

LA APLICACION JUDICIAL DEL ARTICULO 41 DE LA LET, DE MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

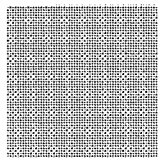
ROSA ISABEL SANTOS FERNÁNDEZ
PROFESORA DEL AREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.

La convivencia de empresas de diversa nacionalidad en el mercado internacional revela a diario la importancia de la normativa laboral como factor determinante de la competitividad empresarial. En el marco flexibilizador de la reforma del mercado de trabajo, el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se ha visto acompañado de un interesante cambio de perspectiva, toda vez que, en su aplicación, ha pasado de ser un "instrumento reaccional" a ser un "instrumento preventivo", válido para permitir la normal adaptación de las relaciones de trabajo a las transformaciones del mercado y de la demanda.

Palabras clave:

Modificación sustancial, condiciones contractuales, flexibilidad, competitividad, causalidad, justificación.

La aplicación judicial del artículo 41 de la LET, de modificación sustancial de las condiciones de trabajo



Rosa I. Santos Fernández¹

I. La regulación del artículo 41 en el contexto de la reforma del mercado de trabajo

Sobradamente conocido es que la reforma del mercado de trabajo buscaba equilibrar los derechos derivados para el trabajador del contrato de trabajo con la necesidad ineludible de flexibilizar la normativa nacional en lo concerniente a la gestión de los recursos humanos, como instrumento de convergencia con nuestros homólogos europeos².

Al margen de la adaptación formal, la convivencia de empresas de distintas nacionalidades en los mercados internacionales, y principalmente, en el mercado europeo, ha revelado la importancia de la normativa laboral como factor de competitividad, demostrando cómo las empresas procedentes de países con regulaciones más flexibles resultan en la práctica más competitivas; de ahí que la adaptación de nuestra legislación en cuanto a los preceptos particularmente referidos a la flexibilización de las relaciones de trabajo -ya fuera mediante la incorporación de factores de flexibilidad de entrada, interna o de salida- constituyeran el objeto principal de la reforma legislativa.

¹ Profesora del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza.

² Pedrajas Moreno, Abdón.; "Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en AA.VV. (Dir. por Valdés Dal-Ré) *La Reforma del Mercado Laboral*, Lex Nova, 1994, págs. 360 y siguientes.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo es, junto con la movilidad geográfica y funcional, aspecto esencial de la denominada regla de movilidad interna o factor de flexibilidad interna, y se contrapone tanto a la movilidad de entrada, relativa a la colocación y a la contratación, como a la flexibilidad de salida que atiende en exclusividad al régimen de los despidos.

En su versión anterior, "la dirección de la empresa, cuando *existieran* probadas razones técnicas, organizativas o productivas, *podía* acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores *habrían* de ser aprobadas por la autoridad laboral", quedando las modificaciones condicionadas al criterio de la autoridad administrativa, que se arrogaba por voluntad legal una potestad de naturaleza quasijurisdiccional³ dotada de una importante dosis de discrecionalidad⁴.

El intervencionismo administrativo había recibido importantes críticas toda vez que en la práctica aparejaba una habilitación general⁵ a la Administración pública, para penetrar o intervenir en la relación empresario/trabajador, ejercitando un arbitraje público de carácter obligatorio de claros matices jurisdiccionales⁶; de ahí que

³ Rodríguez Piñero, M.; "La movilidad del trabajo dentro de la empresa". AA.VV. *Movilidad del trabajo*, CEOE, Madrid, 1983; pág. 40; Rivero Lamas, J.; *Limitaciones de los poderes empresariales y democracia industrial*, Universidad de Zaragoza, 1986, págs. 106 y 109; Cruz Villalón, J.; *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, MTSS, Madrid, 1983, pág. 288; Fernández Domínguez, J.J.; *Expedientes de Regulación de Empleo*, Trotta, Madrid, 1993, pág. 166.

⁴ En este sentido. Rodríguez Piñero, M.; "La movilidad del trabajo ...", op. cit.; en AA.VV. *Movilidad del trabajo*, CEOE, Madrid, 1983; pág. 48 Cruz Villalón, J. *Las modificaciones ...*, op. cit.; MTSS, Madrid, 1983, pág. 288; Rivero Lamas, J.; *Limitaciones de los poderes empresariales ...*, op. cit.; Universidad de Zaragoza, 1986, págs. 106 y 109; García Fernández, M.; "Autorización administrativa e intervención judicial en los despidos por causas económicas y tecnológicas", I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Málaga, 1980, pág. 345; Ortiz Lallana, M.C.; *La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad sobrevenida*, Madrid, 1985, pág. 152; Sánchez Cervera Senra, J.M.; "Resolución administrativa del expediente de crisis", en AA.VV. *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, págs. 177 y 178; Fernández Domínguez, J.J.; *Expedientes de ...*, op. cit., Trotta, Madrid, 1993, pág. 166.

⁵ Rivero Lamas, J.; *Limitaciones de los poderes empresariales ...*, op. cit.; Universidad de Zaragoza, 1986, pág. 109

⁶ Rodríguez Piñero, M.; "La movilidad del trabajo ...", op. cit.; en AA.VV. *Movilidad del trabajo*, CEOE, Madrid, 1983; págs. 42, 44, 48 y 53; Cruz Villalón, J. *Las modificaciones ...*, op. cit.; MTSS, Madrid, 1983, pág. 288; Rivero Lamas, J.; *Limitaciones de los poderes empresariales ...*, op. cit.; Universidad de Zaragoza,

se intentara por todos los medios sustituir la intervención administrativa previa por el control judicial *ex post* de la decisión empresarial⁷.

Esta "desadministrativización" constituyó, en su día, la novedad esencial de la regulación actual, y no sólo porque confiere al empresario potestad unilateral para decidir el cambio, con plena ejecutividad, tan solo condicionada a un control judicial *ex post* en caso de existir reclamación, sino porque se vio acompañada de un interesante cambio de perspectiva por cuanto la modificación de las condiciones de trabajo se revela no ya como "instrumento reaccional", sino también como instrumento "preventivo", acercándonos a lo que la doctrina francesa ha denominado "gestión prévisionnelle", donde, como explica Del Rey "la modificación es una estrategia activa, agresiva e innovadora, que se adelanta a los condicionamientos del mercado"⁸.

