

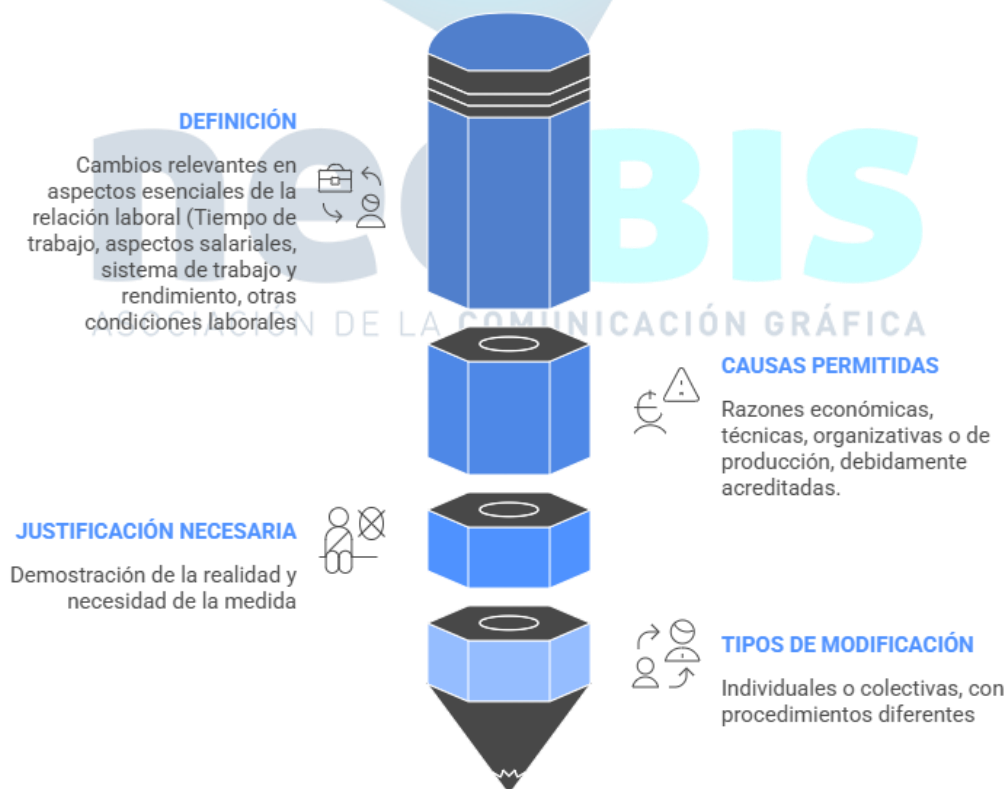
20.01.2026

PREGUNTAS FRECUENTES AMPLIADAS SOBRE MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (MSCT)

1. ¿Qué es una Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo (MSCT)?

Una MSCT es una alteración relevante de las condiciones laborales que afectan a aspectos esenciales de la relación de trabajo, como la jornada, el horario, el salario, el sistema de remuneración, el régimen de turnos o el sistema de trabajo y rendimiento. La normativa permite que la empresa adopte estas modificaciones cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que estén debidamente acreditadas. Estas causas deben relacionarse con la competitividad, productividad u organización del trabajo en la empresa. No basta con alegaciones genéricas: debe justificarse la realidad y necesidad de la medida. Las MSCT pueden ser individuales o colectivas según el número de personas afectadas, lo que determina un procedimiento diferente.

Entendiendo las Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo



Made with Napkin

2. ¿Qué condiciones pueden ser modificadas por la empresa?

La ley establece una lista no exhaustiva de condiciones que pueden ser objeto de modificación sustancial. Entre ellas se encuentran:

- **Tiempo de trabajo:** jornada, horario, distribución del tiempo o régimen de trabajo a turnos.
- **Aspectos salariales:** tanto la estructura del sistema de remuneración (cálculo de complementos, bonus, pluses, incentivos, salario en especie) como las cuantías salariales que excedan de lo fijado en convenio.
- **Sistema de trabajo y rendimiento:** cambios en la carga de trabajo, en las exigencias de rendimiento, en los métodos de trabajo o en la organización interna.
- **Otras condiciones laborales:** ayudas de comida, uso de vehículos, vivienda de empresa, planes de pensiones, interrupciones especiales de la actividad, licencias o permisos. La jurisprudencia detalla numerosos supuestos concretos que permiten valorar si un cambio es sustancial o no.

