

## **Un primer acercamiento a la figura de un graduado social. Aplicación teórica-práctica de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**

Ana Isabel Sánchez Pérez

**Abstract:** this work analyses and studies one of the measures for internal flexibility introduced by the labour law reform in 2012: the substantial modifications of the labour conditions in terms of reduction of working day. This measure allows firms to modify any labour condition regulated by the article 41 of the Workers Statute with the aim of fostering employment in the labour market. The study of the regulatory framework is of special interest; both from a theoretical-practical perspective of the substantial modifications in terms of working day with the idea of acquiring enough training and know the internal function of a professional office.

**Keywords:** social graduated, labour conditions.

**Resumen:** este trabajo se analiza y se estudia una de las medidas de flexibilidad interna introducida por la reforma laboral 2012: las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en materia de jornada laboral cuando se trate de reducción de jornada. Esta medida permite a las empresas modificar cualquier condición de trabajo que se encuentre regulada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de fomentar el empleo en el mercado laboral. Se considera de interés el estudio del marco normativo en el cual se encuadran así como el análisis desde una perspectiva teórica-práctica de las modificaciones sustanciales en materia de jornada de trabajo, con el objeto de adquirir la formación necesaria en la materia y conocer el funcionamiento interno de un despacho profesional.

**Palabras clave:** graduado social, condiciones de trabajo.

### **1. Introducción**

En el presente trabajo se pretende ofrecer una visión teórico- práctica de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en el contexto actual, de crisis económica general, prestando especial atención a la reducción de jornada laboral. A tal fin, se analizará y se estudiará, en el ámbito laboral, la materia detallada para conocer y saber aplicar la teoría a la práctica y plasmar las diversas competencias que he venido adquiriendo desde mi inicio de mis estudios en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Para abordar el estudio analítico, doctrinal y jurídico de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, resulta obligado partir de su contextualización, para contemplar, como los cambios, políticos y económicos, inciden en las condiciones laborales de los trabajadores. La finalidad de este trabajo está estrechamente conectada con el desarrollo de las prácticas externas realizadas en un despacho profesional en el cual se analizan diversos casos sobre las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en materia de jornada de trabajo. La materia laboral que se trata de estudiar, es una de las medidas de flexibilidad interna que la reforma laboral del año 2012 contempla con el fin de fomentar el empleo y de frenar la destrucción de empleo.

Desde estas premisas, en el marco económico actual, la finalidad básica perseguida con la realización de este trabajo es la exposición, manifestación y análisis de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en materia de jornada laboral, cuando se trata de reducción de jornada de carácter individual.

Una vez concretada la finalidad del análisis, merece una justificación clara la elección del tema de estudio. El motivo por el cual se ha elegido esta materia de estudio ha sido la gran trascendencia que tiene esta materia en la actualidad en el ámbito laboral y la realización de las prácticas externas en un despacho profesional.

Desde estas premisas, se delimita a continuación el trabajo fin de grado, su estructura y objeto. Su título da demuestr de la visión teórica práctica que se pretende ofrecer

en relación a la reducción de jornada laboral. El trabajo que aquí se introduce, se estructura en dos amplias partes, cada una de las cuales se divide en distintos epígrafes y sub-epígrafes. La primera parte se divide en tres epígrafes. Un primer epígrafe en el que se las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; un segundo epígrafe, donde se analiza la reducción de jornada y su aplicación; y por último, un tercer epígrafe, en el que se examinan desde una perspectiva jurídica práctica los procedimientos para la adopción de la medida y la impugnación de la medida adoptada por la dirección de la empresa.

Los objetivos principales que se pretenden alcanzar con la elaboración de este trabajo han sido principalmente: la necesidad de analizar y estudiar una materia que en el desarrollo de las prácticas externas he tenido la oportunidad de conocer su gran campo de actuación y reflejar la experiencia adquirida y las competencias desarrolladas en esta materia durante las prácticas. Entre otros objetivos podemos señalar: elaboración de demandas, resolución de casos prácticos, asistir a vistas orales en el órgano competente que como futuro profesional puedo desarrollar, en los juzgados de lo social, ver como se hace un asesoramiento jurídico laboral. En definitivas, conocer el proceso a seguir para asesorar a un cliente.