Sin despreciar la importancia de la diferenciación entre modificaciones individuales y colectivas, que aparejó la creación de diversas dinámicas procedimentales, y al margen de aquélla que como decíamos, constituyó en su día la principal novedad de la regulación actual del artículo 41, el principal cambio se ha revelado *a posteriori*, siempre con motivo de la interpretación jurisprudencial de las causas justificativas, de la misma manera que está aconteciendo respecto de los despidos colectivos, individuales o plurales por razones objetivas.

Siendo los anteriores temas capitales en la decisión modificativa de las condiciones de trabajo, intentaremos abordarlos, aunque brevemente, para agotar debidamente el contenido del régimen legal de las modificaciones sustanciales.

1986, pág. 109; Fernández Domínguez, J.J.; *Expedientes de ...*, op. cit., Trotta, Madrid, 1993, pág. 149.

⁷ Esta era la filosofía del Documento que el Gobierno envió al Consejo Económico y Social con fecha de 1 de abril de 1993, que fue sustancialmente asumida por el CES en el Dictamen que se le había solicitado y que se plasmó finalmente en la redacción actual del artículo 41 LET. La evolución del contenido del artículo 41 se puede consultar en Pedrajas Moreno, Abdón.; "Modificaciones sustanciales de ...", op. cit., en AA.VV (Dir. por Valdés Dal-Ré) *La Reforma del Mercado Laboral*, Lex Nova, 1994, págs. 361 a 363, quien realiza al respecto un excelente ejercicio de síntesis.

⁸ Del Rey Guanter, Salvador.; "Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en AA.VV. (Dir. Alarcón Caracuel, M.R.), *La Reforma Laboral de 1994*, Marcial Pons, Madrid, 1994, págs. 214 a 217.

II. Régimen legal de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo

II.1. Significado de Modificación "sustancial"

Como en la regulación precedente, el legislador español distingue las modificaciones "sustanciales" de condiciones de trabajo de otras modificaciones que, por no ser esenciales o fundamentales, aún derivando del *ius variandi* del empleador, adquieren un tratamiento legal diferente al del artículo 41 de la LET. Y no incardina el legislador la modificación de las materias que enumera -jornada, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, funciones excluidas del régimen de movilidad funcional- dentro de las modificaciones sustanciales, como ha formulado, a mi juicio erróneamente, alguna sentencia⁹; muy al contrario el carácter sustancial de una modificación está ligado a la cuantificación de la alteración operada, de ahí que puedan efectuarse modificaciones de las condiciones señaladas en el precepto sin revestir carácter sustancial.

Siendo el carácter "sustancial" de la modificación, elemento determinante de la legalidad a aplicar, y partiendo de que se trata de un concepto jurídico indeterminado, la mayoría de la doctrina¹⁰ y la jurisprudencia más reciente¹¹ convienen que debe entenderse por tal la modificación "que altere o transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral", rechazando como criterio diferencial aquel de la onerosidad o del perjuicio o sacrificio perceptible¹²

⁹ Sentencia 684/95, de 28 de septiembre de 1995, del Juzgado de lo Social nº 1 de Oviedo, Actualidad Laboral 1996/I, pág. 205.

¹⁰ Cruz Villalón, J.; *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, MTSS, Madrid, 1983, pág. 92; Ramírez Martínez, J.M.; "Modificación de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y funcional", en AA.VV (Dir. Borrajo Dacruz, E.), *La Reforma del Mercado de Trabajo*, Actualidad Editorial, Madrid, 1993, pág. 530; Pedrajas Moreno, A.; "Modificaciones sustanciales de ...", op. cit., en AA.VV (Dir. por Valdés Dal-Ré) *La Reforma del Mercado Laboral*, Lex Nova, 1994, págs. 367.

¹¹ Sentencia nº 170/94, de 20 de diciembre de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, Actualidad Laboral 1995/I, pág. 1050.

¹² Admitido por Rivero Lamas, J.; "La modificación de condiciones de trabajo en la práctica administrativa y en la jurisprudencia", *Actualidad Laboral*, 1989.I, pág. 338; Del Rey Guanter, Salvador.; "Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales ...", op. cit., en AA.VV, (Dir. Alarcón Caracuel, M.R.), *La Reforma Laboral de 1994*, Marcial Pons, Madrid, 1994, pág. 208.

por cuanto resulta "legalmente posible" que una modificación sea sustancial y sin embargo, no produzca perjuicio en el destinatario.

Siguiendo este razonamiento, no es sustancial "una adaptación cuantitativamente modesta, mínima, circunstancial y concreta"¹³, sino sólo aquella esencial y relevante, sin que pueda establecerse "una presunción *iuris tantum* de perjuicio para el trabajador en todo supuesto de modificación de las señaladas condiciones esenciales de trabajo"¹⁴. Esta combinación de elementos, de una parte, la modificación unilateral y sustancial de las condiciones de trabajo, y de otra, el perjuicio sufrido por el trabajador a consecuencia del cambio, tan solo es exigible cuando se desee acudir a la resolución contractual por vía del artículo 50.1 a) de la LET, en cuyo caso, habrá de redundar en menoscabo de la formación o dignidad del trabajador; en cambio, y aún cuando no concorra esta doble circunstancia, la sola modificación sustancial de la jornada, el horario o el régimen de trabajo a turnos, puede dar lugar al ejercicio de los derechos previstos en el artículo 41.3. del Estatuto¹⁵.

