

MODIFICATION OF WORKING CONDITIONS CONCLUSIONS

Manuel Luque Parra, Professor of Law
Anna Ginès i Fabrellas, Lecturer
Labor Law and Social Security, Universitat Pompeu Fabra

Abstract

El Comparative Labor Law Dossier (CLLD) de este número 3/2014 de IUSLabor está dedicado a la modificación de las condiciones de trabajo. Además de España, hemos obtenido la participación de académicos y profesionales de prestigio de los siguientes países: Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Reino Unido, Chile, México, Perú, Uruguay, Venezuela y Estados Unidos.

Sin perjuicio de recomendar a nuestros lectores la lectura del capítulo correspondiente a cada uno de los países citados, en las páginas que se suceden hemos incluido las 10 conclusiones principales que hemos alcanzado. Asimismo, hemos elaborado un cuadro-resumen con aquellas cuestiones más relevantes en materia de modificación de las condiciones de trabajo en los distintos ordenamientos jurídicos analizados en este número de IUSLabor.

The Comparative Labor Law Dossier (CLLD) in this issue 3/2014 of IUSLabor is dedicated to modification of working conditions. Aside from Spain, we have had the collaboration of internationally renowned academics and professionals of the following countries: Belgium, France, Germany, Italy, the United Kingdom, Chile, Mexico, Peru, Uruguay, Venezuela and the United States.

Without detriment to recommend our readers the reading of these articles, we have drawn the top 10 conclusions regarding dismissals due to business reasons in the analyzed countries. Furthermore, we have elaborated a summary table with the most relevant issues regarding redundancies in the different legal systems analyzed in this issue of IUSLabor.

Título: Modificación de condiciones de trabajo. Conclusiones

Palabras clave: condiciones de trabajo, jornada, salario, movilidad funcional, movilidad geográfica, ius variandi.

Keywords: working conditions, working time, salary, functional mobility, geographic mobility, ius variandi

Summary

- 1. «Top ten» conclusiones**
- 2. «Top ten» conclusions**
- 3. Summary table**
 - 3.1. Europe**
 - 3.2. America**

1. «Top ten» conclusiones

El Comparative Labor Law Dossier (CLLD) de este número 3/2014 de IUSLabor lo dedicamos a la modificación de las condiciones de trabajo e incorpora artículos, elaborados por académicos de prestigio, sobre la regulación de esta importante institución jurídico laboral en, además de España, Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Reino Unido, Chile, México, Perú, Uruguay, Venezuela y Estados Unidos. El CLLD ha partido del siguiente test de preguntas a las que han dado respuesta los colaboradores internacionales de la revista:

1. ¿Es posible que el empresario modifique unilateralmente las funciones del trabajador? En caso de que la respuesta sea afirmativa o de que se permita sólo con acuerdo con los representantes de los trabajadores, autorización pública o de un tercero (por ejemplo, Administración Laboral o árbitro), ¿cuáles son las causas que permiten dicha modificación? ¿Cuáles son los límites formales o procedimentales que se han de seguir?
2. ¿Es posible que el empresario modifique unilateralmente el lugar de prestación de servicios que implique un cambio del lugar de residencia del trabajador? En su caso, ¿cuáles son las causas que permiten dicha modificación? ¿Cuáles son los límites formales o procedimentales que se han de seguir?
3. ¿La normativa permite de manera expresa que un empresario decida de manera unilateral la movilidad geográfica transnacional de un trabajador? En caso afirmativo, explique de manera breve los aspectos más relevantes de la misma
4. ¿Es posible que el empresario modifique unilateralmente la regulación que en convenio colectivo se prevé sobre condiciones de trabajo (jornada, salario, vacaciones...)? En su caso, ¿cuáles son las causas que legitiman dicha modificación? Y ¿cuáles son los límites formales o procedimentales que se han de seguir?
5. ¿Es posible que el empresario modifique unilateralmente la regulación de condiciones de trabajo (jornada, salario, vacaciones...) que no estén previstas en convenio colectivo? En su caso, ¿cuáles son las causas que legitiman dicha modificación? Y ¿cuáles son los límites formales o procedimentales que se han de seguir?
6. En materia de modificación de condiciones de trabajo (funciones, movilidad geográfica, jornada, salario, vacaciones...), ¿existe algún tratamiento diferenciado en función del tamaño de la empresa? En caso de respuesta afirmativa, ¿cuál es la regulación diferenciada?
7. En materia de modificación de condiciones de trabajo (funciones, movilidad geográfica, jornada, salario, vacaciones...), ¿existe algún tratamiento diferenciado

- en supuestos de transmisión de empresas (cuando la modificación se precisa con causa en la transmisión)?
8. En materia de modificación de condiciones de trabajo (funciones, movilidad geográfica, jornada, salario, vacaciones...), ¿existe alguna especialidad cuando se pretende una modificación de condiciones de trabajo en una empresa en concurso?
 9. ¿Se prevé alguna situación en que el trabajador afectado por una modificación de condiciones de trabajo (funciones, movilidad geográfica, jornada, salario, vacaciones...) pueda extinguir su relación laboral con derecho a indemnización?
 10. ¿Se prevé un proceso especial ante los tribunales para sustanciar las reclamaciones en materia de modificación de condiciones de trabajo?

