

MÓDULO I:
DERECHO DEL TRABAJO
1ª edición
2021

UNIDAD 2
***MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES
DE TRABAJO.***

Ana María Orellana Cano.

Magistrada Especialista de la Sala de lo Social del
Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Académica de Número de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de
España.

Doctora en Derecho Cum Laude por la Universidad Complutense de Madrid.

EDICIÓN DEL CURSO
DAVID MARÍN CASTAÑO

Licenciado en Derecho

Profesor de Enseñanza Secundaria en la especialidad de FOL

Técnico Superior en PRL

ÍNDICE

I. LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO.

1. La movilidad funcional.

2. La movilidad geográfica.

2.1 Los traslados individuales y los desplazamientos temporales.

2.2 Los traslados colectivos y los desplazamientos temporales equiparados.

II. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. ASPECTOS GENERALES.

1. El carácter sustancial de las condiciones de trabajo.

2. Las causas que justifican la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3. Las condiciones de trabajo susceptibles de modificación.

3.1 La jornada de trabajo.

3.2 El horario y la distribución del tiempo de trabajo.

3.3 El régimen de trabajo a turnos.

3.4 El sistema de remuneración y la cuantía salarial.

3.5 El sistema de trabajo y rendimiento.

3.6 La movilidad funcional sustancial.

III. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO.

IV. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUAL.

“La justicia es la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su Derecho”

Flavio Pedro Sabacio Justiniano- Emperador romano (Tauresium 483 –
Constantinopla 565)

I. LA MODIFICACIÓN DEL CONTRATO.

Con carácter general, el contrato de trabajo puede modificarse por mutuo acuerdo de las partes, con base en una disposición prevista en la ley o en el convenio colectivo y, por la voluntad unilateral del empresario. A su vez, dentro de las modificaciones que puede acordar el empresario, en virtud del denominado *ius variandi* empresarial, como manifestación del poder de dirección y organización, se han de distinguir aquellas modificaciones no sustanciales o accidentales y las modificaciones sustanciales. El Estatuto de los Trabajadores sólo regula como modificación no sustancial, la movilidad funcional, en el artículo 39 de la citada norma. Y dentro de las de naturaleza sustancial, se encuentran la movilidad funcional, la movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Estas últimas han de estar fundadas en causas justificadas y tasadas.

1. LA MOVILIDAD FUNCIONAL.

El empresario puede encargar unilateralmente a los trabajadores la realización de funciones diferentes a las que correspondan al grupo profesional que tengan reconocido o al puesto de trabajo que ocupen, con el objeto de adaptar el contenido de la prestación a las necesidades organizativas de la empresa, lo que se denomina movilidad funcional.

La movilidad funcional puede ser no sustancial o sustancial. El régimen de la movilidad funcional no sustancial se contempla en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. De conformidad con el artículo 39.1 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación

laboral y, con respeto a la dignidad del trabajador. Esta es la movilidad funcional no sustancial y, se considera movilidad funcional sustancial la que excede de los límites indicados. Por esta razón, cuando el empresario pretenda llevar a cabo una movilidad funcional sustancial habrá de acudir a las reglas previstas para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que se estudiarán en el correspondiente epígrafe de esta unidad.

Centrándome, por tanto, en el análisis de la movilidad funcional no sustancial, se ha de resaltar que ésta puede ser:

1. Movilidad funcional interna u horizontal que es aquella en la que se le asigna al trabajador la realización de funciones del mismo grupo profesional, pero distintas a las de su puesto de trabajo. El empresario tiene plena libertad para decidir estos cambios funcionales en el seno de la empresa.

2. Movilidad funcional externa o vertical, que es aquella en la que se le asigna al trabajador la realización de funciones de distinto grupo profesional. La realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y, por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y la justificación a los representantes de los trabajadores.

Dentro de esta modalidad cabe distinguir:

2.1 Movilidad descendente, que consiste en la asignación al trabajador del desempeño de funciones de un grupo profesional inferior. En este caso, el trabajador tiene derecho a que se le continúe abonando la retribución correspondiente al grupo profesional superior que tenía reconocido.