Subyace, no obstante, en la hermeneusis del precepto estatutario, el problema de trasladar algunos de los conceptos civilistas, toda vez que la permisividad en la alteración unilateral de los aspectos fundamentales de la relación de trabajo puede aparejar la derogación de la interdicción del artículo 1256 del Código Civil, de dejar al arbitrio de una de las partes el cumplimiento del contrato, con la sola condición de justificar y acreditar la causa económica, técnica, organizativa o productiva. De otra parte, el objeto del contrato, que ha de ser cierto (1261.2 del Código Civil) o cuando menos, determinable objetivamente (1271 y 1273 del Código Civil), implica la delimitación de las condiciones de trabajo en el acuerdo contractual quedando, en principio, vetadas a la modificación operada por una sola de las partes.

¹³ Fundamento Jurídico 5º de la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) núm. 170/94, de 20 de diciembre, *Actualidad Laboral* 1995/I, pág. 1051.

¹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta), de 18 de marzo de 1996, *Actualidad Laboral* núm. 30, 1996, pág. 2361.

¹⁵ Sentencia núm. 5614/95, de 18 de octubre, del T.S.J. de Cataluña, *Actualidad Laboral* núm. 24, 1996, pág. A-105; Sentencia núm. 998/95, del T.S.J. de Cantabria, de 30 de diciembre, *Actualidad Laboral* núm. 20, 1996, pág. 1557; Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta), de 18 de marzo de 1996, *Actualidad Laboral* núm. 30, 1996, pág. 2361.

Lo cierto es que no es el artículo 41 de la LET el único que corrige los conceptos civiles¹⁶ -véase por ejemplo el artículo 39- dentro de la legalidad establecida, y ello porque la práctica aconseja que la normativa laboral dote al contrato de trabajo de un dinamismo superior, que le permita acomodarse a los continuos y diversos cambios del mercado¹⁷. No obstante, es difícil hallar la línea divisoria entre la necesaria flexibilidad del contrato de trabajo y la derogación absoluta de los derechos del trabajador quien tras las últimas modificaciones está resultando obligado a suscribir cláusulas que permiten al empresario determinar y modificar unilateralmente el horario, el régimen de trabajo a turnos, la jornada o incluso el lugar de trabajo por cuanto en el contrato aparece la aceptación expresa de cualquier traslado, sea definitivo o temporal, de cualquier horario, jornada, régimen de turnos ... o de cualquier modificación de funciones incluso de categoría profesional diferente a la otorgada, extremo que nos conduce a cuestionar la legalidad de estos pactos permisivos de modificaciones unilaterales y por ende, el carácter imperativo o dispositivo del artículo 41.

En mi opinión, si bien el contrato de trabajo admite una indeterminación inicial con respecto a algunas de las condiciones por él fijadas, esas condiciones han de poder ser objetiva e inmediatamente determinadas a través del poder de dirección del empresario en la prestación, y desde ese momento, vetadas a la modificación unilateral por vías distintas a las del artículo 41, en caso de ser sustanciales, so pena de implicar la extinción de la primitiva relación y la constitución de una nueva, para lo que el legislador no ha

¹⁶ En este sentido, Ramírez Martínez, J.M.; "Modificación de condiciones de trabajo,..." , op. cit., en AA.VV (Dir. Borrajo Dacruz, E.), *La Reforma del Mercado de Trabajo*, Actualidad Editorial, Madrid, 1993, págs. 224 a 226; Pedrajas Moreno, A.; "Modificaciones sustanciales de ...", op. cit., en AA.VV (Dir. por Valdés Dal-Ré) *La Reforma del Mercado Laboral*, Lex Nova, 1994, págs. 365.

¹⁷ En este sentido, la Sentencia núm. 14/1996 del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, de 16 de enero, *Actualidad Laboral* núm. 23, 1996, pág. 1877, recuerda el valor de la reforma laboral en cuanto a la racionalización de las relaciones laborales, principio que a juicio del juzgador "pasa por dotar a la empresa de una significación específica como instrumento de creación de riqueza", sin excluir por ello los "valores y derechos de los trabajadores que deben compatibilizarse con la mejora de la competitividad".

¹⁸ Ramírez Martínez, J.M.; "Modificación de condiciones de trabajo,..." , op. cit., en AA.VV (Dir. Borrajo Dacruz, E.), *La Reforma del Mercado de Trabajo*, Actualidad Editorial, Madrid, 1993, págs. 225 y 226, para quien "resultan admisibles" ciertas cláusulas que permiten la determinación unilateral por la empresa de algunas condiciones.

previsto ningún procedimiento específico, y que a la vista de la necesidad de adaptar los contratos de trabajo a las condiciones cambiantes de la economía y la competitividad, obligaría a acudir al despido por causas objetivas, individual o colectivo, sin perjuicio de suscribir un nuevo contrato en la forma convenida¹⁹.

II.2. Causas económicas, técnicas, organizativas y productivas: evolución jurisprudencial²⁰

No obstante, la decisión empresarial, con ser unilateral ha de ser también justificada, y sólo la firme acreditación de la razón alegada puede obtener confirmación en caso de ser puesta en entredicho. Se trata entonces de una decisión modificativa basada en alguna de las siguientes causas²¹: económicas, relativas a la esfera o ámbito de los resultados de explotación; técnicas, concernientes a la esfera o ámbito de los medios o instrumentos de producción; organizativas, con relación al ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal; y productivas, relativas a los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, causas todas ellas coincidentes con las legitimadoras del despido objetivo -sea éste individual, plural o colectivo- y de la movilidad geográfica.

¹⁹ Sentencias núms. 472/95, del 20 de octubre, y 137/95, de 22 de marzo, del T.S.J. de Baleares, *Actualidad Laboral* núms. 14 de 1996, pág. 1160, y 19 de 1995, pág. 1430 respectivamente.

²⁰ Por todos: Rodríguez de la Borbolla, J.; *De la rigidez al equilibrio flexible. El concepto de causas económicas y tecnológicas y su evolución legal*, Consejo Económico y Social, 1994; López Gómez, M.; "Las causas económicas y empresariales de despido", en AA.VV, (Coord. Cruz Villalón, J), *Los despidos por causas económicas y empresariales*, Técno, 1996, págs. 33 a 72.; Del Valle Villar, J.M.; *La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción*, ACARL, 1996.; Sala Franco, T.; *La reforma del mercado de trabajo*, CISS, Bilbao, 1994.

