

Jesús R. Mercader Uguina
(Director)

Carmen Carrero Domínguez
Francisco Gómez Abelleira
María del Sol Herraiz Martín
Susana Barcelón Cobedo
(Coordinadores)



TALLERES PRÁCTICOS
DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL

(ADAPTADO AL EEES)

**TALLERES PRÁCTICOS
DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

JESÚS R. MERCADER UGUINA
(Director)

TALLERES PRÁCTICOS DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Coordinadores:

CARMEN CARRERO DOMÍNGUEZ
FRANCISCO GÓMEZ ABELLEIRA
MARÍA DEL SOL HERRAIZ MARTÍN
SUSANA BARCELÓN COBEDO

tecno

Diseño de cubierta:
J. M. domínguez y J. Sánchez Cuenca

Reservados todos los derechos. El contenido de esta obra está protegido por la Ley, que establece penas de prisión y/o multas, además de las correspondientes indemnizaciones por daños y perjuicios, para quienes reprodujeren, plagiaren, distribuyeren o comunicaren públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, o su transformación, interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier medio, sin la preceptiva autorización

© JESÚS R. MERCADER UGUINA, 2010
© EDITORIAL TECNOS (GRUPO ANAYA, S.A.), 2010
Juan Ignacio Luca de Tena, 15 - 28027 Madrid
ISBN: 978-84-309-5013-3
Depósito Legal: M. 46.536-2009

Printed in Spain. Impreso en España por Rigorma

ÍNDICE

PRÓLOGO	<i>Pág.</i>	9
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 1: SISTEMA DE FUENTES: RELACIÓN LEY-CONVENIO		13
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 2: AUTONOMÍA INDIVIDUAL-NEGOCIACIÓN COLECTIVA		23
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 3: TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y TRABAJO POR CUENTA AJENA. DELIMITACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL		31
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 4: CONTRATAS, SUBCONTRATAS Y CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES		37
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 5: MODALIDADES CONTRACTUALES Y MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO		51
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 6: SALARIO Y JORNADA		63
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 7: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL		77
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 8: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO		93
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 9: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO		105
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 10: TRANSMISIÓN DE EMPRESA		121
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 11: EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO		131
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 12: DESPIDO Y DERECHOS FUNDAMENTALES		143
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 13: LIBERTAD SINDICAL Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES		155
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 14: CONFLICTOS COLECTIVOS Y DERECHO A LA HUELGA		167
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 15: LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA		175
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 16: LEGITIMACIÓN, INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN EL PROCESO Y MODALIDADES PROCESALES		191
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 17: LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES, LA DEMANDA Y LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL		203
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 18: EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN		215
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 19: ENCUADRAMIENTO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. COTIZACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL		227
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 20: PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y ABSENTISMO		235
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 21: PRESTACIONES DE MATERNIDAD, PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA		247
SUPUESTO PRÁCTICO N.º 22: JUBILACIÓN Y EMPLEO		261

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 8

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL
DE CONDICIONES DE TRABAJO

PATRICIA NIETO ROJAS

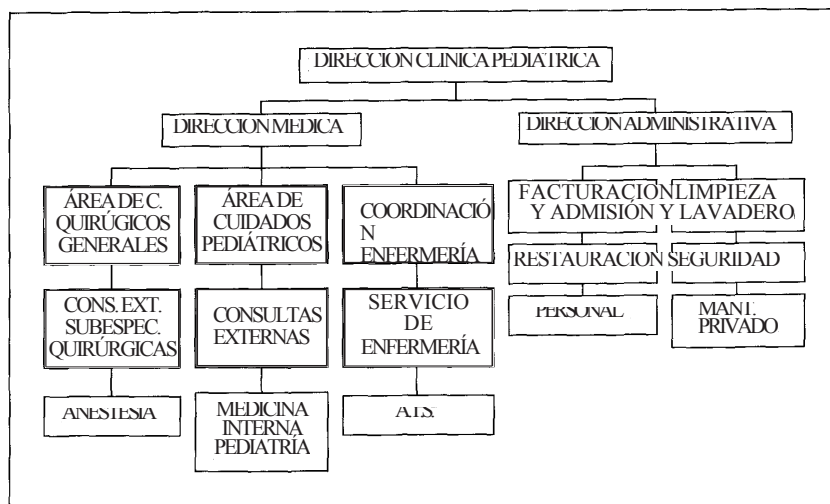
Profesora Ayudante

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Carlos III de Madrid

I. SUPUESTO DE HECHO

La Clínica Pediátrica Nuestra Señora de los Remedios cuenta con dos centros de trabajo, ubicados en la Calle Aguacate, n.º 87 y 89, de Torrejón de la Calzada. Cuenta con una plantilla de 69 trabajadores y desde el año 2005 pertenece a una multinacional de prestación de servicios sanitarios (Bonasalud, S. A.). Respecto a la organización de la clínica, presenta el siguiente organigrama:



La empresa tiene externalizados, a una empresa de servicios de ámbito nacional, los servicios de limpieza, lavandería, seguridad y mantenimiento. El coste del servicio asciende a 735.494 euros al año. Esta contrata debe renovar su contrato el 31 de diciembre de 2009 pero la dirección de la clínica está valorando varias opciones: *a)* mantener el contrato con esta empresa; *b)* subcontratar el servicio con otra compañía; *c)* que sea la clínica la encargada de realizar esta labor mediante personal interno (ésta es la práctica habitual en otras clínicas del Grupo Bonasalud).

Para tomar una decisión, la dirección de la clínica solicita a la dirección administrativa un informe en el que se muestre la evolución de la facturación en los últimos tres años, momento en el que salieron a concurso los servicios de limpieza, lavandería, seguridad y mantenimiento. El departamento de facturación de la clínica elabora dicho trabajo y concluye con los siguientes datos: «La facturación total del año 2008 ascendió a 1.305.596 euros, lo que supone una minoración del 0,23 por 100 respecto a la facturación del año anterior. Durante los primeros nueve meses del año 2009, la facturación ha continuado decreciendo hasta situarse en los niveles de 2006.»

Ante esta situación, BONASALUD plantea a la dirección de la clínica la necesidad de tomar algunas medidas que sirvan para mejorar su competitividad y situarse en una posición clave dentro de su segmento de actividad, máxime teniendo en cuenta que para la primavera de 2010 está prevista la apertura de una nueva instalación hospitalaria, pública y con un potente servicio de pediatría, en el municipio. En la reunión mantenida con la dirección de la clínica, las razones esgrimidas por BONASALUD, S. A., no son tanto de índole económica como de posicionamiento en el mercado: «no es que la clínica se encuentre en pérdidas sino que es menos competitiva en relación a otras clínicas ubicadas también en el área de influencia». BONASALUD, S. A., aduce, entre los motivos para instar a las modificaciones, la necesidad de adecuar la estructura organizativa y retributiva a las directrices emanadas desde la central, so pena de tener que tomar medidas más drásticas (véase despidos, prejubilaciones, etc.).

Ante esta situación, la dirección de la clínica plantea la necesidad de ejecutar algunas modificaciones en la estructura organizativa de la misma, así como en las condiciones y formas de prestación laboral, si bien pretende que estas modificaciones se lleven a cabo sin la necesidad de prescindir de ningún trabajador. Con el informe elaborado por el departamento de facturación, la dirección constata que el mayor porcentaje de gastos se concentra en dos conceptos: *a)* retribuciones y *b)* facturación de servicios de limpieza, vigilancia, lavandería, etc. Tomando en consideración estas variables, la dirección de la clínica cree que lo más conveniente para mejorar su posicionamiento en el mercado pasa por realizar algunas variaciones en la forma de trabajo. Con este objetivo, presenta una propuesta a BONASALUD en el siguiente sentido:

1. La propuesta principal consiste en recolocar a determinados trabajadores cuya actividad se ha reducido debido a la paulatina disminución en el número

de pacientes (un 8 por 100 en los últimos seis meses del año). Este notable descenso ha evidenciado una minoración, en el mismo porcentaje, de las comidas que han de realizarse en el servicio de restauración de la clínica.

a) Valora la posibilidad de internalizar el servicio de limpieza que la empresa tenía externalizado a una contrata, cuyo contrato expira el 31 de diciembre de 2009. De materializarse esta decisión, la actividad que realizan los once trabajadores de la empresa de servicios asignados en la clínica será asumida por ocho trabajadores del servicio de restauración que ostentan la categoría de pinches de cocina y que pasarían a realizar las labores propias del servicio de limpieza. Asimismo, la empresa valora la posibilidad de incorporar como personal propio a tres trabajadores de la empresa contratista para que el servicio de limpieza no se resienta con el cambio.