La metodología seguida para materializar la presente investigación se ha basado en el análisis de la normativa del Real Decreto Legislativo 1/1994 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (BOE nº 245, de 11 de octubre de 2011),(en adelante LRGJ). Asimismo se ha realizado una revisión bibliográfica sobre la materia abordada, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Como no podía ser de otro modo, se ha analizado un análisis jurisprudencial. La metodología descrita ha permitido realizar este trabajo, ya que sin el conocimiento detallado del material bibliográfico, normativa y jurisprudencia, resultaría imposible conocer el alcance, aplicación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

## **2. Planteamiento teórico.**

### **2.1. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Aspectos generales.***

Antes de comenzar con el análisis del tema, hay que incidir en unas cuestiones previas de gran índole, como es la situación económica que atraviesa el mercado español, es catalogado como de inestable, por ello se han llevado a cabo numerosas reformas de gran envergadura, las cuales ponen de relieve las debilidades del modelo español, como son la destrucción de empleo y el desempleo de larga duración, por esta razón se han adoptado numerosas medidas para luchar contra la destrucción de empleo. Entre las medidas más importantes, cabe destacar aquellas que van dirigidas a favorecer la flexibilidad interna como son las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y entre las que destacan especialmente, la suspensión del contrato o la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o aquellas derivadas de fuerza mayor, todo ello; con el objetivo de fomentar la empleabilidad de los trabajadores, la contratación indefinida.

Por lo expuesto, resulta de interés analizar las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por reducción de jornada, debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, artículo 47 ET. Para ello, es necesario realizar una aproximación terminológica conceptual.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se regulan con carácter genérico en el capítulo III del Estatuto de los Trabajadores, referido a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. Este trabajo se centra en la modificación sustancial en materia de jornada de trabajo, en especial referencia a la reducción de jornada, que la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del

trabajo en la empresa según el artículo 41 ET, en relación a este precepto, *el empresario podrá suspender el contrato de trabajo o reducirá la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo 47<sup>1</sup> ET y al procedimiento que se determine reglamentariamente<sup>2</sup>.*

Las razones-causas que tiene que probar la dirección de la empresa para llevar a cabo la modificación sustancial de las condiciones de trabajo son, de índole:

Económicas: cuando los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, y en todo caso, si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Técnicas: cuando se produzcan cambios en los medios o instrumentos de producción

Organizativas: cuando se produzcan cambios en los sistemas y métodos de trabajo o en el modo de organizar la producción.

De producción: cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Tienen la consideración de modificaciones sustanciales las que afectan a las siguientes materias<sup>3</sup>:

- a) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- b) Régimen de trabajo a turnos
- c) Sistema de remuneración y su cuantía
- d) Sistema de trabajo y rendimiento
- e) Funciones
- f) Jornada de trabajo, a esta medida es a la que se hará referencia en el presente trabajo, debido a que se trata de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que por su relevancia práctica en la actualidad, se ha considerado relevante analizar.

## **2.2. La jornada de trabajo: Reducción de la jornada**

La jornada de trabajo es el tiempo de prestación de servicios diario, semanal, mensual, trimestral, cuatrimestral, semestral o anual exigido al trabajador. A su vez, la jornada de trabajo máxima indica la existencia de un límite a efectos de determinar la cantidad de tiempo que ha de destinarse a la ejecución de las obligaciones del contrato. En el mandato constitucional establece, que "los Poderes Públicos garantizaran el descanso diario, mediante la limitación de la jornada laboral" (Art. 40 CE). A efectos de fijar la cuantía máxima de la jornada hay una indudable influencia sobre el margen de flexibilidad que tiene el empresario, en la ordenación del tiempo de trabajo. Aunque a los efectos de fijar la jornada ordinaria, hay que tener muy presente el artículo 34.1 del ET, que establece que "la duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual".

Otras de las formas de asignación de la jornada que establece el Estatuto de los Trabajadores, es el papel de la negociación colectiva, también se puede llevar a cabo el sistema de la jornada laboral a través del convenio colectivo, o en su defecto por acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores. Se lleve a cabo por una vía o por otra, siempre deberá respetar en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Art. 34.2 ET

### **2.2.1. Reducción de jornada: Individual o colectiva**

<sup>1</sup> El artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores, establece en líneas generales, que el empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de trabajadores afectados. En su apartado segundo, fija el umbral, entre 10% y un 70%, el empresario podrá reducir la jornada de trabajo

<sup>2</sup> Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de los contratos y reducción de jornada.

<sup>3</sup> Dicha enumeración actúa a modo de "numerus apertus" pueden darse otros aspectos modificables, más allá de los establecidos expresamente por la ley, las referidas a la movilidad geográfica que fuerza al cambio de residencia del trabajador. Es importante señalar, a tal efecto, que se entiende por modificación sustancial cuando resulta de «tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral»

La reducción de la jornada puede ser: temporal y definitiva.

Por reducción de jornada, según el Art. 16, entendemos la disminución de las horas de trabajo en la jornada laboral, comprendida entre un 10% y un 70% de la jornada es computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual. Además, el artículo 16 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada., en su apartado tercero especifica que el alcance y duración de la reducción de jornada se adecuaran a la situación coyuntural que la empresa pretende superar, es más, la adopción de la medida no generara derecho a indemnización alguna al trabajador afectado , y por ultimo señalar que el trabajador puede desarrollar acciones formativas siempre que estén vinculadas a la actividad profesional del trabajador afectados por la reducción de la jornada, con el objetivo de aumentar su polivalencia o su empleabilidad.

Debe tenerse presente que, la reducción de la jornada implica un cambio en la modalidad contractual, un contrato a jornada completa solo puede reducirse mediante acuerdo expreso con el trabajador o mediante un expediente de regulación temporal de empleo (en adelante ERTE). Otra forma no existe en nuestra legislación laboral y así lo deja claro el artículo 12.4 e) ET.

Por tanto la empresa sin acuerdo expreso con el trabajador no puede transformar una jornada a tiempo completo en jornada a tiempo parcial , pudiendo solo a través del artículo 47 del ET o mediante un ERTE o extinción del contrato por causas objetivas, justificando las causas.

- Modalidades tras la aplicación de la reducción de jornada

Trabajo a tiempo Parcial

Trabajo fijo Discontinuo

Contrato de Relevo

Otros supuestos de reducción de jornada: Conciliación de la vida laboral y familiar.

En este sub-epígrafe voy a tratar de manera especial, al trabajo a tiempo parcial, debido a que hoy en día, es la modalidad que más se utiliza por causa de reducción de jornada, la conversión de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial, por las circunstancias económicas que en su momento señalamos. El artículo 12.1 ET, establece que la jornada parcial es inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable, entendiéndose por este, el que presta sus servicios a jornada completa en la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realiza un trabajo idéntico o similar o, en su defecto, a la fijada en el convenio colectivo aplicable, dependiendo del sector.

La reducción de jornada es una disminución proporcional de la redistribución, puede ser diario, semanal, mensual, o anual.

## **2.3. Procedimientos.**

### **2.3.1. Procedimiento para la adopción de la medida**

El procedimiento a seguir para la adopción de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en materia de jornada laboral, cuando se trate de reducción de la jornada, dependerá de su carácter individual o colectivo. El procedimiento para las modificaciones con carácter individual es muy simple, solo hay que comunicar la carta de preaviso al trabajador con una antelación mínima de 15 días. En el caso de carácter colectivo se requiere un procedimiento más complejo y riguroso a seguir, como bien lo establece el artículo 47 del ET, para la reducción de jornada, sea cual sea el número de trabajadores en la empresa y el número de trabajadores afectados, pero se considera oportuno basarse en el desarrollo reglamentario, que especifica cómo se debe de llevar a cabo , la modificación sustancial en materia de jornada de trabajo por reducción de jornada, el Real Decreto<sup>4</sup> 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se

<sup>4</sup> BOE nº 261, 30 de octubre de 2012.

aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Más concisamente:

Siempre se realiza por escrito. La comunicación de la apertura del período de consultas, por parte de la empresa, a los representantes legales de los trabajadores debe recoger el siguiente contenido (artículo 17 del RD):

- a) Especificar las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
- b) Número y clasificación profesional del personal afectado.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año<sup>5</sup>.
- d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación del personal afectado.

Esta comunicación debe ir acompañada de una memoria explicativa de las causas y demás aspectos.

Respecto a la documentación que la empresa debe acreditar, según el artículo 18 del RD:

Se acompañará a la comunicación de la apertura del período de consultas la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

A continuación, la comunicación del inicio del procedimiento según el artículo 19 del RD; la empresa entregará a la Autoridad laboral, a la vez que a los representantes de los trabajadores, copia de la comunicación y la documentación; composición de la representación de los trabajadores, de la comisión negociadora y sobre los centros de trabajo sin representación unitaria.

La Autoridad laboral dará traslado a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Una vez iniciado el procedimiento, se abrirá un periodo de consultas, con el objeto de llegar a un acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. Los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio de periodo de consultas de la comunicación y documentación preceptiva. Las partes deberán negociar con buena fe.

Tiene que fijarse un calendario de reuniones en el periodo de consultas para acordar el número de reuniones e intervalos entre las mismas, salvo pacto en contrario. La primera reunión se celebrará en un plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación. Duración del periodo de consultas: no será superior a 15 días salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres días.

La Autoridad laboral debe velar por la efectividad del período de consultas y puede remitir advertencias y recomendaciones a las partes, de producirse éstas, la empresa debe responder por escrito antes de la finalización del periodo de consultas sobre las advertencias o recomendaciones que se hubiera formulado.

El procedimiento finaliza, una vez concluido el período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado. Si se hubiera alcanzado resultado se trasladará copia íntegra. En definitivas, en un plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el período de consultas, debe comunicar la empresa a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión, está acompañará las actas de las reuniones. En caso de que transcurra el tiempo señalado para la comunicación de la decisión del período de

---

<sup>5</sup> Si afecta a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo, provincia o Comunidad Autónoma.

consultas, finalizará el procedimiento por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

La respectiva comunicación, debe contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada de manera individualizada por cada uno de los trabajadores afectados.

En el supuesto de reducción de jornada se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los períodos concretos en los que se va a producir la reducción de jornada así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el período que se extienda su vigencia.

Por último, la Inspección de trabajo y Seguridad Social debe emitir en el plazo de quince días improrrogables, desde la notificación a la autoridad laboral de la terminación del periodo de consultas.

La adopción de la medida surtirá efectos a partir de la fecha en que la empresa haya comunicado la decisión a la autoridad laboral.

Para concluir con este procedimiento se debe de puntualizar lo siguiente, acerca de la reducción de jornada:

Con carácter general la reducción de jornada no puede ser impuesta unilateralmente por el empresario al trabajador, conforme al artículo 12.4 e) del ET" la conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador, y no se podrá imponer de forma unilateral ni a través de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por el artículo 41.1 a) del ET.

### 2.3.2. Procedimiento para la impugnación de la medida adoptada

El procedimiento para la impugnación de la medida adoptada por modificaciones sustanciales en materia de jornada laboral cuando se trate de reducción de la jornada, se lleva a cabo por la modalidad procesal regulada en el artículo 138 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, mediante la presentación de la correspondiente demanda ante el juzgado de lo Social, que en este caso es el órgano competente a tal efecto deberá observar los requisitos de forma y contenido de la demanda del artículo 80 de la LRJS.