²¹ Según Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1996, *Actualidad Laboral* núm. 36, 1996, pág. 2845, "el legislador ha querido distinguir cuatro esferas o ámbitos de afectación en los que puede incidir la causa o factor desencadenante de los problemas de rentabilidad o eficacia ... 1) la esfera o ámbito de los medios o instrumentos de producción (causas técnicas); 2) la esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal (causas organizativas); 3) la esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (causas productivas); y 4) la esfera o ámbito de los resultados de explotación (causas económicas en sentido restringido).

La formulación legal actual del artículo 41 ha aparejado la incorporación de la causa económica como causa justificadora de la decisión empresarial de modificar las condiciones de trabajo, si bien de hecho, se habían reconducido las situaciones económicamente negativas a las razones productivas, por cuanto siendo aquéllas legitimadoras de un despido, incluso colectivo, parecía imposible negar su justificación en la adopción de estrategias rectificadoras.

En cualquier caso, la modificación debe ser entendida como un acontecimiento normal en el desarrollo del contrato de trabajo²², útil para adaptar los recursos humanos a las transformaciones continuas del mercado y a la competitividad internacional, y en la medida que permite la subsistencia del contrato de trabajo exige una interpretación más flexible de las causas justificadoras²³, en tanto que a través de la decisión modificativa tan solo se pretende contribuir “a mejorar la situación empresarial a través de una más adecuada organización de *los* recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”, y no se oculta al intérprete que el legislador ha querido diferenciar la noción de las causas desde el momento en que limita la legitimidad de las medidas extintivas a los supuestos en que pueda demostrarse que contribuyen “a superar la situación económica **negativa** de la empresa”, cuando la causa alegada sea la económica, o “a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos”, de ser las causas técnicas, organizativas o productivas²⁴. No obstante, y sin depreciar este “encauzamiento inter-

²² Sala Franco, T.; “El ingreso al trabajo, la clasificación profesional, y la ordenación del trabajo en la empresa”, en *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, MTSS, Madrid, 1987, págs. 86 a 96.

²³ En este sentido, algún pronunciamiento judicial formula la necesidad de acudir al despido en último lugar, cuando hayan fracasado, “o se prevé que fracasarán, otras medidas menos drásticas que el empresario pueda adoptar en el ejercicio de sus poderes de variación y dirección, tales como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o la cesación temporal de las relaciones laborales”, Sentencia núm. 531/94, de 8 de noviembre, del Juzgado de lo Social núm. 34 de Madrid, *Actualidad Laboral* núm. 48, 1994, pág. 3493. También Sentencia de 20 de septiembre de 1994, del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, *Relaciones Laborales* núm. 22/1994.

²⁴ En este sentido, Sentencia de 29 de diciembre de 1994, del Juzgado de lo Social núm. 25 de Madrid, *Actualidad Laboral*, núm. 14, 1995, págs. 1019 a 1023.

pretativo" que sin duda limita la discrecionalidad judicial en la apreciación de las causas, la ausencia de definición expresa podría acentuar "la discrecionalidad evaluativa" del empleador²⁵, por cuanto el legislador únicamente define sus efectos.

En términos generales, puede entenderse que la causa técnica está ligada a "la obsolescencia de los medios de producción"²⁶ y obliga a introducir nuevos métodos que conllevan la reestructuración de los servicios o especializaciones precisas²⁷; en tanto que la causa organizativa, con significar un reajuste del proceso productivo, no requiere ninguna inversión empresarial en la renovación de bienes de equipo²⁸, legitimando la adecuación de la estructura humana de la empresa a las líneas de producción que desarrolla en función de su presencia en el mercado²⁹, a través de los sistemas y métodos de trabajo del personal³⁰.

Por su parte, la causa productiva parece referir necesidades empresariales de ajustar el producto o servicio al mercado para no perder competitividad³¹, y si bien posee relevancia interpretativa, está ciertamente ligada a las causas económicas cuya exégesis ha aparejado conclusiones judiciales muy diversas³².

La interpretación más moderna y flexible entiende que la causa económica no está ligada a la aparición de pérdidas, sino también al descenso de beneficios³³, y ello porque la Ley no reclama una situación irreversible ni que la modificación -o la extinción en su caso- conlleve la superación de esa situación empresarial, sino la mera contribución a la mejora de la misma³⁴. No obstante, esta interpretación, sin duda correcta en cuanto a la modificación sus-

²⁵ Del Rey Guanter, Salvador; "Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales...", op. cit., en AA.VV. (Dir. Alarcón Caracuel, M.R.), *La Reforma Laboral de 1994*, Marcial Pons, Madrid, 1994, págs. 206 a 208.

²⁶ RDGE de 17 de febrero de 1981. LL 1981-2, pág. 1183.

²⁷ Tribunal Supremo, Sentencia de 17 de enero de 1985, Ar. 228.

²⁸ Tribunal Supremo, Sentencia de 6 de junio de 1988, Ar. 5226.

²⁹ Martínez Emperador, R.; "Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción", en *Reforma de la Legislación Laboral*, AEDTSS, Marcial Pons, Madrid, 1995, pág. 367.

³⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1996, *Actualidad Laboral* núm. 36, 1996, pág. 2845.

³¹ Sentencia de 20 de septiembre de 1994, del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, *Relaciones Laborales* núm. 22/1994, pág. 56.

³² Sentencia núm. 537/95, de 11 de diciembre, del Juzgado de lo Social núm. 11 de Madrid, *Actualidad Laboral* núm. 12, 1996, pág. 1024.

³³ Sentencia del TSJ de Castilla y León, de 29 de noviembre de 1994.

tancial de las condiciones de trabajo, a tenor de los efectos perseguidos por el legislador -mejorar la situación de la empresa o dar mejor respuesta a las exigencias de la demanda-, ha hallado serias críticas en quienes consideran correcta la interpretación de la causa económica anterior a la reforma -crisis real, objetiva, suficiente y actual-³⁵, por cuanto entienden que una empresa “no está ante una situación negativa, sino menos positiva, cuando no se han producido pérdidas sino beneficios inferiores a los de años precedentes”³⁶. También es posible encontrar una postura más ponderada en atención al solo criterio de la razonabilidad de la medida adoptada, en virtud de la que resulta posible encontrar situaciones intermedias entre los de mero descenso de beneficios y crisis total³⁷.