— Debe tenerse en cuenta que el convenio colectivo de aplicación es el del sector de «Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos», suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada de la Región Centro, CCOO, SATSE y UGT [BOCM, de 18 de mayo de 2006]. En él, en su capítulo de clasificación profesional dentro del nivel 1 se contienen las siguientes actividades: «Peón», «Auxiliar doméstico», «Personal de limpieza», «Fregador/a», «Ayudante/a de oficios varios» y «Pinche de cocina».

— Por otra parte, en el artículo 23.5 CC del Convenio colectivo del «Sector de Limpieza de Edificios y Locales», suscrito por AELMA, ASPEL, CCOO y UGT [BOCM, de 23 de marzo de 2009] establece lo siguiente: «En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio antes de transcurridos seis meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores afectados de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.»

b) Modificar el contenido de la prestación laboral de los celadores, asignándoles, cuando tienen la titulación pertinente (lo que sucede en cuatro casos), las tareas de asistencia sanitaria directa, pero sin que ello signifique cambiar su categoría ni incrementarles el salario.

2. Aumentar la jornada de los doce pediatras en cuatro horas mensuales para extender la atención médica hasta los sábados de nueve a trece horas. Hasta ahora, en esta franja de horario sólo había servicio de urgencias. La dirección de la clínica considera que esta decisión les va a reportar importantes beneficios,

especialmente reputacionales, ya que sería una de las pocas clínicas privadas que ofertaría un servicio de atención médica (primaria y especializada) los fines de semana, evitando la necesidad de acudir al servicio de urgencias.

— En el convenio colectivo de aplicación se establece que la jornada máxima anual será de 1.692 horas. Sin embargo, en la clínica existe un acuerdo, suscrito por la dirección y el comité de empresa, en el que se prevé que la jornada para los facultativos sea de 1.600 horas anuales.

— La medida propuesta afectaría a todos los médicos que percibirían una compensación económica por esta modificación. Una de las pediatras del servicio solicita, tras recibir la comunicación formal de la empresa, la rescisión de su contrato mediante la siguiente comunicación:

A la atención de la Dir. de la Clínica
Nuestra Señora de los Remedios, C/
Aguacate, 89 23089 Torrejón de la
Calzada (Madrid)

Madrid, a 23 de septiembre de 2009,

Muy señor mío:

Por la presente le notifico mi intención de optar por la extinción indemnizada de mi contrato de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.3 ET. Espero que en la fecha señalada para hacer efectivo mi cese (el 23 de octubre de 2009) tenga a mi disposición la liquidación e indemnización prevista legalmente. Y para que conste a los efectos oportunos, solicito firme el presente escrito.

Le saluda atentamente,
Carmen Ruiz Solana

— Habida cuenta del descenso en el número de pacientes con la consiguiente reducción del número de comidas, la dirección de la clínica valora reducir en un 8 por 100 la jornada de trabajo de los pinches de cocina. Considera que esta decisión supondría un ahorro sensible en los costes asociados a la retribución de este personal, puesto que la modificación en el horario conllevaría una reducción proporcional del salario.

3. Finalmente, la empresa ha contratado los servicios de una empresa auditora para que les haga una estimación de los costes laborales por cada empleado. Del resultado de dicho informe, se observa que las condiciones salariales de la empresa son especialmente beneficiosas para los trabajadores, suponiendo un 25 por 100 de subida respecto al convenio sectorial de aplicación. A la luz de estos datos, la empresa considera prioritario impulsar las siguientes medidas:

- a) Alterar el régimen retributivo de los ATS (auxiliares técnicos sanitarios), veinte en total, eliminando un complemento de productividad que se había implantado mediante pacto añadido al convenio sectorial de aplicación.
- b) Modificar también la estructura salarial de los trece DUE (diplomados universitarios en enfermería), cuya retribución se fija en tres conceptos: salario base, plus acuerdo y complemento convenio. El complemento afectado sería el complemento convenio que pasaría a integrarse en el plus acuerdo, si bien sólo en el 25 por 100 de la cuantía actual. D. Eduardo Pérez, DUE del Servicio de Atención Primaria, no está de acuerdo con la modificación acordada pues entiende que con esta decisión se minoraría sustancialmente su retribución mensual.
- c) Suprimir la prestación gratuita de asistencia sanitaria a los familiares de los trabajadores, tal y como se venía haciendo en los últimos años.
- Ante la decisión de la dirección, el departamento de recursos humanos estudia el modo de implantar el cambio. Para ello, toma en consideración el número de trabajadores afectados: la totalidad de la plantilla en algunos casos (modificación horario, supresión prestación gratuita), sólo una parte de ella (variación estructura retributiva DUE), etc. Tras ello, el jefe de personal de la clínica debe determinar cuál es el procedimiento a seguir para realizar los cambios diseñados: notificación individual, período de consultas, etc. La empresa desea tener su asesoramiento legal acerca de la posición a adoptar al respecto.

