

MODIFICACIONES COLECTIVAS CON FUNCIÓN REGULADORA Y PLAZO DE IMPUGNACIÓN JUDICIAL

HÉCTOR LÓPEZ DE CASTRO RUIZ

Abogado

Confederación Intersindical Galega

hector@galizaciq.gal

RESUMEN

Los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo finalizan en ocasiones con acuerdos que regulan nuevas condiciones de trabajo para el futuro. Esto plantea la cuestión de la aplicación del plazo de prescripción de veinte días para impugnar estos acuerdos. La sentencia de la Audiencia Nacional de 14 de febrero de 2025 (CIG c. ABANCA) entiende que dicho plazo es aplicable cuando se impugna la propia modificación, pero no cuando se discute algún aspecto de la legalidad de los acuerdos.

Palabras clave: modificación de condiciones de trabajo, convenios de empresa, procedimiento laboral, caducidad

ABSTRACT

Collective procedures for substantial modification of conditions occasionally end with agreements regulating new working conditions for the future. This raises the question of the application of the twenty-day deadline for challenging these agreements. The Audiencia Nacional's judgment of 14 February 2025 (CIG v. ABANCA) states that this deadline applies when the modification itself is challenged, but not when any aspect of the legality of the agreements is discussed.

Key words: modification of working conditions, company agreements, labour litigation, expiration dates

RESUMO

Os procedementos de modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo rematan ocasionalmente con acordos que regulan novas condicións de traballo de cara ao futuro. Isto suscita a cuestión da aplicación do prazo de caducidade de vinte días na impugnación destes acordos. A sentenza da Audiencia Nacional do 14 de febreiro de 2025 (CIG c. ABANCA) entende que o devandito prazo é aplicábel cando se impugna a modificación en si, mais non cando se discute algún aspecto da legalidade dos pactos.

Palabras clave: modificación de condicións de traballo, acordos de empresa, procedemento laboral, caducidade

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN; 2. LA MODIFICACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO REGULADOR; 2.1. DE LA ALTERACIÓN DE LO PACTADO A LA CREACIÓN DE NUEVOS PACTOS; 2.2. UN EJEMPLO: PACTOS COLECTIVOS EN MATERIA DE JORNADA Y HORARIOS; 3. EL OBJETO DE LA IMPUGNACIÓN DETERMINA EL PLAZO; 4. CONCLUSIONES; 5. REFERENCIAS

1. INTRODUCCIÓN

Si Edipo fuese un laboralista, la Esfinge de Tebas sería probablemente una aterradora fecha de caducidad de veinte días, siempre dispuesta a tragarse a cualquiera que no sepa descifrar sus enigmas.

En este artículo intentaré responder a una pregunta muy concreta que siempre inquieta a quien se encuentra en la situación de querer impugnar algún punto de un convenio colectivo sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo: “¿qué plazo tengo?”.

Para ello, tomaré como base la reciente sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (SAN) de 14 de febrero de 2025 (proc. 405/2024) - [ECLI:ES:AN:2025:744](#) — pendiente de recurso de casación ordinaria — que estimó una demanda de conflicto colectivo interpuesta por la

Confederación Intersindical Galega (CIG) frente a ABANCA Corporación Bancaria, SA (ABANCA) en relación con un aspecto concreto de un acuerdo colectivo sobre jornada y horarios de trabajo, firmado el 25 de junio de 2024 en el marco formal de un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo iniciado por la entidad bancaria.

2. LA MODIFICACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO REGULADOR

2.1. DE LA ALTERACIÓN DE LO PACTADO A LA CREACIÓN DE NUEVOS PACTOS

Además de su concepción doctrinal como facultad empresarial de *alteración de lo pactado* (Beltran de Heredia Ruiz, 2018), fundada en “probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción” de acuerdo con el artículo 41.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET), el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo tiene cada vez más una función de *creación de nuevos pactos*.

