trabajo que el trabajador está obligado a prestar por contrato y está muy vinculado a la clasificación y a las categorías profesionales.

La movilidad funcional supone que un empresario puede encomendar a un trabajador funciones o trabajos distintos a los que le son propios por su categoría profesional.

Veamos los siguientes supuestos; tres clases o niveles de movilidad funcional:

- La que se produce dentro del amplio concepto de grupo profesional o en su defecto de categorías profesionales equivalentes:

Esta clase de movilidad funcional no tiene otra clase de limitaciones que las que vayan exigidas por la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral, y por la pertenencia al grupo profesional.

- Que la movilidad funcional rebase las funciones correspondientes al grupo profesional o categoría equivalente:

Esta movilidad funcional solo puede adoptarla el empresario cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifique y por el tiempo imprescindible para su atención, debiendo comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

- Que la movilidad suponga un cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los dos anteriores supuestos:

Se adopción por el empresario requiere el acuerdo de las partes y en su defecto el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (vistas anteriormente) o a lo establecido en convenio colectivo.

Las discrepancias que puedan surgir en cualquiera de los anteriores supuestos se pueden someter a la jurisdicción laboral.

C) Movilidad geográfica (Art. 40 LET):

Se entiende por movilidad geográfica al cambio o modificación del lugar donde se realiza la prestación laboral. Comprende dos tipos: el traslado y el desplazamiento.

La diferencia entre un traslado y un desplazamiento radica en que (suponiendo la existencia de al menos 2 centros de trabajo de la misma empresa) el traslado tiene un carácter definitivo mientras que el desplazamiento tiene un carácter temporal.

Principio general: La empresa puede modificar el lugar del puesto de trabajo de modo definitivo o temporal siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

¿Cuándo se entiende que ocurren esas causas?: Según el Art. 40 LET: ... Se entenderá que concurren las causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuyan a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

El ejercicio de este Ius Variandis se somete a unos requisitos distintos según se esté ante un traslado o ante un despido:

Régimen jurídico del traslado: El traslado puede ser de carácter individual o colectivo:

Régimen jurídico del traslado individual.

En el traslado individual la decisión debe ser notificada al trabajador y a sus representantes legales con anticipación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

¿Qué opciones tiene el trabajador?:

1º. – Aceptarlo, en cuyo caso percibirá una compensación económica por los gastos que comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites establecidos por convenio colectivo.

2º. – Extinguir su contrato, en cuyo caso percibirá una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos trabajados inferiores al año, y con una cuantía máxima de 12 mensualidades.

3º. – No aceptar ninguna de las dos anteriores opciones, en cuyo caso tiene una vía abierta para la impugnación ante la jurisdicción laboral. La sentencia declarará justificado o injustificado el traslado, reconociéndose en este último caso el derecho del trabajador a ser reintegrado al puesto de trabajo.

El acuerdo de traslado es en todo caso ejecutivo una vez transcurrido el período de 30 días desde la notificación, ahora bien, esta notificación queda a resultas de sentencia judicial.

El traslado de carácter individual se asimila, en cuanto a los requisitos, al traslado colectivo en lo que respecta al traslado de varios trabajadores cuando el número de afectados supone en un período de 90 días al menos:

- 10 trabajadores en empresas con menos de 100.
- 10% de los trabajadores en empresas de 100 a 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas con 300 trabajadores o más.

Cuando con objeto de eludir estas previsiones anteriores la empresa realice traslados en periodos sucesivos de 90 días en número inferior a los umbrales señalados, sin que concurren causas nuevas que

justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efectos.

Régimen jurídico del traslado colectivo:

Son traslados colectivos los que afectan a un número de trabajadores superior a los límites antes estudiados anteriormente o cuando afecten a la totalidad de la plantilla del centro de trabajo, siempre que este centro de trabajo Ocupe a más de cinco trabajadores.

Estos traslados deberán ir precedidos de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no inferior a quince días.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Finalizado el período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, el cual no tendrá carácter ejecutivo hasta que transcurran al menos 30 días desde la notificación. No obstante, la autoridad laboral, en esta última fase (en estos 30 días) a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas y sociales de la medida así lo justifiquen, podrá determinar una ampliación de este plazo de 30 días, paralizándose por tanto la ejecutividad del traslado, por un período de tiempo que, en ningún caso podrá ser superior a 6 meses.

Contra la decisión final del empresario se podrá reclamar en conflicto colectivo sin perjuicio de la acción individual ante la jurisdicción laboral competente–

El Art. 40.3 LET recoge el reinstaurado derecho del consorte, según el cual si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hubiese un puesto de trabajo.

Régimen jurídico del desplazamiento:

Podemos decir que son muy atenuados los requisitos legales exigidos para una decisión empresarial en materia de desplazamientos.

Su régimen jurídico descansa sobre las siguientes bases:

- Cuando un desplazamiento fuera de duración superior a 3 meses habrá que informar al trabajador con una antelación suficiente y que no puede ser inferior a 5 días laborales.
- Los desplazamientos que excedan de 12 meses en un periodo de 3 años tendrán a todos los afectos el tratamiento previsto para los traslados.

¿Qué derechos asisten al trabajador en este caso?: En los desplazamientos de duración superior a 3 meses el trabajador tiene el derecho a un permiso de 4 días laborales en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento sin que se cuenten los días de viaje, cuyos gastos correrán a cuenta del empresario.

Sin perjuicio de su ejecutividad la orden de desplazamiento puede ser impugnada ante la jurisdicción laboral en los mismos términos previstos para los traslados.

A la vista de esto vemos como quedan al margen de la regulación del Estatuto de los Trabajadores los desplazamientos inferiores a 3 meses y los habituales que no exijan cambio de residencia. De este modo del Estatuto de los Trabajadores parece desprenderse, según la jurisprudencia (STS), que esta clase de

desplazamientos no contemplados no están sujetos a ningún requisito y que entran dentro del contenido normal del Ius Variandis del empresario.

Tanto en el caso de traslados como de desplazamientos, tal y como dice el Art. 40.5 LET los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia.