

ÍNDICE

PRIMERA PARTE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

I.PRESENTACIÓN

II.DELIMITACIÓN DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- 1.¿Cuándo se está ante el ejercicio del poder de dirección del empresario y cuándo ante su poder de modificación sustancial?
 - 2.¿Cuál es el fundamento de la modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET?
 - 3.¿Cuándo la modificación de una condición es sustancial?
 - 4.¿Qué debe entenderse por “condición de trabajo”?
 - 5.Con respecto a la jornada, ¿qué modificaciones caben y a través de qué vías?
 - 6.¿Qué cambio de funciones activa la vía del art. 41 ET?
 - 7.En virtud de su origen, ¿qué tipos de condiciones se pueden modificar de forma sustancial?
 - 8.¿Se pueden modificar por la vía del art. 41 ET las condiciones establecidas en una norma legal?
 - 9.¿La alteración de una condición de trabajo por aplicación de una norma legal supone modificación sustancial de las condiciones de trabajo?
 - 10.¿Debe aplicarse lo previsto en el art. 41 ET para modificar las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo estatutario? ¿Y en un convenio extraestatutario?
 - 11.¿Resulta aplicable el procedimiento del art. 41 ET a la modificación de condiciones de trabajo efectuada de mutuo acuerdo?
- III.Las causas justificativas de la modificación sustancial de condiciones de trabajo
- 12.¿Debe el empresario fundamentar en alguna causa su decisión de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo?
 - 13.En el contexto de una subrogación empresarial, ¿pueden modificarse las condiciones de trabajo por la vía del art. 41 ET?
 - 14.¿Es causa bastante para acometer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo el cambio en el contenido de la contrata?
- IV.Modificaciones individuales y colectivas: delimitación conceptual y procedimental
- 15.¿De qué depende que una modificación sustancial sea individual o colectiva?
 - 16.¿Entran en el cómputo las modificaciones sustanciales realizadas de común acuerdo con el empresario? ¿Y las no sustanciales?

17. ¿Cuál es la unidad de cómputo en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la empresa o el centro de trabajo?
18. ¿Cuál es la unidad de cómputo en los grupos de empresas?
19. ¿Cómo hay que computar los períodos de 90 días?
20. ¿Tienen cabida en el concepto comunitario de “despido” las modificaciones sustanciales?
21. ¿Qué procedimiento debe observar el empresario para introducir una modificación de tipo individual?
22. ¿Cuál es el procedimiento a seguir para introducir una modificación de tipo colectivo?
23. ¿Cuántas comisiones negociadoras pueden existir?
24. ¿Con quién debe negociar el empresario?
25. ¿Cuándo debe quedar constituida la comisión negociadora?
26. ¿Cuánto debe durar el periodo de consultas y cuál es su objeto?
27. ¿Qué debe entenderse por buena fe negociadora?
28. ¿Qué requiere la conclusión del acuerdo?
29. ¿Puede el empresario adoptar la decisión modificativa aun cuando no exista acuerdo en el período de consultas?
30. Ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ¿deben los representantes de los trabajadores emitir el informe que prevé el art. 64.5 ET?
31. ¿Cuál es el tratamiento que dispensa la Ley Concursal a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de tipo colectivo una vez que se declara el concurso?
32. ¿Cuál es el tratamiento que dispensa la Ley Concursal a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de tipo colectivo que se encuentren en tramitación a la fecha de declaración del concurso?
- V. Efectos de la decisión empresarial: la resolución del contrato
33. ¿Qué opciones asisten al trabajador cuando el empresario le notifica su decisión de modificar sustancialmente determinadas condiciones de trabajo?
34. La opción de resolución contractual que el art. 41.3 ET atribuye al trabajador afectado por una modificación sustancial ¿ante qué modificaciones puede ser ejercitada?
35. ¿Cuál es el plazo de ejercicio de la opción de resolución contractual que el art. 41.3 ET atribuye al trabajador afectado por una modificación sustancial?
36. ¿Opera judicial o extrajudicialmente la rescisión del contrato con base en el art. 41.3 ET? ¿A qué tiene derecho el trabajador?
37. ¿Qué escenarios puede plantear una hipotética negativa empresarial al ejercicio del derecho de rescisión previsto en el art. 41.3 ET?
38. ¿Es compatible la acción rescisoria con la impugnación de la modificación?
39. ¿Alcanza la responsabilidad subsidiaria del FOGASA a las indemnizaciones por extinción del contrato en base al art. 41.3 ET?