Como decía, la interpretación amplia parece más acorde no sólo con la razón de ser del artículo 41 de la LET, sino también con su tenor literal, dado que el procedimiento de modificación sustancial de condiciones contractuales persigue la normal adaptación de las relaciones laborales a los cambios del mercado y de la demanda, contribuyendo de esta forma a consolidar la posición competitiva de la empresa y, en último término, a conservar el nivel de empleo³⁸.

II.3. Modificaciones individuales y colectivas

La redacción actual del artículo 41 de la LET, soluciona algunos de los problemas de la etapa anterior, de una parte, el de la posibi-

³⁴ Tribunal Supremo, Sentencia de 24 de abril de 1996, *Actualidad Laboral* núm. 36, 1996, pág. 2841; Sentencia núm. 448/94, de 17 de septiembre, del Juzgado de lo Social núm. 12 de Valencia, *Actualidad Laboral* núm. 3, 1995, pág. 193.

³⁵ Por todas, Ress. DGE de 21 de julio de 1981 y de 16 de mayo de 1983. LL. RE 71/81 y LL RE 341/83.

³⁶ Sentencia del TSJ de Cantabria de 5 de diciembre de 1994, Ar. 4881; Sentencia núm. 570/94, de 18 de octubre, del Juzgado de lo Social núm. 7 de Alicante, *Actualidad Laboral* núm. 4, 1995, pág. 264; Auto núm. 847/94, de 7 de octubre, del Juzgado de lo Social núm. 1 de Tarragona, *Actualidad Laboral* núm. 48, 1994, pág. 3473, si bien en este concreto caso se excluye el requisito de la objetividad; Sentencia de 20 de septiembre de 1994, del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, *Relaciones Laborales* núm. 22/1994, pág. 56.

³⁷ Sentencia del TSJ de Cataluña de 30 de junio de 1995 Ar. 2436.

³⁸ Esta interpretación amplia de la causa económica ha sido recientemente asumida por el Tribunal Supremo en Recurso de Casación para Unificación de Doctrina núm. 3543/95, Tribunal Supremo, Sentencia de 24 de abril de 1996, *Actualidad Laboral* núm. 36, 1996, pág. 2841.

lidad de modificar por esta vía una condición de trabajo en su sola afectación individual a un trabajador -bien porque tuviese origen contractual, en cuyo caso la discusión se limitaba a determinar la idoneidad de utilizar el procedimiento del artículo 41 LET, bien porque, aún teniendo origen colectivo, la modificación fuera a afectar a un solo trabajador individualmente- y de otra, el problema de determinar si por vía del artículo 41 se podían modificar condiciones creadas por convenio colectivo, cuestión en parte resuelta por el Tribunal Constitucional en la Sentencia 92/1992, de 16 de junio.

El artículo 41 de la LET admite la posibilidad de modificar condiciones tanto individuales como colectivas, si bien el criterio de distinción entre ambas, no se encuentra, como cabía pensarse, en el número de trabajadores afectados por la modificación -en consonancia con los despidos objetivos-, sino en el origen de las condiciones que hayan de ser objeto de la misma. De forma que es individual "la modificación ... que disfrutan los trabajadores a título individual", y colectiva, "la modificación de las condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos".

La trascendencia de esta determinación legal radica, principalmente, en que el legislador acompaña a cada una de estas dos modificaciones un procedimiento diverso, y aún cuando se trate de modificar a un solo trabajador las condiciones de su contrato, habrá de utilizarse el procedimiento colectivo si las condiciones afectadas son de tal naturaleza, de igual forma que deberá utilizarse el procedimiento individual³⁹, aún cuando sean varios los trabajadores afectados, si las condiciones son disfrutadas por ellos a título individual, en cuyo caso, la modificación será plural pero no colectiva⁴⁰.

De las modificaciones de origen colectivo distingue el legislador, sin embargo, las que proceden de Convenios Colectivos de naturaleza Estatutaria -regulados en el Título III de la LET-, por cuanto su modificación únicamente puede acontecer por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto del horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sis-

³⁹ Sentencia núm. 398/94, de 26 de julio, del Juzgado de lo Social núm. 22 de Madrid, *Actualidad Laboral* núm. 44, 1994, pág. 3140.

⁴⁰ Pedrajas Moreno, Abdón.; "Modificaciones sustanciales de ...", op. cit., en AA.VV. (Dir. por Valdés Dal-Ré) *La Reforma del Mercado Laboral*, Lex Nova, 1994, pág. 374.

tema de trabajo y rendimiento.

No obstante, y a los solos efectos del procedimiento modificatorio a utilizar, se consideran individuales las modificaciones funcionales y de horario⁴¹ que afectan, en un período de noventa días a un número de trabajadores 1. Inferior a diez en las empresas que ocupan menos de cien; 2. Inferior al 10% del total de trabajadores empleados en empresas que ocupan entre cien y trescientos; 3. Inferior a treinta trabajadores en empresas que ocupan trescientos o más.

Bien entendido que esta previsión afecta a condiciones de origen colectivo, la duda se plantea respecto de condiciones establecidas en Convenios Colectivos de naturaleza estatutaria, en tanto que del tenor literal y sistemático del artículo 41 se deduce que quedan vetados los procedimientos dispuestos en el párrafo anterior - para condiciones colectivas y establecidas en convenios colectivos estatutarios- a modificaciones horarias y funcionales que no alcancen los límites temporal y numérico legalmente dispuestos⁴². Lo cierto es que esta interpretación apareja serios problemas de constitucionalidad respecto de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, en cuanto permite la alteración de lo pactado en un Convenio Colectivo de forma unilateral, y por ello ha de ser rechazada.