Estos requisitos son, con carácter general:

1. La designación del órgano ante quien se presente, así como la expresión de la modalidad procesal a través de la cual entienda que deba enjuiciarse su pretensión.
2. Designación del demandante, en los términos del artículo 16 de esta ley, con expresión del número del documento nacional de identidad y de aquellos otros interesados que deban ser llamados al procesos, con sus correspondientes domicilios, indicando nombres y apellidos de las personas físicas, al igual que la denominación social de las personas jurídicas.
3. La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión.
4. La súplica correspondiente, en términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.
5. Identificar si en caso de que litigase por si mismo, designara un domicilio a efectos de notificaciones.
6. Fecha y firma.

Una vez redactada y presenta la demanda, el secretario advertirá a la parte de los defectos u omisiones de carácter formal en que haya incurrido al redactar la demanda, a fin de que los subsane dentro del plazo de cuatro días; según el artículo 81 de la LRJS.

Además, la demanda deberá ir acompañada de la certificación del acto de conciliación previa. En caso contrario, el secretario advertirá al demandante o al profesional asignado para tal fin, que ha de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de 15 días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación. Una vez realizada la subsanación, el secretario judicial admitirá la

demanda, En caso de no subsanarse los defectos, dará cuenta al Tribunal para que en el mismo tiempo se resuelva sobre su admisión.

Por lo cual, admitida la demanda, una vez verificada que la misma tiene la enumeración clara y concreta de los hechos y el suplico correspondiente, el secretario señalará la fecha y hora y lugar donde tendrá lugar la vista oral, dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, debido que según el artículo 138.5, el procedimiento será de urgente y se le dará tramitación preferente.

La celebración del acto de conciliación y juicio, se hará ante el secretario judicial y el acto del juicio ante el Juez. Estos actos tendrán lugar en única pero sucesiva convocatoria, debiendo hacerse a este efecto la citación en forma. La citación se hará entregado al demandado/os, a los interesados en este proceso y , en su caso, al Ministerio Fiscal, la copia de la demanda y demás documentos. En las cédulas de citación se hará constar que los actos de conciliación y juicio no podrán suspenderse por incomparecencia del demandado, así como que los litigantes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intente valerse, todo en base al artículo 82 LRJS.

El acto de conciliación ante el secretario como bien hemos citado antes, que lleva acabo la labor mediadora que le es propia, y advertida a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Si las partes alcanzan la avenencia, dictará decreto aprobándola y acordando, además, el archivo de las actuaciones. Artículo 84 LRJS, en caso de no alcanzar avenencia se levantara la correspondiente acta y se dará paso al acto del juicio (Art. 85 LRJS), en el cual, el demandante ratificará o ampliará su demanda aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial que no tenga relación con el objeto que a priori expuso en su demanda.

Concluido el acto del juicio, la sentencia deberá ser dictada en el plazo de cinco días y será inmediatamente ejecutiva. Es importante señalar que contra la misma, no procederá ulterior recurso salvo en casos específicos. Llegado a este punto, la sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respectos los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa, que le llevara en su día a tomar tal firmeza.

Una vez estudiada, analizada y explicada la aplicación de la normativa, a continuación se procederá a analizar de manera pormenorizada un caso práctico con resolución firme número de autos: 832/2013, alude a la modificación de las condiciones de trabajo, con la finalidad de acercar la teoría adquirida a lo largo de la carrera, al ejercicio profesional, lo que permite conocer, elaborar, gestionar, como funciona la profesión de graduado social en ejercicio, inmerso en el mundo de la asesoría jurídico laboral que la titulación en Relaciones Laborales y Recursos humanos ofrece a los estudiantes que la han cursado. Todo esto, permite saber de primera mano cómo tratar temas que son de gran trascendencia hoy por hoy, y que nos puede ayudar a elaborar nuestra propia identidad como profesionales futuros, técnicos en prevención, técnico en recursos humanos, una amplia variedad de salidas profesionales por las materias de carácter multidisciplinar que se adquieren en esta titulación.