II. CUESTIONES

Primera: Determine qué alteraciones contractuales tienen cabida en el artículo 41 ET y cuáles no. Valore el carácter sustancial o no de la medida.

Segunda: En el caso de las modificaciones sustanciales, califique las que son colectivas y las que son individuales.

Tercera: Determine el procedimiento a seguir en cada caso y, en concreto, qué decisiones puede adoptar unilateralmente y para cuáles necesita alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Cuarta: ¿Qué puede hacer el trabajador ante un eventual cambio de sus condiciones de trabajo relativas al tiempo? ¿Y al sistema de remuneración?

III. ORIENTACIONES PARA LA RESOLUCIÓN DEL CASO

PRIMERA CUESTIÓN

1. La primera cuestión que ha de resolver es si las modificaciones que pretende llevar a cabo la empresa tienen cabida en el artículo 41 ET. Para ello, debe responder a las siguientes preguntas:

- a) ¿El listado de materias contenido en el artículo 41.1 ET es cerrado o meramente ejemplificativo?

b) ¿Todas las modificaciones en la prestación laboral tienen el carácter de sustancial? ¿O podrían ser una manifestación del *ius variandi* del empresario reconocido en el artículo 20 ET?

c) ¿Qué notas han de concurrir para calificar a una modificación de las condiciones de trabajo como sustancial? ¿El número de trabajadores afectados, el tipo de condición, la fuente en la que se reconoce el derecho o la obligación, etc.?

2. En segundo lugar, trate de valorar cuál es la argumentación esgrimida por la empresa para proceder a la modificación. Identifique, en consecuencia, la consistencia y adecuación de las razones a lo exigido por la normativa legal.

a) ¿Cuáles son las exigencias previstas en el ET para justificar la modificación? ¿Han de cumplirse los mismos requisitos que los exigidos para motivar la extinción por causas objetivas?

b) Llegado el caso, ¿quién tiene la carga probatoria de la consistencia de las causas esgrimidas?

SEGUNDA CUESTIÓN

1. En este segundo apartado, el objetivo es que analice cada una de las condiciones objeto de la modificación para que valore cuál es el régimen jurídico aplicable a cada supuesto. Para ello, le será de gran utilidad rellenar la siguiente tabla:

<i>Condición afectada</i>	<i>Modificación propuesta</i>	<i>Trabajadores afectados</i>	<i>¿En qué fuente está fijada esta condición?</i>
Funciones			
Jornada			
Retribución			

- a) En primer lugar, debe valorar si la batería de modificaciones propuesta por la empresa ha de entenderse como un elenco desagregado de medidas o como un conjunto unitario agrupado en torno a una misma causa, en nuestro supuesto, mejorar el posicionamiento de la clínica en su ámbito de influencia. ¿Esta distinción tiene algún efecto en orden a calificar las modificaciones propuestas como individuales o colectivas?
- b) En segundo lugar, tenga en cuenta que la correcta determinación de la fuente que da origen a la condición será básica para el procedimiento a seguir, así, «se considerará de carácter colectivo la modificación de aquellas 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» —artículo 41.2 ET—. ¿Esta regla es aplicable a todas las modificaciones o existe alguna excepción?
- c) ¿Contiene alguna previsión el ET para las modificaciones que afecten a horarios o funciones? ¿Cuál es el umbral para considerar colectiva la modificación? ¿Cuál es límite temporal para realizar dicho cómputo?

Escala de trabajadores afectados (art. 41.2 ET)

10 trabajadores	100
10 por 100 trabajadores	100-300
30 trabajadores	300 o más

<i>Condición afectada</i>	<i>Modificación propuesta</i>	<i>Trabajadores afectados</i>	<i>¿Cumple umbrales fijados en el artículo 41.2 ET?</i>
Funciones			
	Servicio de limpieza		
	Celadores. Atención sanitaria directa		
Horarios			

2. Respecto a las modificaciones planteadas en relación a la actividad desarrollada, determine el procedimiento a seguir en cada caso, en concreto, qué decisiones puede adoptar unilateralmente y para cuáles necesita alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores. Para ello, trate de responder las siguientes cuestiones:

- a) ¿Puede la empresa reubicar a los pinches de cocina del servicio de restauración como limpiadores?

b) Para las nuevas contrataciones, tenga en cuenta además lo dispuesto en el Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales vigente, ¿está la empresa obligada a incorporar a su plantilla a los trabajadores afectados de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio?

c) En relación al cambio de funciones planteada con los celadores con titulación de ATS, ¿es una modificación sustancial o debe encuadrarse dentro de la movilidad funcional prevista en el artículo 39 ET?