Siguiendo el orden de las preguntas anteriores, a continuación se exponen las 10 conclusiones principales en materia de modificación de las condiciones de trabajo alcanzadas en base a los artículos elaborados por nuestros académicos internacionales.

A diferencia de otras materias que hemos analizado en esta revista, existe una **remarcable diversidad** en la regulación de la **modificación de condiciones de trabajo** en los distintos ordenamientos jurídicos estudiados. Sin embargo, es posible afirmar que **en la mayoría de países analizados el poder de modificación unilateral de las condiciones de trabajo por parte de la empresa es, aunque existente, ciertamente más reducido que en la regulación española.**

De hecho, en la mayoría de **ordenamientos jurídicos europeos** analizados no es posible que el empresario modifique de manera unilateral las condiciones de trabajo esenciales. Así, por ejemplo, en **Bélgica** se prohíbe la modificación unilateral de los contratos –incluso considerándose nulas las cláusulas contractuales en este sentido–, admitiéndose únicamente que puedan alterarse aquellas condiciones de trabajo no incluidas en el contrato de trabajo. En **Francia** la modificación de condiciones esenciales del contrato –funciones, lugar de prestación de servicios, jornada y salario– requiere necesariamente el consentimiento del trabajador; reservándose la facultad unilateral de modificación del empresario a la alteración de condiciones de trabajo no esenciales. En **Alemania** la modificación unilateral de condiciones de trabajo esenciales se admite únicamente cuando ésta constituya una medida alternativa (atenuadora) al despido. En el **Reino Unido**, a diferencia de lo dicho sobre Bélgica, únicamente se admite ante la existencia cláusulas contractuales expresas que así lo permitan. Y, en **Italia**, aunque la regulación de la movilidad funcional y geográfica es relativamente similar a la española, no está en ningún caso permitida la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En los **ordenamientos jurídicos americanos** analizados, también impera la norma general de limitación de la facultad unilateral empresarial de modificación de condiciones de trabajo. Con la excepción de **Perú**, donde la flexibilidad interna cobra mayor importancia entre las facultades empresariales, en **Chile, México, Uruguay y Venezuela** no es posible la modificación unilateral por parte de la empresa de condiciones esenciales de trabajo; reservándose el *ius variandi* únicamente para la modificación de condiciones no sustanciales y en supuestos de causas justificadas. Incluso en **Estados Unidos** donde impera la regla *at-will* en el empleo –y, por tanto, los términos del contrato pueden ser objeto de revisión constante– se impide la modificación de condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo.

A modo introductorio, por tanto, puede afirmarse que la **regulación española** en materia de modificación de condiciones de trabajo **dista claramente de la regulación de países de su entorno** y es la que –en ocasiones, incluso, superando la norteamericana– **reconoce mayor flexibilidad empresarial para la modificación de condiciones esenciales de trabajo**.

1. En los **ordenamientos jurídicos europeos** analizados existe una **importante diversidad** en cuanto a la modificación unilateral por la empresa de las funciones de los trabajadores.

Por un lado, en **Bélgica, Alemania y el Reino Unido**, como norma general y salvo las excepciones apuntadas anteriormente, no se reconoce la movilidad funcional como facultad unilateral de la empresa. Destacar, no obstante, la **regulación alemana** que judicialmente acepta la movilidad funcional como medida alternativa para evitar un despido por causas económicas. **Francia**, aún sin reconocerle a la empresa facultad para modificar en términos sustanciales las funciones del trabajador, sí admite la movilidad funcional para la realización de tareas similares, con carácter temporal o si dicha posibilidad está prevista en convenio colectivo.

En sentido contrario, en **Italia y España** se faculta a la empresa para modificar las funciones de sus trabajadores, tanto para realizar tareas similares como correspondiente a categorías inferiores. En el **ordenamiento jurídico italiano**, el *ius variandi* del empresario incluye la movilidad horizontal –tareas equivalente y mantenimiento del salario– y vertical –retribución correspondiente–; limitando, no obstante, la movilidad funcional descendiente a supuestos excepcionales.

Entre los **ordenamientos jurídicos americanos** analizados, con la excepción de **México**, todos reconocen ciertas facultades a la empresa para la modificación de las funciones de los trabajadores. Desde **Estados Unidos** donde rige la regla *at-will* que

permite, salvo previsión contractual, la modificación constante de los términos del contrato, hasta **Venezuela** que únicamente reconoce la movilidad funcional descendiente en situaciones de emergencia, con carácter temporal y el mantenimiento de la retribución originaria del trabajador.

Es interesante destacar, finalmente, la intervención de la autoridad laboral en los ordenamientos jurídicos **chileno** y **venezolano** para controlar la legalidad de la medida empresarial y autorizar la movilidad funcional en representantes sindicales o personas que disfrutaban de inmovilidad laboral, respectivamente.

2. En sentido similar a la regulación analizada anteriormente en cuanto a la movilidad funcional, **la mayoría de ordenamientos jurídicos** analizados reconocen ciertas competencias del empleador para **modificar unilateralmente el lugar de prestación de servicios**.