2.2 Movilidad ascendente, que consiste en la asignación al trabajador del desempeño de funciones de un grupo profesional superior. En este caso, el trabajador tiene derecho a percibir las retribuciones correspondientes al grupo superior, desde el inicio de las funciones. Si se le encarga al trabajador la realización de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo

superior a seis meses durante un año u, ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, salvo que lo impida lo dispuesto en el convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 30 de junio de 2020 (Rcud 676/2018) declaró que el trabajador que realizaba funciones del superior grupo profesional no tenía derecho a la superior categoría, porque el convenio colectivo establecía que sólo cabía el ascenso mediante la superación de un proceso selectivo.

2. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

De conformidad con el artículo 40.1.1º del Estatuto de los Trabajadores, el traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta norma, por la propia naturaleza de la actividad que desarrollan, los trabajadores que hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes. Excepto las contrataciones referidas a la actividad empresarial, las causas son idénticas a las que justifican la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Debe distinguirse entre los traslados de carácter individual y los colectivos.

2.1 LOS TRASLADOS INDIVIDUALES Y LOS DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES.

El empresario podrá acordar traslados individuales o plurales y, desplazamientos temporales no equiparados a los traslados colectivos, sin tener que acudir al procedimiento previsto para los traslados colectivos.

Analizaré, a continuación, el régimen jurídico de estas dos medidas.

1. El traslado individual o plural sólo exige la notificación por el empresario al trabajador, así como a los representantes legales de los trabajadores, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, de acuerdo con el artículo 40.1.2º del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador afectado tiene tres posibilidades frente a la notificación:

1.1 Aceptar el traslado, en cuyo caso, tendrá derecho a percibir una compensación de los gastos propios y de los gastos de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca podrán ser inferiores a los límites mínimos establecidos en los Convenios Colectivos.

1.2 No aceptar el traslado y, optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

1.3 Impugnar el traslado ante la jurisdicción social, sin perjuicio de la ejecutividad del mismo, por no estar de acuerdo con la decisión empresarial. En estos supuestos, la sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Para evitar la utilización indebida de este cauce, con el objetivo de eludir la tramitación del procedimiento previsto para el traslado colectivo, el artículo 40.1.5º del Estatuto de los Trabajadores dispone que, cuando la empresa realice traslados, en períodos sucesivos de noventa días, en número inferior a los umbrales que lo configuran como colectivo, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, estos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y, serán declarados nulos y sin efecto.

2. Los desplazamientos temporales viene regulados en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o bien, por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Los desplazamientos temporales de más de doce meses de duración, en un periodo de tres años, se equiparan a los traslados colectivos, que serán, por tanto, analizados conjuntamente. Pues bien, en los restantes desplazamientos temporales, sólo se exige la notificación al trabajador, con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses. En este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. No se contempla la necesidad de comunicar la decisión a los representantes de los trabajadores.

El trabajador afectado podrá impugnar la decisión empresarial, sin perjuicio de su ejecutividad, pero, en estos casos de desplazamiento temporal, no se prevé la opción por la resolución indemnizada de su contrato de trabajo.

2.2 LOS TRASLADOS COLECTIVOS Y LOS DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES EQUIPARADOS.

De conformidad con el párrafo primero del artículo 40.2, en concordancia con el artículo 40.4.4º del Estatuto de los Trabajadores, se considera traslado colectivo:

1. El traslado que afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores.

2. El traslado que, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de trabajadores de, al menos, diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; y, treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

3. Los desplazamientos cuya duración, en un período de tres años, exceda de doce meses, que tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados colectivos.

II. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

ASPECTOS GENERALES.