Se trata de una consecuencia —no sé si deseada o no— de la apelación del legislador a “negociar de buena fe, con vistas a alcanzar un acuerdo” (artículo 41.4.3 ET) en un periodo de consultas que debe versar sobre “las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados” (art. 41.4 ET).

A partir de esta promoción legal del acuerdo, es habitual que las empresas inicien procedimientos de modificación sustancial no sólo con la finalidad de *alterar las condiciones de trabajo anteriores* —con el límite legal de las que están reguladas en un convenio colectivo (artículos 41.6 y 82.3 ET)— sino también con el objetivo de *pactar nuevas condiciones de trabajo*, que se estipularán en el acuerdo que finalice el periodo de consultas y proyectarán su eficacia al futuro, en ocasiones con vigencia temporal indefinida.

Los incentivos a este tipo de negociación para la parte empresarial son claros: contrariamente a lo que ocurre con la parsimoniosa negociación de los convenios colectivos o incluso de los acuerdos de empresa, esta es una consulta concentrada en el tiempo —“no superior a quince días” (artículo 41.4 ET)— en la que la representación legal de los trabajadores tiene sobre sí la espada de Damocles de que la empresa pueda tomar una decisión unilateral en el procedimiento que liquide las condiciones anteriores sin dar nada en compensación por ellas (artículo 41.5 ET).

Frente a estos incentivos, un posible inconveniente para las empresas es que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo pueda usarse como puerta de salida para algunas personas trabajadoras, que *disponen de un plazo de un año* —tal y como reconoce la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS) de 29 de octubre de 2012 (rec. 3851/2011) - [ECLI:ES:TS:2012:7788](#)— para ejercer el derecho, que les reconoce el artículo 41.3 ET, párrafo segundo, a la resolución indemnizada del contrato de trabajo con veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de nueve mensualidades.

2.2. UN EJEMPLO: PACTOS COLECTIVOS EN MATERIA DE JORNADA Y HORARIOS

El sector financiero abunda en ejemplos de lo que llamo *función reguladora* de los acuerdos colectivos sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo. Si nos centramos en ABANCA, que fue la entidad demandada en el conflicto colectivo mencionado en la introducción, podemos citar tres acuerdos de gran relevancia, por afectar a la materia de jornada y horarios de trabajo:

- a) Los acuerdos de 26 de diciembre de 2014 y de 21 de abril de 2020, que estuvieron vigentes hasta el 31 de diciembre de 2024.
- b) El acuerdo de 25 de junio de 2024, que comenzó a aplicarse el 1 de enero de 2025.

Es necesario destacar, en relación a estos acuerdos, dos disposiciones del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y Entidades Financieras para el periodo 2024-2026 (código 99000785011981; [BOE](#) núm. 137, de 6 de junio de 2024):

- a) El artículo 32, titulado “Jornada y horarios”, admite en su apartado 7 que cada entidad pueda establecer “jornadas y horarios singulares” siempre que se pacten “mediante acuerdo colectivo” de empresa y con el único límite de no superar la jornada anual de 1.650 horas de trabajo efectivo, más 30 de formación, que se fija para todo el sector.
- b) La disposición adicional quinta, rubricada “Empleo”, que establece que antes de iniciar los procedimientos legales de los artículos 40, 41, 47, 47 bis y 51 ET, las empresas “deberán abrir un proceso previo y limitado en el tiempo, de al menos quince días de duración, de negociación con la RLPT para buscar fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración en el volumen de empleo”.

El juego combinado de estas reglas del convenio sectorial supuso, en relación con el acuerdo de 25 de junio de 2024, que cuando ABANCA abrió formalmente el periodo de consultas para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que se desarrolló en apenas tres sesiones, las partes ya habían mantenido doce reuniones en la fase previa regulada en el convenio, por lo que el acuerdo finalmente firmado debía estar muy avanzado en ese momento.