Así, en **España, Italia, Perú, Venezuela** y **Estados Unidos**, ciertamente con importantes diferencias en su régimen jurídico, la empresa puede modificar unilateralmente el lugar de prestación de servicios de sus trabajadores, incluso, cuando esta modificación tenga carácter permanente y/o suponga un cambio de residencia del trabajador. Con la excepción del ordenamiento jurídico estadounidense donde rige la regla de empleo *at-will*, en los demás la movilidad geográfica sustancial requiere la concurrencia de una justificación objetiva y razonable. Destacar la **regulación italiana** que prevé expresamente la posibilidad de realizar una movilidad geográfica en supuestos de sucesión de empresas.

En **Francia, Alemania, Chile** y **Uruguay** el poder empresarial de alterar el centro de trabajo del trabajador es, ciertamente, menor, por cuanto se encuentra supeditado a que no tenga carácter sustancial –misma zona geográfica–, sea excepcional y/o se encuentre limitada en el tiempo. Es interesante destacar el **ordenamiento jurídico alemán**, que impide dicha modificación de forma unilateral por parte de la empresa cuando la movilidad tenga una duración superior a un mes o suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo; requiriéndose, en estos supuestos acuerdo con el Comité de Empresa o autorización judicial.

Entre los países que no reconocen la facultad empresarial de modificar unilateralmente el lugar de prestación de servicios del trabajador encontramos **Bélgica** –salvo que el lugar de prestación de servicios no esté previsto en contrato– y **Reino Unido** y **México** –salvo la existencia de una cláusula contractual expresa.

3. Con la única excepción del **ordenamiento jurídico estadounidense** donde, como se ha apuntado, rige la regla *at-will* en el empleo, en la **mayoría de ordenamientos jurídicos analizados** no se prevé de manera expresa la facultad empresarial de, más allá de cortos viajes de negocios, decidir de manera unilateral la movilidad geográfica transnacional de un trabajador. Salvo la existencia de una cláusula contractual expresa en este sentido, es necesario siempre el consentimiento del trabajador.

4. Sin excepción, **en ninguno de los ordenamientos jurídicos analizados se prevé la facultad empresarial de modificar unilateralmente la regulación que en convenio colectivo se prevé sobre condiciones de trabajo** (jornada, salario, vacaciones...).

En concreto, en la **mayoría de países analizados la modificación de condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo** es únicamente posible vía adopción de un **nuevo acuerdo** entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Las excepciones las constituyen el **caso español**, donde, tras un período de negociación, se permite a las partes que, en caso de no haber alcanzado un acuerdo, sometan la resolución de la discrepancia a los órganos de mediación o arbitraje legal y convencionalmente previstos; el **caso venezolano**, que prevé la intervención del Ministerio de Trabajo, de oficio o a instancia de parte, ante la existencia de un interés público y social; y el **caso mexicano** donde se prevé la modificación judicial del convenio colectivo por la concurrencia de causas económicas y el incremento del coste de la vida.

5. Similares limitaciones se reconocen al poder empresarial de modificar condiciones de trabajo no previstas en el convenio colectivo. El **ordenamiento jurídico español** es el **único de Europa** –entre los analizados– que faculta a la empresa para **modificar unilateralmente la regulación de condiciones de trabajo esenciales** no reguladas en convenio colectivo.

Francia admite únicamente la modificación de la distribución del tiempo de trabajo, no así de la jornada laboral o el salario; requiriéndose, en relación con estas condiciones laborales, acuerdo con el trabajador independientemente de la entidad o importancia de la modificación. **Alemania** no admite la modificación unilateral de condiciones de trabajo salvo acuerdo con el trabajador o con el Comité de Empresa. Excepcionalmente, no obstante, admite dicha posibilidad cuando la modificación de condiciones de trabajo constituya una alternativa al despido. Finalmente, apuntar el caso de **Italia** que, aunque cuenta con una regulación ciertamente flexible en cuanto a la movilidad funcional y geográfica, no admite la modificación unilateral de condiciones de trabajo por parte de la empresa; hasta el punto que algunas decisiones judiciales entienden que el principio

de irreducibilidad impide una reducción salarial incluso con el consentimiento del trabajador.

Entre los ordenamientos jurídicos americanos analizados, **Chile** y **Perú** admiten la modificación de condiciones de trabajo de forma unilateral por parte de la empresa; y **México** prevé, nuevamente, la modificación judicial de condiciones de trabajo por la concurrencia de causas económicas y el incremento del coste de la vida. **Uruguay**, **Venezuela** y **Estados Unidos** no admiten la modificación de condiciones de trabajo salvo acuerdo con el trabajador. En este punto, es interesante destacar la regulación norteamericana donde prácticas empresariales pueden convertirse en contenido del convenio colectivo, impidiendo, a pesar de la regla *at-will*, su modificación unilateral.

6. En ninguno de los ordenamientos jurídicos analizados se prevé una regulación o tratamiento diferenciado en materia de modificación de condiciones de trabajo en función del tamaño de la empresa.

Es interesante destacar, no obstante, la **regulación alemana** en materia de novación extintiva que, como se ha apuntado anteriormente, permite la modificación de condiciones de trabajo únicamente cuando suponga una medida alternativa al despido; regulación que solamente resulta de aplicación a empresas con más de 10 trabajadores.

7. En la mayoría de ordenamientos jurídicos analizados la existencia de una sucesión o transmisión de empresas supone la subrogación del nuevo titular de la empresa en los derechos y obligaciones del anterior y, por ende, la preservación de las condiciones de trabajo de los trabajadores. Clara homogenización en los estados miembros de la Unión Europea en atención a la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas o centros de actividad.