3. ¿Cuándo se considera que un cambio NO es una modificación sustancial?

No todos los cambios en las condiciones laborales tienen carácter sustancial. Se entienden como **no sustanciales** aquellos que:

- Son de escasa entidad o impacto (minutos de diferencia en horario, cambios menores en descansos, ajustes organizativos puntuales).
- Están previstos en el convenio colectivo y se ajustan a sus reglas (por ejemplo, variaciones en horarios acordadas en el calendario laboral anual).
- No afectan a elementos esenciales de la relación laboral, como la estructura retributiva o la jornada anual.
En estos casos, la empresa no está obligada a aplicar el procedimiento de MSCT, y puede realizar el cambio en ejercicio de su poder de dirección, siempre respetando la buena fe y los derechos básicos de los trabajadores.

4. ¿La empresa puede reducir unilateralmente el salario?

Sí, pero solo hasta cierto punto. La empresa puede modificar las cuantías salariales que superen lo fijado por convenio colectivo, es decir, las mejoras voluntarias o pluses no consolidados. Esta reducción debe estar justificada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas reales y acreditadas.

Lo que **no puede** hacer la empresa es:

- Reducir el salario fijado en convenio colectivo.

- Modificar la estructura salarial pactada en el convenio.
En esos casos debe recurrirse al procedimiento de **inaplicación del convenio** (“descuelgue”) con requisitos específicos.
Además, las reducciones desproporcionadas o sin justificación económica pueden ser declaradas injustificadas por los tribunales.

5. ¿Qué diferencia hay entre una MSCT individual y una colectiva?

La diferencia principal radica en el número de trabajadores afectados y en el procedimiento que debe seguir la empresa.

- **MSCT individual:** se aplica cuando la modificación afecta a un único trabajador o a un número inferior a los umbrales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Puede imponerse directamente por la empresa, que solo debe notificar por escrito su decisión con 15 días de preaviso.
- **MSCT colectiva:** cuando se superan los umbrales legales, la empresa debe abrir obligatoriamente un **periodo de consultas** con los representantes de los trabajadores. Este periodo dura un máximo de 15 días y tiene como objetivo negociar la medida, aportar documentación y valorar alternativas. La falta de consulta o de buena fe negociadora puede provocar la nulidad de la decisión. Una vez finalizado el periodo, haya o no acuerdo, la empresa puede notificar la medida.
Por tanto, la diferencia no es solo numérica, sino procedimental.

Comparación de MSCT individuales y colectivas



Made with Napkin

6. ¿Qué requisitos debe cumplir la empresa para aplicar una MSCT individual?

La empresa debe cumplir tres exigencias fundamentales:

1. **Comunicación escrita** al trabajador y a los representantes legales (si los hay). Aunque la ley no exige una forma concreta, es necesaria para que quede constancia de la comunicación y su contenido. Si no se hace por escrito, la empresa debe demostrar que no ha generado indefensión.
2. **Motivación suficiente:** en la notificación deben detallarse las causas específicas que justifican la medida. No basta copiar o mencionar de forma genérica las causas económicas, técnicas u organizativas; debe explicarse qué circunstancias concretas afectan a la empresa y cómo justifican el cambio.
3. **Preaviso mínimo de 15 días** antes de la entrada en vigor del cambio. El cómputo se inicia el día siguiente a la notificación.
Si la empresa incumple cualquiera de estos requisitos, la medida puede ser declarada injustificada o incluso nula, según el criterio judicial aplicable.

7. ¿Cómo debe tramitarse una MSCT colectiva?

Para aplicar una MSCT colectiva, la empresa debe seguir un procedimiento más estricto:

1. **Comunicar formalmente** su intención a los representantes de los trabajadores para que constituyan una comisión representativa (plazo de 7 o 15 días según existan representantes).
2. **Iniciar el periodo de consultas**, cuyo objetivo es negociar de buena fe, intercambiar información, analizar alternativas y, si es posible, llegar a un acuerdo.
3. **Duración máxima de 15 días naturales**, salvo acuerdo para finalizar antes (por acuerdo o por considerar que es imposible lograrlo).
4. **Facilitar la documentación necesaria:** la empresa debe aportar datos suficientes para acreditar las causas alegadas. Una memoria justificativa sin respaldo documental no es válida.
5. **Levantar actas** que recojan el desarrollo de las reuniones, propuestas y contrapropuestas.
6. **Notificar individualmente la decisión final** a los trabajadores afectados, con independencia de si hubo acuerdo.
Incumplir cualquiera de estos pasos (por ejemplo, no negociar de buena fe o no aportar documentación) puede conllevar la nulidad de la modificación.