- ¿Es necesario el consentimiento del trabajador?

- ¿Tiene la empresa que cambiar la categoría de los trabajadores afectados? ¿Y su retribución?

3. En relación a la modificación propuesta en materia de jornada, se plantea el incremento en cuatro horas mensuales de la jornada anual para poder extender el horario de atención médica (primaria y especializada) los sábados de nueve a trece horas.

<i>Jornada</i>	<i>Actual</i>	<i>Propuesta</i>	<i>Límite CC</i>
Pediatras	1502	1502 +(4 kilmes x 12 meses)= 1550	1692

<i>Horario</i>	<i>Actual</i>	<i>Propuesta</i>
Pediatras	L-V 9.00-14.00	L-V 9.00-14.00 / S 9.00-13.00

a) Trate, en primer lugar, de determinar si la modificación planteada por la empresa tiene carácter sustancial, y si la causa esgrimida por la empresa para realizar esta novación contractual es ajustada a Derecho.

b) En segundo lugar, trate de determinar la fuente que da origen a la condición.

c) En función del número de trabajadores afectados, trate de determinar el carácter individual o colectivo de la modificación.

d) Que la modificación sustancial sea de carácter colectivo implica determinadas consecuencias procedimentales, ¿cuáles son?

e) Finalmente, realice un cronograma que identifique los hitos temporales que ha de observar el período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La segunda parte de esta modificación afectaría a la reducción de horario propuesta para los pinches de cocina. Responda a las siguientes cuestiones:

a) ¿Cabe una modificación como la propuesta dentro del artículo 41 ET o es necesario acudir a la novación contractual?

b) Para proceder a esta modificación, la empresa debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 12.4.e) ET. ¿En qué sentido es limitativo para la decisión empresarial?

4. En último lugar, trate de valorar las modificaciones que afecten al sistema de remuneración previsto en la empresa y el procedimiento a seguir en cada caso.

<i>Retribución</i>	<i>Modificación propuesta</i>	<i>Trabajadores afectados</i>
ATS	Eliminar productividad	
DUE	Reducir complemento personal	
Toda la plantilla	Eliminar prestación sanitaria familiares	

a) Tenga nuevamente en cuenta que la propuesta relativa a las modificaciones en el sistema de remuneración ha de encuadrarse en una propuesta unitaria presentada por la dirección de la empresa a BONASALUD y a los representantes de los trabajadores.

b) Respecto a la modificación planteada para los ATS, lo primero que debe determinar es si el complemento de productividad que se trata de eliminar está fijado en una fuente de origen individual o colectivo. Observe que, en el caso de los DUE, se creó un complemento convenio tras una decisión unilateral de la empresa con el objetivo de evitar la alta rotación de los enfermeros de la clínica. Esta distinción en la fuente que da origen a la condición retributiva, tiene algún efecto *en orden* a determinar el procedimiento a seguir.

c) ¿Cabe incorporar dentro del concepto «sistema de remuneración» la eliminación de un complemento salarial, concretamente el de productividad? ¿Y reducir la cuantía de un complemento para integrar la cantidad resultante en un único plus?

d) Si la dirección de la clínica llega a un acuerdo en este sentido con los representantes de los trabajadores, ¿habrá de acreditar la causa que motiva la modificación?

e) Finalmente, valore si puede ser calificado como sustancial el derecho a la «prestación sanitaria gratuita de los familiares» reconocido a todos los empleados desde la creación de la clínica. Trate de determinar si esta ventaja puede ser considerada dentro de la retribución en especie (art. 26.2 ET) y, de ser así, si es posible su supresión. Para ello, responda a las siguientes preguntas:

— ¿Cuáles son las opciones que tiene la empresa para eliminar dicho beneficio?

— ¿Cree que debe ser calificada esta modificación como sustancial?

— ¿Puede ser considerada una condición más beneficiosa?

TERCERA CUESTIÓN

En último lugar, trate de determinar cuáles son las opciones del trabajador disconforme con la modificación adoptada (tras alcanzar un acuerdo con los

representantes o tras una simple notificación individual —informando de esta variación a los representantes legales de los trabajadores—. Con carácter general, las posibilidades del trabajador tras la comunicación formal de la modificación son tres:

- a) Aceptar la modificación.
- b) Impugnar la modificación de forma individual o colectiva (vía art. 138 LPL o 151 LPL).
- c) Solicitar la rescisión indemnizada (vía art. 41.3 ET o 50.1 ET).