Asimismo, en términos generales, **los ordenamientos jurídicos analizados no prevén especialidades en el régimen jurídico de modificación de condiciones de trabajo en supuestos de transmisión de empresa.** La excepción la constituyen, nuevamente, los ordenamientos jurídicos **italiano** –donde la sucesión de empresa supone la sustitución del convenio colectivo aplicables– y **español** –que admite la negociación para la modificación de condiciones de trabajo incluso con anterioridad a la efectividad de la transmisión.

La única excepción la constituye la **regulación norteamericana** donde, salvo la existencia de una cláusula convencional en tal sentido, el nuevo empleador no tiene la obligación de mantener los trabajadores contratados por el anterior

8. En materia de **modificación de condiciones de trabajo en la empresa en concurso**, existe una clara **divergencia** en la regulación de los **ordenamientos jurídicos europeos y americanos** analizados. Mientras que en la totalidad de países Europeos se reconoce – sin perjuicio de diferencias en su régimen jurídico– mayor poder empresarial para modificar las condiciones de trabajadores en supuestos de concurso, no es así en los ordenamientos jurídicos americanos. No es el caso, no obstante, de **Estados Unidos** donde, a pesar de la imposibilidad apuntada anteriormente de modificar las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, sí se admite en el contexto de una empresa en situación de concurso o insolvencia.

9. La **práctica totalidad de ordenamientos jurídicos** analizados reconocen la **facultad del trabajador afectado** por una modificación de condiciones de trabajo esenciales para **extinguir su relación laboral y obtener una compensación económica**. E independientemente de la mayor o menor flexibilidad interna reconocida, generalmente la modificación de condiciones esenciales de trabajo es considerada causa justificada de extinción del contrato de trabajo por parte del trabajador y la percepción de la **compensación por despido (indirecto) injustificado**.

La excepción más destacable –sin computar **Estados Unidos** y su regla *at-will*– la constituye la **regulación española**, donde únicamente se reconoce al trabajador derecho a extinguir el contrato de trabajo de forma indemnizada ante un traslado o modificación de condiciones de trabajo no previstas en el convenio colectivo; compensación, en estos casos, inferior a la correspondiente por despido improcedente.

10. Finalmente, salvo el **ordenamiento jurídico español**, la **mayoría de estados analizados no prevén un procedimiento judicial especial** para sustanciar reclamaciones en materia de modificación de condiciones de trabajo.

2. «Top ten» conclusions

The Comparative Labor Law Dossier (CLLD) in this issue 3/2014 of IUSLabor is dedicated to modification of working conditions and it includes articles, elaborated by internationally renowned academics and professionals, regarding this important labor institution in, aside from Spain, Belgium, France, Germany, Italy, the United Kingdom, Chile, Mexico, Peru, Uruguay, Venezuela and the United States. The international advisors of the law review have responded to the following questions:

1. Is it possible for the employer to unilaterally modify the worker's functions? If the answer is yes or if it is only allowed in cases of agreement with workers' representatives, public authority or a third party (for example, Labor Administration or arbitrator), what are the causes that allow this modification? What are the formal or procedural limits that must be followed?
2. Is it possible for the employer to unilaterally modify the employee's workplace? If appropriate, what are the causes that allow this modification? What are the formal or procedural limits that must be followed?
3. Is it possible for the employer to unilaterally decide a permanent or temporary transnational geographic mobility? In that case, what are the causes that allow this modification? And what are the formal or procedural limits that must be followed?
4. Is it possible for the employer to unilaterally modify the regulation established in collective bargaining agreements regarding working conditions (working hours, salary, holidays...)? If applicable, what are the causes that allow this modification? And what are the formal or procedural limits that must be followed?
5. Is it possible for the employer to unilaterally modify the regulation of working conditions (working hours, salary, holidays...) not established in collective bargaining agreements? If applicable, what are the causes that allow this modification? And what are the formal or procedural limits that must be followed?
6. With regard to modification of working conditions (functions, geographic mobility, working time, salary, holidays...), is there a different treatment depending on the size of the company? If applicable, what is the different regulation?
7. With regard to modification of working conditions, is there a different treatment in the event of business transfers (when the modification of working conditions is needed to cause the transfer)?
8. With regard to modification of working conditions (functions, geographic mobility, working time, salary, holidays...), is there any specialty when the modification of working conditions is intended in an insolvent/bankrupt company?
9. The worker affected by a modification of his or her working conditions (functions, geographic mobility, working hours, salary, holidays...), does he or she have the right to terminate the employment relationship with right to compensation?

10. Is there a special judicial procedure to substantiate claims regarding modification of working conditions?

In the same order of the questions above, following are the 10 most important conclusions regarding modification of working conditions; conclusions drawn from the articles written by our international consultants.