El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad que tiene el empresario de adoptar una medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

1. EL CARÁCTER SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Lo relevante, en la presente materia, es determinar si se ha producido o se quiere adoptar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o si esta modificación no es sustancial, pues mientras que el empresario puede llevar a cabo una modificación no sustancial sin necesidad de justificar su decisión, ni de utilizar un cauce concreto, salvo disposición en contrario en el convenio colectivo, para establecer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, han de concurrir las causas previstas en la norma y debe seguirse el procedimiento legal. No es la condición de trabajo la que convierte la modificación en sustancial, sino que es la propia modificación, la que tiene que merecer tal calificación, lo que supone, en la práctica, algunos problemas de determinación de la sustancialidad.

Generalmente, para apreciar que la modificación es sustancial se atiende a tres criterios, a saber, la entidad del cambio, el perjuicio que le cause al trabajador y, la duración.

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de julio de 2017 (Rcud 179/2016) declaró que la modificación encaminada a la implantación de nuevas técnicas informáticas en el trabajo no constituye una modificación sustancial.

Y, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de diciembre de 2013 (Rcud 2566/2012) consideró que el cambio de turnos para evitar el trabajo nocturno, mientras persistía un riesgo detectado en la correspondiente evaluación de puestos de trabajo, no constituía una modificación sustancial de condiciones, al tener una duración limitada.

2. LAS CAUSAS QUE JUSTIFICAN LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

A tenor del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo debe estar fundada en probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. En puridad, las relacionadas con la competitividad y la productividad son causas económicas y de producción y, las referidas a la organización técnica o del trabajo, son causas técnicas y, organizativas. A pesar de que pudieran utilizarse las pautas establecidas por el legislador en el artículo 51.1.2º y 3º del Estatuto de los Trabajadores, para la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el despido colectivo, debe resaltarse que para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se valoran con una mayor flexibilidad. Puede indicarse

que las causas técnicas son las que afectan a la organización de los recursos, las organizativas, a los medios personales y materiales y, las de producción, al desequilibrio entre la oferta y la demanda.

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 2016 (Rcud 95/2017) declaró que no constituía causa justificada de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el argumento de la dinámica del low cost, ni la memoria presentada por la empresa para acreditar la evolución negativa de la empresa, cuando ésta presentaba beneficios.

3. LAS CONDICIONES DE TRABAJO SUSCEPTIBLES DE MODIFICACIÓN.

El artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o, disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Por su parte, el artículo 41.1 del citado texto legal contempla una lista de materias, que no constituye una lista tasada, ya que incluye la locución “entre otras”.

En esta línea, la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia nacional de 9 de diciembre de 2020 (Conflicto colectivo 163/2020) declaró que la supresión de tickets restaurante durante el estado de alarma por COVID-19 constituía una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Examinaré, a continuación, las condiciones de trabajo contempladas en la norma indicada.

3.1 LA JORNADA DE TRABAJO.

La modificación sustancial de la jornada, puede consistir en una reducción o en una ampliación. Si se opera por el empresario una reducción, habrá de tenerse en cuenta que, en modo alguno, cabe que se transforme un contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial, ya que ello exige el consentimiento del trabajador, por lo que no podrá decidirlo unilateralmente el empresario, como declaró la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 2011 (Rcud 144/2011).

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de julio de 2014 (Rcud 205/2013) declaró que constituyó una modificación sustancial, la reducción de la jornada, tras la adjudicación de una nueva contrata de limpieza.

Y, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 17 de enero de 2007 (Rcud 3789/2005) consideró sustancial el cambio en el calendario laboral que suponía variación de los horarios y, un incremento de las jornadas de trabajo anuales.

3.2 EL HORARIO Y LA DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

En relación con el cambio de horario, ha de estarse a la justificación de la causa alegada por la empresa en cada caso, pues por ejemplo, el cambio de jornada partida a jornada continuada, fue declarado sustancial por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de febrero de 2007 (Rcud 184/2005) y, no sustancial por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de abril de 2015 (Rcud 137/2013). Y no se consideró una modificación sustancial el retraso en media hora en la entrada y la salida del trabajo por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10 de octubre de 2005 (Rcud 183/2004) .