### **3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Enfoque práctico**

#### **3.1. *El desarrollo de las prácticas externas***

El transcurso de las prácticas externas se ha llevado a cabo en un despacho de Graduados Social de la mano de un gran profesional en ejercicio como es Don Salvador Beltrán Sánchez, diplomado en Relaciones Laborales, Licenciado en Ciencias del Trabajo y en derecho. Él ha sido mi tutor interno durante mi periodo de prácticas en el despacho profesional y el encargado del desarrollo de las prácticas, él ha llevado a cabo la programación de las prácticas para que se lleven a cabo de una manera dinámica, activa y participativa y sobre todo para aprender y adquirir experiencia durante mi paso por el despacho y ver como se trabaja en el día a día en esta profesión jurídico laboral. Para ello, he tenido que estar presente de forma activa en todos los asesoramientos que ha llevado a los clientes que durante mi estancia allí

se dirigían para consultar sus dudas y sobre todo para la resolución de casos que se plantean, la mayoría de ellos, eran de aspecto laboral y algunos de seguridad social como reconocimiento de alguna prestación o incapacidad permanente, baja por maternidad Pero, mis prácticas en todo momento han estado enfocadas a ver casos concretos en la rama del derecho del trabajo, para ello, he tenido que leer la ley básica en materia laboral como es el Estatuto de los trabajadores y la Ley de Jurisdicción Labora para avanzar y estar al día. Con la finalidad de poder para llevar un mejor transcurso de las tareas realizadas así como para transmitir mis opiniones y mis puntos de vista a la hora de cuestionar la resolución de un caso.

Las tareas que he desempeñado han sido principalmente:

1. Elaboración de actos de conciliación previa
2. Ordenación de autos en los expedientes de cada cliente.
3. Presentación y redacción de cartas formales a la Administración Pública.
4. Analizar sentencias, cartas de preaviso, decretos, recursos de suplicación, comunicaciones, así como casos de diversas materias, la que cabe destacar las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo artículo 41 del ET.
5. Saber leer, comprender e interpretar las normas jurídicas y reflexionar sobre las mismas.
6. Recibir a los clientes de una forma cordial y dando una imagen de seguridad, tranquilidad al respecto, tanto en el día de señalamiento del juicio como en los días de normalidad.

También aparte de ver como se hace un asesoramiento, he tenido la oportunidad de visitar y ver cómo está estructurado el Edificio Judicial y que se realiza en cada sección así como asistir a vistas orales como colaboradora o acompañante del Graduado Social, además he podido visitar durante este periodo la sede del colegio profesional de Graduados Sociales en los Juzgados de Granada, donde se suele acudir para ultimar o hacer las últimas reflexiones sobre el tema que verse el juicio al que vamos asistir para defender a la parte. Todo esto junto, al Centro de Medición, Arbitraje y Conciliación que en repetidas ocasiones he asistido, que es obligatorio tanto para el representante como para las partes, aunque las partes tanto demandada como demandante no suelen acudir a este encuentro sino que solo van los representantes de cada parte implicada en el proceso.

### **3.2. Planteamiento del caso práctico**

La trabajadora afectada, que este caso ha sufrido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo por parte de la dirección empresarial de su centro de trabajo, que es la parte demandada, en el cual presta sus servicio a diario como categoría de camarera, en materia de cambio de jornada de trabajo es decir, ha sufrido una reducción de su jornada laboral por parte del empresario. La trabajadora ante esta decisión empresarial que tiene una antigüedad desde 2002, con un salario bruto de 1500 euros, incluidas las pagas extras, con un contrato de trabajo de carácter indefinido, a jornada completa, con un horario establecido de 9 a 17 horas de lunes a domingo, que alega la propia trabajadora que no ha ostentado representación de los trabajadores, ni la empresa cuenta con representantes de los trabajadores, y que en la empresa expone unos motivos. Estos motivos son por una disminución continuada en la venta en los productos. Ya que ella no ha notado ninguna anomalía en materia económica como la empresa establece en la carta de preaviso.

Tras lo expuesto anteriormente, la trabajadora decide acudir al despacho profesional en el que he realizado la práctica externa, para plantear su problema y que la asesoren y la guíen en su proceso, ya que la trabajadora afectada está disconforme con la decisión que ha adoptado su empresa. Para ello, vamos a utilizar la primera parte teórica, expuesta en este trabajo.