Unlike other labor issues analyzed in this law review, there is a **remarkable diversity** in the regulation of **modification of working conditions** in the different legal systems studied. However, it is possible to conclude that **in most countries analyzed the employer's unilateral power of modifying working conditions is, although existent, certainly narrower than in the Spanish regulation.**

In fact, in most **European legal systems**, it is impossible for the employer to unilaterally modify essential labor conditions. For example, in **Belgium** the unilateral modification of contracts is forbidden—even considering void contractual clauses in this sense—, admitting only the alteration of those working conditions not included in the contract. In **France** modification of essential terms of the labor contract—functions, workplace, working time and wage— necessarily requires the consent of both parties; reserving the employer's unilateral power to alter nonessential working conditions. In **Germany** the unilateral modification of essential labor conditions is permitted only when it constitutes an alternative measure (attenuating) to dismissal. The **United Kingdom**, unlike Belgium, only allows the modification of working conditions in the case of express contractual clauses that provide such modification. And in **Italy**, although the regulation of functional and geographical mobility is relatively similar to the Spanish provision, in any case is permitted a substantial change in labor conditions.

In the analyzed **American legal systems** prevails the rule limiting corporate unilateral power to modify working conditions. With the exception of **Peru**, where internal flexibility is more important among employers' faculties, in **Chile, Mexico, Uruguay** and **Venezuela** the unilateral alteration of essential working conditions is not permitted; reserving the employer's *ius variandi* only for the modification of nonessential conditions and given the existence of justified reasons. Even in the **United States** where the default rule is employment *at-will*—and hence, the terms of the contract can be subject to constant review—, the modification of working conditions regulated by collective agreement is forbidden.

By way of introduction, therefore, we can state that **the Spanish regulation** governing modification of working conditions is **clearly far from that of neighboring countries and** is the one that—sometimes even overcoming the United States regulation—

recognizes greater business flexibility in terms of modification of essential labor conditions.

1. In the **European legal systems** analyzed there is **significant diversity** in the regulation of employer's unilateral capacity to modify workers' functions.

On one hand, **Belgium, Germany** and the **United Kingdom**, as a general rule and subject to the above exceptions, do not recognize functional mobility as a unilateral power of the employer. Note, however, the **German regulation**, where courts accept functional mobility as an alternative measure to avoid redundancies. **France**, without recognizing the employer's authority to substantially alter worker's functions, allows functional mobility to perform similar tasks, when it's limited in time or if such possibility is provided for in the collective agreement.

Conversely, in **Italy** and **Spain** the employer is authorized to modify the functions of its workers, both to perform similar tasks and tasks corresponding to lower occupational classes. In the **Italian legal system**, the employer's *ius variandi* includes horizontal–equivalent tasks and maintenance of wage– and vertical mobility –corresponding retribution–; limiting, however, descendent functional mobility to exceptional cases.

Among the **American legal systems** studied, with the exception of **Mexico**, all recognize certain powers to the employer to modify workers' functions. From the **United States** where the employment *at-will* rule allows, except in the case of contractual provision, constant modification of the terms of the contract, to **Venezuela** that only recognizes descended functional mobility in case of emergencies, when limited in time and with maintenance of the worker's original salary.

Finally, it is interesting to highlight the intervention of the labor authority in **Chile** and **Venezuela** to review the legality of the employer's decision and authorize functional mobility that affects union representatives or people who enjoy labor immobility, respectively.

2. Similar to the regulation discussed above regarding functional mobility, **most legal systems** analyzed recognize the employer certain faculties to **unilaterally change the employee's workplace.**

In this sense, in **Spain, Italy, Peru, Venezuela** and the **United States**, certainly with important differences in their legal framework, the employer can unilaterally change the employee's work center, even when this change is permanent and/or requires the worker a change of residence. With the exception of the United States legal system where the

rule governing employment is the *at-will* rule, in the other legal systems substantial geographical mobility requires the concurrence of an objective and reasonable justification. Note the **Italian regulation** that expressly provides for the possibility of geographic mobility in cases of business transfer.

In **France, Germany, Chile and Uruguay** the employer's power to alter its worker's workplace is certainly narrower, as it is only allowed when it is not substantial –same geographic area–, it is exceptional and/or is limited in time. It is interesting to highlight the **German law** that forbids such unilateral modification when mobility is longer than one month or when it involves a substantial change in working conditions; requiring, in these cases, an agreement with the Works Council or judicial authorization.

Among the countries that do not recognize the employer's right to unilaterally modify the employee's workplace we find **Belgium** –except when the work center is not established in the contract– and the **United Kingdom and Mexico** –unless the existence of an express contractual clause.

3. With the only exception of **United States law** where, as noted, the default rule is employment *at-will*, **most legal systems** analyzed do not expressly provide the employer's power to, beyond short business trips, unilaterally decide worker's transnational geographical mobility. Unless the existence of an express contractual provision in this sense, the employee's consent is required.

4. Without exception, **none of the analyzed legal systems attributed the employer the right to unilaterally modify the regulation of working conditions** (working time, salary, holidays...) **provided in collective agreements.**

Specifically, in **most countries** analyzed **the modification of working conditions regulated by collective agreements** is only possible through the adoption of a **new agreement** between the employer and employee representatives.

Exceptions are the **Spanish case**, where, after a period of negotiation and if no agreement has been reached, parties can submit the resolution of the dispute to the mediation or arbitration bodies legally provided; the **Venezuelan case**, which allows the intervention of the Ministry of Labor, *ex officio* or upon request, given the existence of public and social interests; and the **Mexican case**, where judicial modification of collective agreements is provided given the concurrence of economic causes and an increase in the cost of living.