40. ¿Qué ocurre con la facultad extintiva del art. 41.3 ET durante el concurso?
41. Para que el trabajador pueda resolver su contrato por la vía del art. 50.1.a) ET, ¿qué presupuestos deben concurrir?
42. La resolución del contrato de trabajo ex art. 50.1.a) ET, ¿opera judicial o extrajudicialmente?
43. ¿A qué indemnización tiene derecho el trabajador que extingue su contrato ex art. 50 ET?
44. ¿Qué ocurre con la facultad resolutoria del art. 50.1.a) ET durante el concurso?
- VI. Efectos de la decisión empresarial: la impugnación de la modificación
45. ¿Qué vías de impugnación existen para atacar la decisión empresarial de modificación de las condiciones de trabajo?
46. ¿Cómo se determina la competencia en materia de impugnación de la modificación sustancial?
47. ¿Cuál es el objeto de la modalidad procesal prevista en el art. 138 LJS y quiénes son los sujetos legitimados para iniciarlo? ¿Y los legitimados pasivos?
48. ¿Cuál es el plazo para impugnar la decisión empresarial modificativa y cuál su dies a quo?
49. ¿Es agosto un mes hábil para interponer la acción? ¿Es necesario realizar algún trámite preprocesal previo?
50. ¿Por qué se dice que este proceso es de tramitación urgente y preferente?
51. ¿Qué ocurre si se plantea demanda de conflicto colectivo una vez iniciado el proceso?
52. ¿Qué ocurre si se alcanza un acuerdo con los representantes sobre la modificación una vez iniciado el proceso?
53. ¿Es posible solicitar medidas cautelares?
54. ¿Cuándo la sentencia declarará justificada la modificación? ¿Qué efectos se derivan de ello?
55. ¿Cuándo la sentencia declarará injustificada la modificación? ¿Qué efectos se derivan de ello?
56. ¿Cuándo la sentencia declarará nula la modificación? ¿Qué efectos se derivan de ello?
57. ¿Es posible recurrir la sentencia?
58. ¿A través de qué procedimiento se deben tramitar las reclamaciones relacionadas con derecho de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia?
59. ¿Qué decisiones modificativas son impugnables por la vía del proceso de conflicto colectivo y por qué causas?
60. ¿Cuál es el plazo para impugnar las modificaciones sustanciales colectivas?
61. ¿Por qué se dice que este proceso es de tramitación urgente y preferente?
62. ¿Quiénes son los legitimados activos? ¿Y los pasivos?
63. ¿Es necesario realizar algún acto preprocesal previo?

64. ¿Cuál puede ser el contenido de la sentencia y a quién se le debe notificar?

65. ¿Cuáles son los efectos de la sentencia sobre los procesos individuales?

66. En fase de concurso, ¿es posible impugnar el auto del juez del concurso?

VII. Infracciones administrativas

67. ¿En qué infracciones administrativas puede incurrir el empresario en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo?

ANEXO. RELACIÓN DE SENTENCIAS Y SÍNTESIS DE DOCTRINA

SEGUNDA PARTE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y MECANISMO RED

I. PRESENTACIÓN

II. MEDIDAS DE AJUSTE TEMPORAL EN EL EMPLEO

68. ¿Qué medidas de ajuste temporal en el empleo pueden adoptar las empresas al amparo del art. 47 ET y cuáles son sus efectos?

69. ¿Qué empresas pueden acogerse a las medidas de ajuste contenidas en el art. 47 ET?

70. ¿A qué trabajadores puede afectar la medida de ajuste temporal de empleo?

71. ¿Qué duración máxima pueden alcanzar las reducciones de jornada y la suspensión del contrato de trabajo por dificultades empresariales?

72. ¿Tienen prioridad unas medidas de ajuste temporal de empleo sobre otras?

73. ¿Cuántas modalidades de ERTE existen actualmente?

74. ¿Dónde se contiene y cuándo entró en vigor la nueva regulación en materia de ERTEs y Mecanismo RED? ¿Siguen en vigor el RD 1483/2012?

III. ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

75. ¿Qué se entiende por causas ETOP a efectos de un ERTE?

76. ¿Puede una empresa extinguir contratos de trabajo por las mismas causas ETOP en las que previamente ha basado un ERTE?

77. ¿Varía el procedimiento del ERTE dependiendo del número de trabajadores afectados?

78. ¿Es necesaria la autorización de la autoridad laboral para suspender contratos o reducir temporalmente la jornada por causas ETOP?

79. Si la empresa pretende implantar varias medidas de flexibilidad interna y externa ¿debe seguir procedimientos independientes para cada una de ellas?

80. ¿Cómo se inicia la tramitación del ERTE por causas ETOP?

81. ¿Quiénes integran y cómo se constituye la comisión negociadora del ERTE?