El profesional, antes de nada, pide a la trabajadora que le explique de manera exacta, como han transcurrido los hechos desde que el empresario pone en su conocimiento

la decisión empresarial hasta el día de hoy, para empezar un buen asesoramiento del caso.

La trabajadora, en primer lugar enseña la carta al profesional, expone hechos de gran relevancia como las supuestas razones que le ha llevado a la empresa a tomar dicha decisión, para empezar a guiar y asesorar al cliente y se lo hace demostrar, y la trabajadora dice que no tiene más documentos alegados por parte de la empresa que solamente su carta de preaviso. El profesional, lee la carta junto con la trabajadora para asesorar, explicar cómo la empresa ha llevado a cabo la elaboración de esa carta, que por cierto, el profesional la califica como "de modelo estándar a cualquier medida". También hace saber a la trabajadora que la reducción de jornada, que es la medida adoptada por la empresa, es una alternativa al despido.

Una vez analizada la carta, el profesional aclara a la trabajadora que la carta no reúne los requisitos legales que debe reunir, que la empresa no ha respetado el plazo de 15 días de antelación, que prevé el artículo 41.3 ET, y que coordinando con lo que especifica el artículo 12.4 e.9 del ET " la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, tendrá siempre carácter voluntario y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 41 del ET, que la referida carta no posee ni fecha, ni firma, ni indica si se trata de una modificación temporal o definitiva, ni tan si quiera si es individual o por defecto colectiva. Y no se ha llevado a cabo el procedimiento de acuerdo a lo que establece el artículo 47 ET.

Por lo tanto el profesional, aconseja a la trabajadora que interponga una demanda contra la empresa, impugnando dicha mediada.

El profesional hace saber a la trabajadora que se trate de un procedimiento que se lleva a cabo por la modalidad procesal (artículo 138 de la LRJS) que es preferente y urgente respecto a otros procedimientos que verse sobre otra materia como puede ser la reclamación de una cantidad salarial.

Según lo establecido en el artículo 64.1 del ET, este caso queda excluido de conciliación previa. A posteriori, el profesional realiza la demanda con los hechos destacados tomando de base la carta, conforme a los requisitos que establece el artículo 81 de la LRJS, a priori enumerados. El objeto de la demanda versa sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y suplica en la demanda al Juzgado que "en definitivas se dicte sentencia declarando la nulidad de la medida o, subsidiariamente, el carácter injustificada, y reconozca el abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar, y en primer otro si digo, pide el representante, la práctica de los siguientes medios de prueba; interrogatorio de las partes".

El siguiente paso, es depositarla en el Edificio Judicial de los Juzgados de Granada. Una vez asignado un número de Juzgado y de Autos hace llegar a la dirección indicada a efectos de notificaciones, la cedula de notificación, indicando que la demanda ha sido turnada al Juzgado de los Social Número 4 de Granada, con números de autos 832/2013, con efectos de señalamiento el día 30 de Octubre a las 10:45 horas para la celebración del acto de juicio en la sala del Juzgado competente, para el caso de que las partes implicadas no lleven a una avenencia en el acto de conciliación a celebrar ante el Secretario Judicial.

Una vez enumerado los pasos, hay que hacer saber a la trabajadora afectada que ya hay un día y hora indicado para la celebración del juicio sino hubiera acuerdo alguno. En este caso, se alcanzó una avenencia, porque la empresa misma reconoció que no era ajustada a derecho ante el Secretario Judicial. El acuerdo se formaliza mediante acta de conciliación Judicial. Posteriormente mediante Decreto, la Secretaria Judicial aprueba la avenencia alcanzada antes las partes. En el Decreto, se enumeran los antecedentes de hecho, los fundamentos de derecho y la parte dispositivas y, por último, el modo de impugnación. Al final, firma y sello del Juzgado de lo Social de Granada Nº 4. El Decreto es para validar el acto de conciliación que se alcanzó entre las partes.