5. Similar limitations are recognized to the employer's faculty to modify working conditions not provided in the collective bargaining agreement. The **Spanish legal system is the only one in Europe** –among the ones under examination in this paper– that entitles the employer to unilaterally **alter the regulation of essential working conditions** not regulated by collective agreement.

France only allows the modification of the distribution of working time, not working hours or salary; requiring, in relation to these conditions, agreement with the worker regardless of the entity or extent of such modification. **Germany** does not allow unilateral modification of working conditions unless otherwise agreed with the employee or the Works Council. Exceptionally, however, it admits this possibility when changing working conditions is an alternative to redundancies. Finally, highlight the **Italian regulation** which, although is certainly flexible regarding functional and geographical mobility, does not allow unilateral modification of working conditions by the company; to the extent that some court decisions understand that the principle of irreducibility of salary prevents a pay cut even with the worker's consent.

Among the American legal systems analyzed, **Chile** and **Peru** allow employer's unilateral modification of working conditions; and **Mexico** provides, once again, for judicial modification of working conditions given the concurrence of economic causes and an increase in the cost of living. **Uruguay, Venezuela** and the **United States** do not recognize the modification of working conditions unless otherwise agreed with the employee. At this point, it is interesting to note the United States regulation where business practices can become content of the collective agreement, preventing, despite the *at-will* rule, their unilateral modification.

6. None of the analyzed legal systems establish a **specific regulation or differential treatment** in relation to modification of working conditions depending on the **size of the company**.

It is interesting to note, however, the **German regulation** on extinctive novation that, as noted above, allows modification of working conditions only when it constitutes an alternative measure to dismissal; regulation that is only applicable, however, to companies with more than 10 workers.

7. In most jurisdictions analyzed the existence of a **business transfer** implies the substitution of the new owner of the company in the rights and obligations of the former and, thus, the **preservation of employee's previous working conditions**. Clear homogenization in the European Union member states in response to Council Directive 2001/23/EC, of 12 March 2001, on the approximation of the laws of the Member States

relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses.

Also, in general, **the analyzed legal systems do not provide specialties in the legal framework** of modification of working conditions in the event of transfers of undertakings or businesses. The exception is, again, the **Italian legal system** –where business transfers imply the replacement of the applicable collective agreement– and the **Spanish regulation** –which allows the negotiation for the modification of working conditions even before the effectiveness of the transfer.

The only exception is the **United States regulation** where, unless the existence of a standard clause in this sense, the new employer has no obligation to keep workers previously employed by the former owner of the business.

8. In regard to the **modification of working conditions in insolvent or bankrupt companies**, there is a clear **divergence** between the regulation of **European and American legal systems** analyzed. While all European countries recognize –without prejudice to differences in their legal framework– greater power to employers to modify working conditions in cases of insolvency or bankruptcy, this is not the case in the American legal systems. The exception, however, is the **United States** where, despite the impossibility pointed above to modify labor conditions provided in the collective agreement, it is allowed in the context of an insolvent or bankrupt company.

9. **Nearly all jurisdictions analyzed** recognize **workers affected** by a change in their essential working conditions the right to **extinguish the employment relationship and obtain an economic compensation**. And, regardless of the degree of internal flexibility recognized, generally the modification of essential working conditions is considered just cause for termination of the employment contract by the employee and the perception of **compensation for unjustified (indirect) dismissal**.

The most notable exception –without taking into account the **United States** and its *at-will* rule– is **the Spanish regulation**, which only recognizes workers the right to terminate the employment contract in cases of permanent transfers and modification of working conditions not regulated in collective agreement; and even in these cases, the compensation is lower than for unfair dismissal.

10. Finally, except the **Spanish legal system**, most **states analyzed do not provide a special judicial procedure** to substantiate claims concerning the modification of working conditions.

3. Summary table

3.1. Europe

	Belgium	France	Germany	Italy	Spain	UK
<p>1. Is it possible for the employer to unilaterally modify the worker's functions?</p> <p>What are the causes that allow this modification?</p> <p>What are the formal or procedural limits that must be followed?</p>	<p>No, unless worker's consent.</p> <p>Exception: conditions not included in the contract.</p>	<p>No, unless worker's consent.</p> <p>Exception: (i) similar or incidental tasks, (ii) short-term or (iii) collective agreement.</p>	<p>No, unless worker's consent.</p> <p>Exception: measures to avoid dismissal (extinctive novation).</p>	<p>Yes.</p> <p>Horizontal: (i) equivalent tasks and (ii) same wage.</p> <p>Vertical: (i) higher wage and (ii) possibility permanent.</p> <p>Downgrading: exceptional (only to avoid dismissal).</p>	<p>Yes.</p> <p>Horizontal.</p> <p>Vertical: (i) technical and organizational causes and (ii) temporary.</p>	<p>No, unless worker's consent or express flexibility clauses.</p>
<p>2. Is it possible for the employer to unilaterally modify the employee's workplace?</p> <p>What are the causes that allow this modification?</p> <p>What are the formal or procedural limits that must be followed?</p>	<p>No, unless worker's consent.</p> <p>Exception: conditions not included in the contract.</p>	<p>No, unless workers' consent.</p> <p>Exception: (i) same "geographic sector", (ii) temporary and exceptional circumstances or (iii) collective agreement.</p>	<p>No when transfer > 1 month or substantial modification working conditions.</p> <p>Exception: (i) agreement Work Council or (ii) judicial authorization.</p>	<p>Yes:</p> <p>(i) Temporary.</p> <p>(ii) Permanent: business reasons.</p> <p>(iii) Temporary + change employer: vested interest, business reasons > 50 km and worker's consent if change</p>	<p>Yes.</p> <p>(i) No change residence.</p> <p>(ii) Temporary: business reasons.</p> <p>(iii) Long-term (> 12 months / 3years) or permanent: business reasons.</p> <p>(iv) Long-term or</p>	<p>No, unless worker's consent or express mobility clauses.</p>