82. ¿Qué datos debe contener la comunicación del inicio del procedimiento?
83. ¿Qué documentación se debe acompañar a la comunicación de inicio?
84. ¿Qué consecuencias tiene el incumplimiento de las obligaciones informativas del empresario al inicio del periodo de consultas?
85. ¿Qué autoridad laboral es competente en la tramitación de un ERTE por causas ETOP?
86. ¿Cómo debe proceder la autoridad laboral al recibir la comunicación de inicio del ERTE?
87. ¿Qué contenido tiene el período de consultas?
88. ¿Qué duración tiene el período de consultas?
89. ¿Qué pauta de conducta deben adoptar las partes durante el período de consultas?
90. ¿Cómo se adoptan los acuerdos en el período de consultas?
91. ¿Cómo puede finalizar el período de consultas? ¿Qué efectos produce el acuerdo?
92. ¿Pueden las partes sustituir el período de consultas?
93. ¿Qué papel juega la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social en el ERTE por causas ETOP?
94. ¿A quién corresponde la designación de las personas trabajadoras afectadas por las medidas de suspensión de contratos o de reducción temporal de jornada?
95. ¿Cómo debe proceder la empresa una vez finalizado el periodo de consultas?
96. ¿Puede prorrogarse un ERTE por causas ETOP antes de su vencimiento?
97. ¿Puede una empresa transitar directamente desde un ERTE COVID-19 a un ERTE por causas ETOP del art. 47 ET?
98. ¿Pueden los trabajadores directamente afectados o sus representantes legales en la empresa impugnar la decisión empresarial sobre suspensión de contratos o reducción de jornada?
99. ¿Puede la autoridad laboral impugnar judicialmente la decisión empresarial?
100. ¿Qué ocurre si durante la sustanciación del ERTE por causas ETOP la empresa es declarada en concurso?

IV. Los ERTEs por fuerza mayor

101. ¿Qué se entiende por fuerza mayor a efectos de que la empresa pueda suspender contratos o reducir temporalmente la jornada de trabajo?
102. ¿Qué procedimiento debe seguir la empresa para suspender contratos o reducir jornada por fuerza mayor temporal?
103. ¿Ante qué autoridad laboral debe presentarse la solicitud?
104. ¿Qué efectos produce la resolución administrativa?
105. ¿Puede prorrogarse el ERTE por fuerza mayor temporal?
106. ¿Presenta alguna singularidad el procedimiento para suspender contratos o reducir jornada por fuerza mayor impropia?
107. ¿Quién puede impugnar y por qué vía la resolución de la Autoridad Laboral?

108. ¿Puede impugnarse judicialmente la decisión empresarial sobre suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada por fuerza mayor?

V. Efectos comunes a los ERTes por causas ETOP y fuerza mayor

109. ¿Tienen derecho a protección por desempleo las personas trabajadoras incluidas en el ERTE?

110. ¿Qué especialidades reviste la protección por desempleo en estos casos?

111. ¿Existe obligación de cotizar durante la percepción de la prestación por desempleo debida a suspensión de contratos o reducción temporal de jornada?

112. ¿Pueden las empresas aplicarse algún tipo de bonificación o exoneración en las cuotas durante la vigencia del ERTE? ¿Adquieren por ello algún tipo de compromiso?

113. ¿Qué limitaciones experimentan las empresas durante la vigencia del ERTE?

114. ¿Pueden las empresas afectar/desafectar trabajadores durante la vigencia del ERTE?

115. ¿Reciben las empresas algún tipo de apoyo institucional para el desarrollo de acciones formativas en favor de los trabajadores afectados por el ERTE?

116. ¿Qué responsabilidad administrativa deben afrontar las empresas que suspenden contratos o reducen jornada sin acudir a los procedimientos establecidos legalmente?

117. ¿Devengan derecho a vacaciones los trabajadores implicados en un ERTE?

118. ¿Cómo influyen los períodos de ERTE en el cálculo de la indemnización por despido?

VI. Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo

119. ¿Qué es el Mecanismo RED para flexibilidad y estabilización del empleo?

120. ¿Cuántas modalidades conoce el Mecanismo RED?

121. ¿Cómo y cuándo pueden las empresas suspender contratos o reducir temporalmente jornada al amparo del Mecanismo RED? ¿Con qué efectos?

122. ¿Existen otras reglas comunes a las dos modalidades de Mecanismo RED?

123. ¿Cómo se financia la cobertura del Mecanismo RED?

124. ¿Qué mecanismo de protección social se ha diseñado para las personas trabajadoras afectadas por ERTes del Sistema RED?

125. ¿Pueden las personas trabajadoras autónomas acogerse a la prestación para sostenibilidad del empleo asociada al Mecanismo RED regulada en la DA 41.^a LGSS? ¿Cuentan con alguna protección equivalente?

126. ¿Se han previsto medidas de apoyo a las empresas que recurran a medidas de suspensión contractual y/o reducción temporal de jornada al amparo del art. 47 bis ET?

127. ¿Cómo puede impugnarse judicialmente el ERTE asociado al Mecanismo RED?