Respecto de las condiciones establecidas en los convenios colectivos pactados según las normas de los artículos 82 y siguientes, debe entenderse que el legislador ha permitido el cambio sustancial por un cauce ajeno al previsto en el número 4 del artículo 41, que es el acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, pudiendo afectar sólo a determinadas materias -horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento- pero nunca a la jornada de trabajo y a las funciones⁴³. Resulta, en fin, prudente interpretar restrictivamente el apartado 2 del artículo 41 de la LET⁴⁴, entendiendo que las restan-

⁴¹ Sentencia de 19 de octubre de 1995, del TSJ de Madrid, *Actualidad Laboral* núm. 3, 1996, pág. 295.

⁴² De esta opinión, Pedrajas Moreno, Abdón.; "Modificaciones sustanciales de ...", op. cit., en AA.VV. (Dir. por Valdés Dal-Ré) *La Reforma del Mercado Laboral*, Lex Nova, 1994, pág. 375 y 376.

⁴³ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Palencia, núm. 447/94, de 16 de diciembre, *Actualidad Laboral* núm. 7, 1995, pág. 539.

⁴⁴ Sentencia del TSJ de las Islas Baleares nº 137/95, de 22 de marzo, *Actualidad Laboral* núm. 19, 1995, pág. 1430; y Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de

tes condiciones nacidas de Convenio Colectivo Estatutario son inmodificables, incluso a través de este procedimiento especial, sin que la omisión de las letras a) y f) en el párrafo 3º del artículo 41.2 de la LET pueda significar, como se ha pretendido, la necesidad de remitir la variación de las condiciones contenidas en ellas al procedimiento general del apartado 4, sino justamente lo contrario, por cuanto la intención del legislador ha sido la de blindar, respecto de estas materias, los derechos constitucionales de libertad sindical y de negociación colectiva, así como el principio de fuerza vinculante o poder normativo de los convenios colectivos, previendo el grave problema de constitucionalidad que podría desencadenarse en caso de interpretar de manera flexible el artículo 41.2, *especialmente cuando los representantes de los trabajadores que suscriben el eventual acuerdo actúen en el ámbito de la empresa y por ello puedan no corresponderse con el del convenio colectivo cuando éste sea sectorial*⁴⁵, debiendo acudir a la *negociación colectiva* como única vía para variar la jornada y las funciones establecidas en Convenio Colectivo Estatutario⁴⁶.

III. Procedimientos modificatorios

III.1. Procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual

La modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual es decidida de forma absolutamente unilateral por el empleador, sin necesidad de efectuar consultas previas, con la sola obligación de notificar al trabajador afectado y a sus representantes legales -y sindicales si constara la afiliación del trabajador- la decisión rectificadora con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Aún cuando nada diga la Ley al respecto, la notificación debe de reunir información suficiente para facilitar al trabajador su derecho

Palencia, núm. 447/94, de 16 de diciembre, *Actualidad Laboral* núm. 7, 1995, pág. 539.

⁴⁵ En este sentido, Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Palencia, núm. 447/94, de 16 de diciembre, *Actualidad Laboral* núm. 7, 1995, pág. 539.

⁴⁶ Sentencia del TSJ de las Islas Baleares nº 137/95, de 22 de marzo, *Actualidad Laboral* núm. 19, 1995, pág. 1430

de defensa⁴⁷, y ello porque, siendo la decisión empresarial plenamente ejecutiva una vez transcurrido el plazo de treinta días, el trabajador, que no hubiera optado por rescindir su contrato en los supuestos previstos en las letras a), b) y c), del artículo 41.1. de la LET, puede impugnarla judicialmente, debiendo el juzgador analizar la justificación o injustificación de la medida en relación con la causa alegada. Cuando menos, la notificación de la decisión modificatoria habrá de contener: 1. La fecha de efectividad de la decisión, a fin de comprobar si se cumple el plazo mínimo de treinta días; 2. La causa en la que funda el empleador la decisión modificadora a fin de poder enjuiciar la razonabilidad de la medida; y 3. La modificación decidida, so pena de colocar al trabajador en una situación de absoluta indefensión.

No es esta impugnación judicial de la decisión empresarial la única acción que ampara al trabajador en caso de considerarla injustificada, también puede proceder a la rescisión del contrato cuando las modificaciones afecten a la jornada de trabajo, al horario o al régimen de trabajo a turnos, percibiendo entonces una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un máximo de nueve mensualidades; o, por último, y para el caso de que la modificación operada redunde en perjuicio de la formación profesional o de la dignidad del trabajador, puede éste solicitar la rescisión judicial de su contrato, con derecho al percibo de las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

III.2. Procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo

Para modificar las condiciones de carácter colectivo, salvo cuando se trate de condiciones pactadas en convenio estatutario, en cuyo caso se hace obligatorio el acuerdo, la LET ha diseñado un procedimiento que consta de dos fases, una de consultas con los representantes de los trabajadores, y otra decisoria, que hace ejecutiva la decisión empresarial con el solo transcurso del plazo de treinta días.

⁴⁷ Sentencia núm. 570/94, de 18 de octubre, del Juzgado de lo Social núm. 7 de Alicante, *Actualidad Laboral* núm. 4, 1995, pág. 264 y Sentencia núm. 809/94, de 25 de noviembre, del Juzgado de lo Social núm. 18 de Barcelona, *Actualidad Laboral* núm. 5, 1995, pág. 329, ambas con relación al contenido de la carta de despido por causa del 52,c).

La fase de consultas consiste, básicamente, en un intercambio de opiniones acerca de: 1. Las causas motivadoras de la decisión empresarial; 2. La posibilidad de evitar o reducir sus efectos; 3. Las medidas necesarias para atenuar las consecuencias de la modificación contractual en los trabajadores afectados. Esta negociación de buena fe, que tiene por finalidad la de alcanzar un acuerdo modificatorio entre las partes, se convierte, por voluntad legal, en un trámite obligatorio para modificar condiciones de trabajo de carácter colectivo, y sin embargo, se desconoce la consecuencia ligada a su incumplimiento, que puede consistir en alguna de las siguientes: a) infracción sancionable administrativamente; b) conversión de la decisión empresarial en injustificada; y c) declaración de nulidad de la medida.