				tasks.	permanent and collective: negotiation workers' representatives.	
<p>3. Is it possible for the employer to unilaterally decide a permanent or temporary transnational geographic mobility?</p> <p>What are the causes that allow this modification?</p> <p>What are the formal or procedural limits that must be followed?</p>	<p>Yes, short business trips.</p> <p>Long term or permanent: no, unless worker's consent.</p>	<p>Yes, short business trips.</p> <p>Long term or permanent: no, unless worker's consent.</p>	<p>Yes, short business trips or contractual clause.</p>	<p>Yes, short business trips.</p> <p>Long-term EU countries: doctrinal and judicial discussion.</p> <p>Long-term non-EU countries: worker's consent.</p>	<p>No, unless worker's consent.</p>	<p>No, unless worker's consent or express mobility clauses.</p>
<p>4. Is it possible for the employer to unilaterally modify the regulation established in collective bargaining agreements regarding working conditions?</p> <p>What are the causes that allow this modification?</p> <p>What are the formal or procedural limits that must be followed?</p>	<p>No.</p> <p>Except adoption of a new collective agreement.</p>	<p>No.</p>	<p>Reduction working time: <i>Kurzarbeit</i></p>	<p>No.</p>	<p>No.</p> <p>Except: (i) business reasons and (ii) agreement worker's representatives or compulsory arbitration.</p>	<p>No.</p>
<p>5. Is it possible for the employer to unilaterally</p>	<p>No, unless worker's</p>	<p>Normal working hours and salary:</p>	<p>No, unless worker's consent or</p>	<p>No, unless worker's</p>	<p>Yes, business</p>	<p>No, unless worker's consent or express</p>

<p>modify the regulation of working conditions not established in collective bargaining agreements?</p> <p>What are the causes that allow this modification?</p> <p>What are the formal or procedural limits that must be followed?</p>	<p>consent.</p> <p>Exception: (i) contractual clauses for non essential conditions and (ii) internal work rules.</p>	<p>no, unless worker's consent.</p> <p>Distribution of working hours: yes, respecting rest periods and work-life balance.</p>	<p>agreement Works Council.</p> <p>Exception: measures to avoid dismissal (extinctive novation).</p>	<p>consent.</p>	<p>reasons.</p> <p>If collective: negotiation workers' representatives.</p>	<p>flexibility clauses.</p>
<p>6. With regard to modification of working conditions, is there a different treatment depending on the size of the company?</p>	<p>No.</p>	<p>No.</p>	<p>Yes.</p> <p>Regulation extinctive novation: companies > 10 workers.</p>	<p>No.</p>	<p>No.</p>	<p>No.</p>
<p>7. With regard to modification of working conditions, is there a different treatment in the event of business transfers?</p>	<p>No.</p> <p>Preservation working conditions.</p>	<p>No.</p> <p>Preservation working conditions, unless worker's consent.</p>	<p>No.</p> <p>Preservation working conditions, except extinctive novation.</p>	<p>Yes.</p> <p>Preservation working conditions.</p> <p>Except: substitution collective agreement industry or plant level.</p>	<p>Yes.</p> <p>Preservation working conditions.</p> <p>Collective agreement: negotiation after transfer.</p> <p>Other: negotiation before or after transfer.</p>	<p>No.</p> <p>Preservation working conditions.</p> <p>Except: (i) no relation transfer or (ii) business reasons + consent or contractual clause.</p>
<p>8. With regard to modification of working conditions, is there any</p>	<p>Yes.</p> <p>Small modification working conditions,</p>	<p>Yes.</p> <p>Reduction acceptance period</p>	<p>Yes.</p> <p>Bankruptcy: cause for extinctive</p>	<p>Yes.</p> <p>Transfer insolvent company:</p>	<p>Yes.</p> <p>Negotiation with insolvency</p>	<p>Yes.</p> <p>Greater scope to modify working</p>

specialty when the modification of working conditions is intended in an insolvent/bankrupt company?	with good faith to prevent bankruptcy.	(15 days)	novation.	modification working conditions if partial re-employment.	administrators and decisions of the Insolvency Judge.	conditions.
9. The worker affected by a modification of his or her working conditions, does he or she have the right to terminate the employment relationship with right to compensation?	Yes. Compensation for unjustified (implicit) dismissal.	Yes. Compensation for unjustified dismissal.	Yes. Compensation established judicially. Reinstatement in case of unjustified dismissal.	Yes, Right to resign for just cause + notice period + damages.	Yes. Long-term or permanent transfer and modification working conditions not in collective agreement.	Yes. Compensation for wrongful or unfair dismissal.
10. Is there a special judicial procedure to substantiate claims regarding modification of working conditions?	No.	No.	No.	No. Possibility of urgent procedure.	Yes. Geographic mobility and modification working conditions not in collective agreement.	No. Procedure for unfair dismissal.
11. Other relevant aspects regarding modification of working conditions	-	-	-	-	-	Introduction of Employment Tribunal fees (2013) reduces claims challenging employer's decisions.