Esto es una visión cercana de lo que sería un asesoramiento jurídico laboral.

#### 4. Conclusiones.

El análisis teórico-práctico realizado me ha permitido alcanzar las siguientes conclusiones:

La elaboración del presente trabajo ha permitido ampliar mis conocimientos en la materia, entendiendo que la tendencia actual de la normativa en materia laboral se orienta hacia la flexibilidad interna de las condiciones de trabajo. Un claro ejemplo lo encontramos en la materia objeto de estudio, donde como se ha podido comprobar, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en materia de jornada laboral, es una de las medias internas que la reforma laboral introdujo con el objetivo de fomentar el empleo en el mercado laboral. En base a este trabajo, he podido comprobar que se trata de una media interna que tiene una gran transcendencia en el marco profesional.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en materia laboral cuando se trate de reducción de jornada, tiene un procedimiento específico ya que no se le aplica el procedimiento que la normativa regula con carácter general en el artículo 41 ET sino el procedimiento que establece el artículo 47 ET. Por ello, es de gran interés, ver que no a todas las materias que enumera el artículo 41 se le aplica el procedimiento de carácter general sino que hay unos matices para cada modificación sustancial, dependiendo de la materia afectada, como he podido ver en el análisis del caso práctico que se plantea en el presente trabajo.

Ahora bien, para que una modificación sustancial tenga dicho carácter, tiene que afectar o alterar los aspectos fundamentales de la relación laboral, no obstante, existe un gran debate para determinar cuáles son estos aspectos fundamentales. En el caso práctico estudiado en el presente trabajo, se puede apreciar cómo la reducción de jornada en materia laboral, que afecta a la trabajadora, es una modificación sustancial, ya que afecta al principio de voluntariedad de las partes que celebran un contrato laboral, elementos básico para celebrar una relación contractual.

En lo que respecta a la reducción de la jornada laboral, se tiene que prever o establecer claramente el porcentaje de reducción de jornada, ya que es una cuestión fundamental para llevar a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en esta materia. En el caso práctico se puede contemplar que la empresa no establece ningún porcentaje de reducción de jornada a la trabajadora, simplemente la empresa menciona que se aplica una reducción de jornada por causas económicas y organizativas. La empresa alega estas causas porque, en principio, para llevar a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo tiene que haber unas causas justificativas, que luego pueden ser ajustadas o no a derecho.

Es por ello, que el asesoramiento de un Graduado Social es de gran relevancia en esta materia, ya que a través del desarrollo de las prácticas externas en un despacho profesional he podido ver el proceso a seguir para llevar a cabo un asesoramiento jurídico personalizado a los clientes que se ven afectados por esta medida y por otras en el ámbito laboral.

Para concluir, resaltar que tanto en la elaboración del trabajo como en el desarrollo de las prácticas externas, las leyes analizadas no son claramente concisas, sino que presentan un amplio margen de interpretación, por lo que es necesario complementar dicha información con material bibliográfico y jurisprudencial, lo cual genera una gran inseguridad jurídica para los trabajadores afectados y una constante actualización de los profesionales.

#### Referencias

- Alemán Cano, J. (2003) *Los procesos de oficio*. Granada: Comares.  
 Cruz Villalón, J. (2013) "Vicisitudes de la relación laboral", en VVAA. *Compendio de derecho del trabajo*, Tecnos, sexta edición, Madrid, 2013.

- Castro Marín, E. (2013) La reducción definitiva de la jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Nº 9.
- Fernández, A. (2012) Reducción temporal de la jornada de trabajo tras la reforma laboral. *Lex Nova*.
- Martín Valverde, A. (2001) *El derecho del trabajo*. Tecnos, Madrid.
- Monereo Pérez, J. L. (2013) *Manual de derecho del trabajo*, Comares, Granada.

### **Normativa**

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente).noticias jurídicas.

Arts. 17 ss. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (BOE nº261 de octubre), por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Arts. 138 Ley de la Jurisdicción Social36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, (BOE nº, 245, de 11 de octubre de 2011). Segunda edición, actualizada 2013.