Parece que el legislador ha querido reservar la declaración de nulidad de la decisión empresarial al uso fraudulento del procedimiento de modificación de condiciones de origen individual, con el objeto de eludir el procedimiento, más complejo, de modificación de condiciones colectivas, que exige la confrontación con los representantes de los trabajadores. En definitiva, sanciona con la nulidad la elusión del período de consultas y la transgresión de la buena fe, que adquiere en estos procedimientos "una dimensión más próxima a la exigida en un proceso negocial en sentido estricto y distinta a la imperante en el normal desarrollo de las relaciones laborales en el plano individual"⁴⁸. Entendida de este modo la buena fe, impide al empresario, incluso, rechazar inmotivadamente y sin justificación objetiva las propuestas de los representantes legales o sindicales⁴⁹, sancionando con la nulidad su trasgresión⁵⁰.

Si la fase de consultas concluyera con la adopción de un acuerdo -aceptado por la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales si las hubiere, que en su conjunto representen a la mayoría de aquellos- debe entenderse vinculante

⁴⁸ Santos Fernández, R.I. y Torrente Gari, S.; "Naturaleza y eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas en procedimientos de despido colectivo", *Actualidad Laboral* núm. 10, 1995, marg. 156.

⁴⁹ D' Antona, M.; "I licenziamenti per riduzione de personal nella legge 223/91", *Rivista Critica de Diritto del Lavoro*, núm. 2, 1992, pág. 320.

⁵⁰ Ver en contra Pedrajas Moreno, Abdón.; "Modificaciones sustanciales de ...", op. cit., en AA.VV. (Dir. por Valdés Dal-Ré) *La Reforma del Mercado Laboral*, Lex Nova, 1994, págs. 391, para quien la elusión de las consultas convierte la decisión empresarial en injustificada pero no en nula.

para el empleador, y en los términos alcanzados, trasladado a los trabajadores. Si bien nada dice el legislador acerca de la naturaleza y eficacia del acuerdo modificatorio, debe entenderse que se trata de un acuerdo actuado en los estrictos términos de la autonomía colectiva, donde se dispone de derechos en ocasiones ajenos a los sujetos negociadores, "cuyo resultado tiene, potencialmente, eficacia personal general y, actualmente, eficacia personal limitada", toda vez que es posible la aplicación de algunos de sus contenidos a la totalidad de los trabajadores incluidos en el ámbito negociador, y sin embargo, afectar el acuerdo modificatorio tan sólo a parte de la plantilla. Se trata en fin de un "*tertium genus* distinto de los convenios estatutarios y extraestatutarios, pero también diverso de los pactos de naturaleza *inter partes*, en definitiva de una categoría jurídica nueva, caracterizada por la ausencia de valor normativo, con eficacia potencial general pero actual limitada"⁵¹.

Aunque este trámite de consultas se convierta en "condición legal de eficacia", y aunque el acuerdo, en caso de existir, derive del reconocimiento constitucional a la negociación colectiva⁵² no es necesario alcanzarlo, la obligación se ciñe a la necesidad de negociar de buena fe, y en caso de concluir sin acuerdo la decisión modificativa se hace ejecutiva por el mero transcurso del plazo legal de treinta días.

⁵¹ Santos Fernández, R.I. y Torrente Gari, S.; "Naturaleza y eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas ...", op. cit.; *Actualidad Laboral* núm. 10, 1995, marg. 161, en contra pueden encontrarse dos manifestaciones diversas: de una parte, quienes sostienen que los acuerdos tienen, desde el punto de vista jurídico, valor normativo y eficacia personal general, equiparable a los convenios colectivos estatutarios, suscritos en el ámbito empresarial: Escudero, R.; "Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa", en AA.VV., *La reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 1994, pág. 56; también Cruz Villalón, J.; "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994". *Relaciones Laborales* núms. 17-18, 1994, pág. 150. De otra parte, quienes sostienen que estos Acuerdos son simples acuerdos contractuales, carentes de alcance normativo y eficacia general, que se limitan a dotar de presunción de legitimidad las decisiones empresariales de extinguir colectivamente: Rivero Lamas, J.; "Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994. (Una aproximación interpretativa)", *Documentación Laboral*, núm. 43, 1994, págs. 55 56, 61 a 66 y 86 a 88.

⁵² Por todos, Pradas Montilla, R.; "Negociación colectiva en la nueva Ley de Reforma del Estatuto de los Trabajadores", *Documentación laboral*, núm. 43, 1994, pág. 21.; Del Rey Guanter, S.; "Los despidos por causas empresariales y fuerza mayor: líneas esenciales de la reforma (Arts. 51 y 52 c del ET)", *Relaciones Laborales* núms. 17 y 18, 1994, págs. 202 a 206; Rivero Lamas, J.; "Estructuras y contenidos ...", op. cit., *Documentación Laboral*, núm. 43, 1994, págs.

El trabajador afectado puede ejercitar exactamente las mismas acciones que le amparaban en el supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de origen individual o utilizar la vía del conflicto colectivo, en cuyo caso, queda suspendido el procedimiento que se sigue en virtud de acción individual hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo.

III.3. Modificación sustancial de condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo estatutario⁵³

Como ya dijimos, la reforma del mercado de trabajo puso fin a alguno de los problemas que había generado la normativa anterior; en particular, el concerniente a la posibilidad de modificar "sustancialmente" condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo estatutario. Ciertamente, el Tribunal Constitucional en Sentencia 92/1992, de 16 de junio, zanjó el tema señalando la imposibilidad de autorizar "la inaplicación singular de disposiciones contenidas en convenios colectivos", toda vez que una actuación de ese tipo implica el desconocimiento de la eficacia vinculante del Convenio Colectivo y en consecuencia, del derecho a la negociación colectiva.