En el supuesto planteado, sólo una de las empleadas del servicio de pediatría solicita la extinción indemnizada de su contrato haciendo uso del derecho previsto en el artículo 41.3 ET. Teniendo en cuenta la notificación que la trabajadora hace a la empresa, trate de responder a las siguientes preguntas:

- a) ¿Cuál es el fundamento de esta posibilidad? ¿Cuál es el plazo para hacer uso de esta posibilidad?
- b) Determine la cuantía de la indemnización que la trabajadora tendría derecho a percibir.

Otro de los trabajadores de la clínica, D. Eduardo Pérez, DUE del servicio de atención primaria, tampoco está de acuerdo con la modificación acordada en materia salarial pues en el momento que se haga efectiva la misma verá minorada su retribución mensual. Por ello, está valorando impugnar la decisión empresarial pero también sopesa solicitar la extinción de su contrato. No obstante, le surgen algunas dudas:

- a) ¿Podría extinguir su contrato acudiendo a la vía prevista en el artículo 41.3 ET?
- b) Denegada esta posibilidad, ¿cabría acudir a la extinción a instancia del trabajador —vía art. 50.11 ET—? ¿Qué plazo tendría el trabajador para interponer una demanda de resolución contractual por esta vía? Valore, para asesorar a su cliente, si, en un supuesto como el planteado, ¿la modificación en cuestión afectaría a la dignidad del trabajador?
- c) Si el trabajador decide impugnar la decisión empresarial, determine cuál es el procedimiento al que debe acudir. ¿Qué plazo tiene para impugnar y desde qué momento es posible ejercitar esta acción?
- d) ¿Qué ocurriría si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial?

2. Material de apoyo

A. Legislación aplicable:

— Artículo 12.4.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

- Artículos 39, 41 y 50 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.
- Artículo 138 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

B. Jurisprudencia de interés:

- Sobre el carácter sustancial de la modificación: STS de 9 de abril de 2001 (R.º 4.166/2000).
- Modificación referida a horarios: STS de 17 de mayo de 2005 (R.º 2.363/2004).
- Modificación relativa al sistema de remuneración: SSTS de 11 de mayo de 1999 (R.º 3.350/1998); de 11 de mayo de 2004 (R.º 95/2003); y de 27 de junio de 2005 (R.º 94/2004).
- Sobre la presunción de licitud de la medida cuando se ha llegado a un acuerdo con los representantes: SSTS de 7 de diciembre de 2005 (R.º 2.363/2004); y de 11 de mayo de 2004 (R.º 95/2003).
- Modificación de las condiciones; variación sustancial; cambio de horario y de jornada laboral; procedimiento; requisitos; facultad unilateral del empresario; desestimación; empresas de vigilancia y seguridad: STSJ de las Islas Baleares, de 26 de octubre (AS 1995/3.633). Opciones para el trabajador: STS de 18 de septiembre de 2008 (R.º 1.875/2007).
- Contrato a tiempo parcial: requisitos para su existencia; necesaria la voluntad del trabajador; no se produce la conversión de un contrato a tiempo completo por la simple reducción de la jornada laboral: STS de 14 de mayo de 2007 (R.º 85/2006).
- Limpieza de edificios y locales; subrogación empresarial; inexistencia; inaplicación de la normativa que le es propia a empresas encuadradas en otros sectores o actividad: STS de 15 de diciembre de 1997 (R.º 184/1997).

C. Bibliografía

- CRUZ VILLALÓN, J.: «El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994», E Valdés Dal-Ré y M. E. Casas Baamonde (coords.), *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 1994, pp. 116-167.
- VALLEJO DACOSTA, R.: *Modificaciones de las condiciones de trabajo. Un análisis desde la perspectiva de fuentes de la relación laboral*, CES, Madrid, 2002.
- BEJARANO HERNÁNDEZ, A.: *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y vías procesales de impugnación*, Civitas, Madrid, 2000.
- ESTEVE SEGARRA, A.: «La modificación sustancial de condiciones de trabajo por causas económicas: problemas de enjuiciamiento», AAVV, *Crisis de empresa y Derecho del Trabajo*, CGPJ, Madrid, 2006.
- MOLERO MARAÑÓN, M. L.: «Una visión crítica del régimen de modificación