Y, respecto de la distribución del tiempo de trabajo, debe indicarse que encuadra también los periodos de descansos durante la jornada de trabajo y la distribución irregular de la misma.

Pues bien, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 17 de abril de 2012 (Rcud 156/2011) consideró una modificación sustancial, el cambio del sistema de calendario de vacaciones establecido en el convenio colectivo. Y, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 de julio de 2017 (Rcud 2235/2015) declaró que era una modificación sustancial que el descanso para bocadillo dejara de considerarse tiempo de trabajo.

3.3 EL RÉGIMEN DE TRABAJO A TURNOS.

Se ha considerado que constituye una modificación sustancial la supresión de varios turnos como consecuencia de la reducción de una contrata, por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de julio de 2012 (Rcud 1114/2011) y, el cambio de un turno fijo a un sistema de turnos rotativos, por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2 de marzo de 2016 (Recurso de suplicación 5/2016).

3.4 EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y LA CUANTÍA SALARIAL.

Cuando el legislador se refiere al sistema de remuneración, ha de entenderse que la modificación afecta a la estructura salarial y a la forma de cálculo de los complementos salariales. Es una condición de trabajo más amplia que la cuantía salarial.

Y, en esta línea, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 2020 (Rcud 121/2019) declaró que constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo la compensación del plus de transporte con el incremento del salario base, al tratarse de conceptos heterogéneos, ya que el plus de transporte tiene naturaleza extrasalarial.

3.5 EL SISTEMA DE TRABAJO Y RENDIMIENTO.

Se ha considerado una modificación sustancial del sistema de trabajo y rendimiento el aumento en un 20 % del número de pases de artistas en un parque de atracciones, por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 22 de abril de 2002 (Recurso de suplicación 8702/2001); y, el establecimiento de un mayor volumen de ventas para el cobro del anticipo sobre la retribución variable, por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2009 (Rcud 4152/2007).

3.6 LA MOVILIDAD FUNCIONAL SUSTANCIAL.

Cuando la movilidad funcional excede de los límites que se han analizado anteriormente, en la presente unidad, regulados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, estaremos en presencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecta a la movilidad funcional.

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de diciembre de 2015 (Recurso de suplicación 563/2015) declaró que la degradación de funciones de un inspector que fue relegado a efectuar tareas de expedición de billetes es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redundaba en menoscabo de su dignidad tanto para sí como en su proyección externa y social.

III. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO.

De conformidad con el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores, se considera de carácter colectivo, la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; al diez por ciento del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; y, a

treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Para adoptar la medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, además de acreditar la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el empresario ha de seguir el cauce establecido en el artículo 41.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores. Y, así, deberá celebrar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, para conseguir un acuerdo. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas de la medida y, solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores, una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y, surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar por el procedimiento de conflicto colectivo ante la jurisdicción social y, la interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

Cuando, con el objetivo de eludir el procedimiento indicado, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en periodos sucesivos de noventa días, en número inferior a los umbrales que se establecen para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, estas modificaciones individuales se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

IV. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUAL.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual serán aquellas que no afecten al número de trabajadores que las configurarían como colectivas, a tenor del artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tenor del artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario notificará al trabajador afectado y a sus representantes legales, con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual.

En los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a la jornada de trabajo, al horario y a la distribución del tiempo de trabajo, al régimen de trabajo a turnos, al sistema de remuneración y cuantía salarial y a la movilidad funcional sustancial, sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación acordada, el trabajador que discrepe tendrá dos opciones:

1. Impugnar la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

2. Rescindir su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y, con un máximo de nueve meses. No es necesario acudir a la jurisdicción social para ejercitar el derecho de opción por la resolución indemnizada del contrato. Basta con comunicarlo al empresario. Aunque también podrá acudir a la jurisdicción social para que se declare en sentencia la resolución del contrato. Este derecho del trabajador a la resolución indemnizada del contrato también es aplicable a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

Ana María Orellana Cano.