Ha sido voluntad del legislador permitir la modificación del horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, fijados en Convenio Colectivo de carácter estatutario por vía exclusiva del acuerdo entre el empleador y los representantes de los trabajadores. La diferencia fundamental entre estas modificaciones y las de condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo, o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empre-

⁵³ Alfonso Mellado, C.; Pedrajas Moreno, A.; Sala Franco, T.; "La modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios", *Relaciones Laborales*, núm. 8, 1995, págs. 92 y siguientes; Purcalla Bonilla, M.A. y Valle Muñoz, F.A.; "El acuerdo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en Convenio Colectivo Estatutario", en AA.VV (Coord. por Martínez Abascal, V.A.), *La nueva regulación de las relaciones laborales*, Primeras Jornadas Universitarias Tarraconenses de Derecho Social, Universidad Rovira I Virgili, Facultad de Ciencias jurídicas, Barcelona, 1995; Camos Victoria, I.; "La modificación sustancial de condiciones de trabajo reconocidas en virtud de un acuerdo o pacto colectivo o fijadas en un convenio colectivo estatutario y su incidencia en el sistema de fuentes", *Actualidad Laboral*, núm. 29, 1996, págs. 545 y siguientes.

sario de efectos colectivos, está precisamente en la significación jurídica del acuerdo, por cuanto, en caso de derivar de convenios colectivos de naturaleza estatutaria, se convierte en condición *sine qua non* para la modificación, siendo en los restantes supuestos necesario el trámite de abrir un período de consultas con vistas a la consecución de un acuerdo que, aún en el caso de no ser alcanzado, hace ejecutiva la decisión empresarial.

IV. El control jurisdiccional de la decisión empresarial

A tenor de lo dispuesto en el artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral, "la sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa"; esta previsión exige del juzgador: 1. la comprobación de la razón económica, técnica, organizativa o productiva alegada por el empresario; y 2. la prueba de que la decisión modificatoria contribuye a mejorar la situación de la empresa y su posición competitiva en el mercado o a dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, extremo este último relativamente fácil de probar en tanto que tan sólo requiere *poner a la empresa en lugar o grado más ventajoso del que tenía anteriormente*⁵⁴. No obstante, la posibilidad judicial de declarar nula la decisión empresarial adoptada en fraude de ley, o en su caso, con infracción del deber de buena fe omitiendo conscientemente el procedimiento establecido, obliga al juzgador a verificar también el cumplimiento de las previsiones procedimentales legalmente establecidas.

Y si bien la regulación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo persigue, como dijimos, la normal adaptación de los contratos al mercado y a la competitividad internacional, el legislador español ha deseado causalizar la decisión empresarial; y escapa a la filosofía de la reforma la arbitrariedad del empleador, aún cuando se haya dotado de ejecutividad la decisión modificatoria, correspondiendo al juzgador, en sede judicial, el deber de efectuar un juicio de razonabilidad que conlleva valorar la idoneidad de la medida con relación al objetivo de mejorar la situación de la

⁵⁴ Sentencia de 7 de octubre de 1994, del Juzgado de lo Social núm. 1 de Tarragona, *Actualidad Laboral* núm. 48, 1994, pág. 3473.

empresa o de dar mejor respuesta a las exigencias de la demanda⁵⁵.

No obstante, de la simple comparación entre la caracterización de las causas extintivas, del artículo 51 LET, y las de los artículos 40 y 41, que afectan a la movilidad geográfica y a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, deriva un nivel de exigencia distinto en orden a los resultados, por cuanto en los últimos, las medidas propuestas han de "contribuir a mejorar" los resultados empresariales, en tanto que las medidas extintivas han de "contribuir a superar" la situación económica negativa de la empresa, si la causa es económica, o a "garantizar" la viabilidad futura de la misma y del empleo si la razón alegada es técnica, organizativa o productiva; por ello, puede decirse que en los supuestos de movilidad geográfica y de modificación sustancial de condiciones de trabajo *la exigencia probatoria es de mínimos de razonabilidad, mientras que para la extinción contractual se hace obligado un plus de razonabilidad*⁵⁶. Se trata, en definitiva de exigir, en lógica consonancia con la mayor virulencia de las medidas extintivas, un nivel de justificación mayor, que pasaría por acreditar la previsible eficacia de las medidas con relación a los fines propuestos, mientras que para aplicar los artículos 40 y 41 LET, habrán de exigirse tan solo unos mínimos de racionalidad en la decisión empresarial que alcanzan a la simple acreditación de la realidad de la causa alegada⁵⁷.

Cabe entender, por tanto, con relación a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que el control jurisdiccional alcanza, de un lado, a la comprobación de los requisitos procedimentales, y de otro, a la acreditación de la causa alegada, sin que pueda valorarse la oportunidad o conveniencia de la estrategia empresarial, por cuanto "el proceso judicial no es instrumento adecuado para analizar realidades y perspectivas económicas y organizativas tan complicadas como las que suelen darse en el seno de

⁵⁵ Sentencia de 20 de septiembre de 1994, del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, *Relaciones Laborales* núm. 22, 1994, pág. 54.

⁵⁶ Sentencia de 7 de octubre de 1994, del Juzgado de lo Social núm. 1 de Tarragona, *Actualidad Laboral* núm. 48, 1994, pág. 3473.

⁵⁷ Sentencia de 20 de septiembre de 1994, del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, *Relaciones Laborales* núm. 22, 1994, pág. 54; Sentencia de 7 de octubre de 1994, del Juzgado de lo Social núm. 1 de Tarragona, *Actualidad Laboral* núm. 48, 1994, pág. 3473; Sentencia de 29 de diciembre de 1994, del Juzgado de lo Social núm. 25 de Madrid, *Actualidad Laboral* núm. 14, 1995, pág. 1019.

una empresa, ni para que el juzgador se forme una convicción objetiva y suficiente acerca de las mismas; menos aún, para que con tan somero juicio, se confíe al Magistrado la responsabilidad de decidir, según criterios de oportunidad y de conveniencia, de qué manera el empresario puede o debe dirigir su empresa"⁵⁸.

⁵⁸ Sentencia núm. 531/94, de 8 de noviembre, del Juzgado Social núm. 34 de Madrid, *Actualidad Laboral* núm. 48, 1994, pág. 3493.