

Modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT)

Materias



- Tendrán la consideración de MSCT, entre otras, las que afecten a las **siguientes materias**:
 - a) Jornada de trabajo.
 - b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
 - c) Régimen de trabajo a turnos.
 - d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - e) Sistema de trabajo y rendimiento.
 - f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del ET.
- Podrán afectar a las **condiciones reconocidas** a las personas trabajadoras en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estas en virtud de una decisión unilateral de la empresa de efectos colectivos.

Razones



- La dirección de la empresa podrá acordar MSCT cuando existan probadas **razones económicas, técnicas, organizativas o de producción**.
- Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

MSCT-Tipos



Individual

- Cuando en un periodo de 90 días afecte a un número de personas inferior a:
 - a) 10 en empresas de menos de 100.
 - b) 10 % en empresas entre 100 y 300.
 - c) 30 en empresas de más de 300.
- Cuando la empresa realice MSCT en periodos sucesivos de 90 días en número inferior a estos umbrales sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, se considerarán efectuadas en **fraude de ley** y serán declaradas nulas y sin efecto.
- Deberá ser **notificada** a la persona trabajadora afectada y a su RLPT con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.
- Para los supuestos a), b), c), d) y f), si resultase perjudicada por la MSCT tendrá **derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización** de 20 días de salario por año, con un máximo de 9 meses.
- Si no ha optado por la rescisión pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, **podrá impugnarla ante la jurisdicción social**. La sentencia la declarará justificada o injustificada (en este último caso, será repuesta en sus anteriores condiciones).



Colectiva

- Cuando en un periodo de 90 días, afecte al menos a:
 - a) 10 personas trabajadoras en empresas que ocupen menos de 100.
 - b) 10 % en empresas entre 100 y 300.
 - c) 30 en empresas de más de 300.
- La decisión de MSCT de carácter colectivo deberá ir precedida de un **periodo de consultas con la RLPT**.
- Cuando el periodo de consultas finalice con **acuerdo** se presumirá que concurren las causas justificativa y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
- La decisión será notificada a las personas trabajadoras una vez finalice el **periodo de consultas sin acuerdo** y surtirá efectos en el plazo de los 7 días siguientes a su notificación.
- **Se podrá reclamar en conflicto colectivo**, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

MSCT colectiva- Periodo de consultas

- Deberá ir precedida de un periodo de consultas con la RLPT de **duración no superior a 15 días**.
 - **Versará** sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias.
 - Se llevará a cabo en una **única comisión negociadora**, que quedará circunscrita a los centros de trabajo afectados por el procedimiento. Estará integrada por un **máximo de 13 miembros** en representación de cada parte.
 - **La comisión representativa de las personas trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas**. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a su RLPT su intención de iniciar el procedimiento.
 - El **plazo máximo para su constitución** será de 7 días desde la fecha de la comunicación (15 días si alguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento no cuenta con RLPT).
- **Transcurrido el plazo máximo** para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá **comunicar** el inicio del periodo de consultas a la RLPT.
 - La falta de constitución de la comisión representativa **no impedirá el inicio y transcurso** del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.
 - Las partes deberán negociar de **buena fe**, con vistas a la consecución de un acuerdo.
 - Dicho acuerdo requerirá la **conformidad de la mayoría de la RLPT** o de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.
 - Las partes podrán acordar en cualquier momento la **sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje**.