

NO SE PUEDE CAMBIAR LA JORNADA DE UN TRABAJADOR SIN CONOCIMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA

INFORMA

Cuando la empresa pretenda modificar las condiciones de trabajo de los empleados, debe exponerlo y negociarlo previamente con el Comité de Empresa, ya que es éste el único órgano de representación capacitado para negociar las condiciones laborales de los trabajadores, independientemente que la empresa haya acordado individualmente con cada trabajador esas condiciones.

Según dicta una Sentencia de la Audiencia Nacional de mayo del presente año, una empresa no puede modificar las condiciones de trabajo de los empleados, como puede ser un cambio en su jornada o en su sistema retributivo, ni siquiera aunque sea de forma pactada individualmente con el trabajador, sin negociarlo previamente con los representantes de los trabajadores.

En concreto la sentencia alude a una empresa del sector de energías renovables adscrita al convenio del metal que para formar un nuevo equipo de trabajo ofreció cambios de puesto de trabajo a diversos trabajadores de la empresa, firmando con ellos nuevos contratos ajustados a la nueva situación. En cada contrato, negociado individualmente con cada trabajador y firmado voluntariamente por éstos, se establecían nuevas jornadas de trabajo y un nuevo sistema retributivo.

La Audiencia Nacional determina, en su sentencia, que negociar este tipo de cambios ***“al margen del acuerdo con los representantes de los trabajadores constituye una vulneración del derecho a la negociación colectiva”***, a pesar de reconocer que el cambio tiene como objetivo *“lograr una mayor flexibilidad en la organización del trabajo”*.

Además, la Audiencia Nacional va más allá y determina que es indiferente que el cambio *“haya sido asumido voluntariamente o no por los trabajadores”* y que también es indiferente que los trabajadores afectados *“prefieran o no volver a su situación anterior al cambio”*.

En consecuencia, la sentencia señala, claramente, que la empresa ha vulnerado lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, al llevar a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin acudir al procedimiento establecido; esto es: alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores lo que supone *“una vulneración de la regulación legal, con independencia del número de trabajadores afectados y con independencia de que el sistema suponga una mejora de las condiciones de trabajo”*. Por ello, declara la nulidad de la medida y obliga a la empresa a reponer a los trabajadores afectados en las mismas condiciones laborales que tenían antes de firmar el acuerdo individual con la empresa.

Desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** saludamos esta Sentencia que reconoce la capacidad de cualquier Comité de Empresa a negociar las condiciones laborales de los trabajadores de su ámbito, independientemente de que éstas hayan sido acordadas individualmente entre éstos y la empresa/administración.

De esta manera, también los comités de empresa de nuestra Administración (autonómica, estatal o local) se ven avalados en sus actuaciones por esta sentencia de la Audiencia Nacional en su actuación frente a los gestores de su ámbito.