8. ¿Puede el trabajador oponerse a una MSCT?

Sí. Cuando un trabajador no está de acuerdo con la modificación puede:

1. **Impugnar la medida** ante la jurisdicción social por el procedimiento especial de modificación sustancial. El juez puede declararla justificada, injustificada o nula.
2. **Solicitar la rescisión del contrato** con derecho a indemnización de 20 días por año (máx. 9 mensualidades), salvo si la MSCT afecta al sistema de trabajo y rendimiento.
3. **Pedir la extinción del contrato con indemnización equivalente al despido improcedente** (33/45 días por año) si demuestra que la modificación supone un menoscabo grave de su dignidad o se ha producido con fraude de ley.
Además, si existe un conflicto colectivo por la misma medida, las acciones individuales quedan suspendidas hasta su resolución.

Opciones del trabajador ante una MSCT



Impugnar la medida

Ante la jurisdicción social

Con derecho a indemnización
de 20 días/año (máx. 9
mensualidades)

Solicitar la rescisión del contrato



Pedir la extinción del contrato

Con indemnización equivalente
al despido improcedente
(33/45 días por año). Si
menoscabo grave de su
dignidad o fraude de ley.

Made with Napkin

9. ¿La empresa está obligada a justificar detalladamente las causas de la MSCT?

Sí. La justificación es un requisito esencial. La empresa debe explicar con precisión:

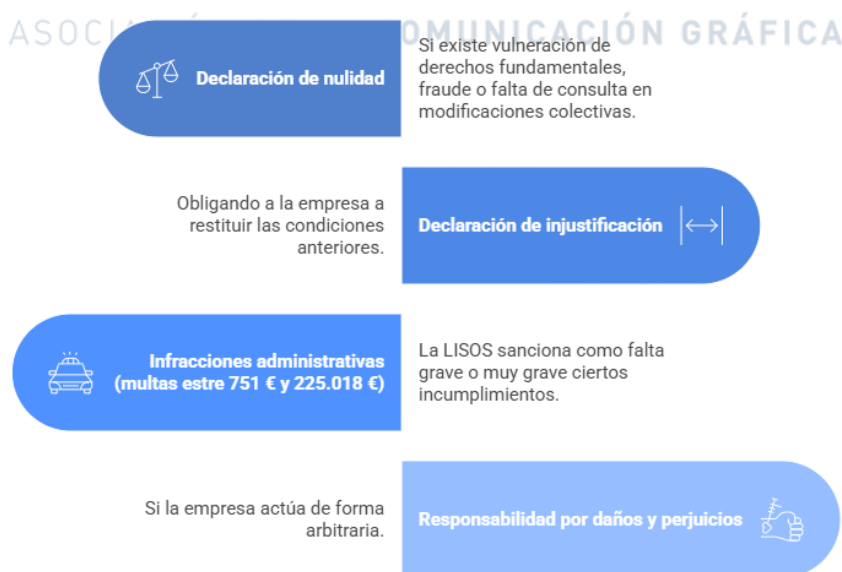
- Qué circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas concurren.
- Cómo impactan en la estructura o funcionamiento de la empresa.
- Por qué la modificación concreta es necesaria para afrontarlas.
Los tribunales han reiterado que las referencias genéricas (“situación económica complicada”, “necesidades organizativas”, etc.) no bastan. Deben presentarse documentos y explicaciones que permitan al trabajador y al juez valorar la procedencia de la medida. No cumplir este requisito puede suponer la nulidad de la MSCT.

10. ¿Qué sucede si la empresa no respeta el procedimiento legal?

Las consecuencias pueden ser importantes:

- **Declaración de nulidad**, si existe vulneración de derechos fundamentales, fraude o falta de consulta en modificaciones colectivas.
- **Declaración de injustificación**, obligando a la empresa a restituir las condiciones anteriores.
- **Infracciones administrativas**, ya que la LISOS sanciona como falta grave o muy grave ciertos incumplimientos, como adoptar la modificación sin seguir el procedimiento o aplicar condiciones inferiores al convenio. Las multas pueden variar entre 751 € y 225.018 €, según la gravedad.
Además, si la empresa actúa de forma arbitraria, puede derivarse responsabilidad por daños y perjuicios.

Consecuencias del incumplimiento del procedimiento legal



Made with Napkin