3.2. America

	Chile	Mexico	Peru	Uruguay	Venezuela	USA
<p>1. Is it possible for the employer to unilaterally modify the worker's functions?</p> <p>What are the causes that allow this modification?</p> <p>What are the formal or procedural limits that must be followed?</p>	<p>Yes.</p> <p>Non substantial modification: (i) same tasks and (ii) no damage for worker.</p> <p>Intervention labor authority.</p>	<p>No.</p>	<p>Yes.</p> <p>Non substantial modification.</p> <p>Substantial modification: just cause.</p>	<p>Yes.</p> <p>Non substantial modification: (i) just case, (ii) temporary and (iii) no damage for worker.</p>	<p>No.</p> <p>Exception: (i) vertical: substitution and (ii) downgrading: emergency, temporary and same wage.</p> <p>Union representative: authorization labor authority.</p>	<p>Yes.</p> <p>At-will modification working conditions.</p> <p>Exception: contractual provision of functions</p>
<p>2. Is it possible for the employer to unilaterally modify the employee's workplace?</p> <p>What are the causes that allow this modification?</p> <p>What are the formal or procedural limits that must be followed?</p>	<p>Yes.</p> <p>Non substantial modification: (i) same place or city and (ii) no damage for worker.</p>	<p>No, unless worker's consent or express mobility clauses.</p>	<p>Yes.</p> <p>Modification: (i) temporary and (ii) business cause.</p>	<p>Yes.</p> <p>Non substantial modification: (i) just case, (ii) temporary and (iii) no damage for worker.</p>	<p>Yes.</p> <p>Non substantial modification: no change residence.</p> <p>Substantial modification: (i) mobility clause, (ii) justified and (iii) no damage for worker.</p>	<p>Yes.</p> <p>At-will modification working conditions.</p> <p>Mobility clause collective agreement: arbitration.</p>

<p>3. Is it possible for the employer to unilaterally decide a permanent or temporary transnational geographic mobility?</p> <p>What are the causes that allow this modification?</p> <p>What are the formal or procedural limits that must be followed?</p>	No, unless worker's consent.	No.	No, unless worker's consent.	No.	No.	Yes, except contractual provision.
<p>4. Is it possible for the employer to unilaterally modify the regulation established in collective bargaining agreements regarding working conditions?</p> <p>What are the causes that allow this modification?</p> <p>What are the formal or procedural limits that must be followed?</p>	No, unless negotiation new agreement.	No. Except, judicial modification if (i) economic reasons and (ii) increase cost of living.	No, unless negotiation new agreement. Exception: schedule: (i) negotiation workers' representatives and (ii) labor authority legality control.	No.	No, unless agreement employer and workers. Modification labor authority: public and social interest.	No, unless negotiation new agreement.
<p>5. Is it possible for the employer to unilaterally modify the regulation of working conditions not established in collective bargaining agreements?</p> <p>What are the causes that</p>	Yes. Working time: (i) emergency, (ii) business reasons (60 min. schedule) and (iii) commercial	No. Exception: judicial modification if (i) economic reasons and (ii) increase cost of living.	Yes. Working time, shifts and schedule: just cause. Wage: no, unless objective and	No.	No, unless agreement employer and workers.	No. Binding "past practice": implied terms collective agreement.

allow this modification? What are the formal or procedural limits that must be followed?	sector (9 days before holydays).		justifiable cause.			
6. With regard to modification of working conditions, is there a different treatment depending on the size of the company?	No.	No.	No.	No.	No.	No.
7. With regard to modification of working conditions, is there a different treatment in the event of business transfers?	No. Preservation working conditions.	No. Preservation working conditions.	-	No. Transfer: just cause for modification working conditions.	Preservation working conditions. Unclear regulation of modification working conditions.	At-will rule, unless contractual clause. Collective agreement clause: restrictive interpretation by arbitrators.
8. With regard to modification of working conditions, is there any specialty when the modification of working conditions is intended in an insolvent/bankrupt company?	No.	No.	No.	No.	No.	Yes. Modification collective agreement

9. The worker affected by a modification of his or her working conditions, does he or she have the right to terminate the employment relationship with right to compensation?	Yes. Compensation for unfair (indirect) dismissal or damages violation fundamental rights.	Yes. Right to resign for just cause + compensation.	Yes. Compensation for unfair dismissal.	Yes. Compensation for unfair (indirect) dismissal.	Yes. Compensation for unfair (indirect) dismissal.	No, unless contractual clause.
10. Is there a special judicial procedure to substantiate claims regarding modification of working conditions?	No.	No. Procedure for unfair dismissal.	No.	No. Special procedure for anti-union conduct.	No.	No.
11. Other relevant aspects regarding modification of working conditions	Parliament bill to restrict parties' ability to agree to functional versatility.	Invalidity waiver clauses: rights established in laws not contracts.	-	Absence legal regulation; importance doctrine and case law.	Recent legislative labor reform (2012): limited precedents.	Employment at-will: default rule. Modification working conditions: at-will "offer and acceptance" of terms.