En cuanto al contenido del convenio, lo que prevalece en el mismo son los *aspectos de regulación hacia el futuro* de la jornada y horarios de trabajo, configurándose el nuevo convenio de 25 de junio de 2024 como un “acuerdo colectivo” para el establecimiento de “jornadas y horarios singulares”, en los términos del artículo 32.7 del convenio, en sustitución de los anteriores de 26 de diciembre de 2014 y 21 de abril de 2020.

Lo que motivó la demanda de CIG que dio origen a la SAN de 14 de febrero de 2025 (proc. 405/2024) —de la que es ponente el magistrado Ramón Gallo Llanos— fue una discrepancia jurídica de este sindicato sobre un aspecto del contenido regulador del acuerdo, del que no era parte firmante. En concreto, el establecimiento de un plazo de preaviso de tan solo 48 horas —en lugar de los cinco días exigidos por el artículo 34.2 ET— en un caso de distribución irregular de la jornada, como es la convocatoria de personas trabajadoras para prestar servicios durante dos horas una tarde a la semana, dentro del denominado “horario flexible” que es de aplicación general a puestos de dirección de oficina o superiores y de adopción voluntaria para el resto de puestos.

Con estos antecedentes, estamos en disposición de abordar la cuestión planteada en la introducción: ¿El plazo para impugnar el acuerdo es de *veinte días* (art. 138.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social [LRJS]), al tener su origen en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo? ¿O bien el acuerdo puede ser impugnado *durante toda su vigencia*, como si de un convenio colectivo se tratase (art. 163.3 LRJS), por el hecho de regular condiciones de trabajo *ad futurum*?

3. EL OBJETO DE LA IMPUGNACIÓN DETERMINA EL PLAZO

CIG interpuso la demanda de conflicto colectivo para cuestionar el preaviso de 48 horas el 18 de diciembre de 2024, transcurridos bastantes más de veinte días hábiles desde que, según ABANCA, se le hubiera notificado el acuerdo sobre el procedimiento de modificación sustancial firmado el 25 de junio de 2024. Y, como recuerda la reciente STS de 30 de enero de 2025 (rec. 4138/2022) - [ECLI:ES:TS:2025:409](#):

“Debemos recordar, por lo demás, que, de conformidad con el artículo 138.1 LRJS, y como señala la ya citada STS 360/2018, de 3 de abril (rec. 106/2017), con cita de la STS

21 octubre 2014 (rec. 289/2013), «tras la entrada en vigor de la (LRJS), el controvertido plazo de veinte días de caducidad para la impugnación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo es aplicable en todo caso, aun cuando no se haya seguido el trámite del artículo 41 ET. Por consiguiente, resulta baladí cualquier argumentación sobre el grado de cumplimiento del procedimiento que marca el citado precepto legal, ya que, con independencia de la mayor o menor acomodación a las exigencias del previo periodo de consultas, lo cierto es que la acción que se ejercitaba en la demanda había de someterse en todo caso al mencionado plazo de caducidad.»

Y debe tenerse en cuenta que la STS 360/2018 resuelve un supuesto de modificación colectiva impugnada por el proceso de conflicto colectivo. La STS 360/2018 no tiene dudas de que también aquí se aplica el plazo de caducidad de veinte días. Lo mismo sucede con la STS 806/2019, de 26 de noviembre (rec. 97/2018), antes con la STS 514/2016, de 9 de junio (rec. 214/2015), y, más recientemente, con la STS 455/2024, de 12 de marzo (rec. 336/2021).”

Sobre esta base, la letrada de la entidad bancaria planteó en juicio la excepción de inadecuación de procedimiento, al considerar que el acuerdo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo debía ser impugnado de conformidad con el art. 138 LRJS y, en consecuencia, la excepción de caducidad de la acción.

Respecto a la excepción de inadecuación de procedimiento, la Audiencia Nacional se limita a recordar que la demanda se formuló conforme a la modalidad procesal de conflicto colectivo, que es la adecuada para impugnar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con los artículos 138.4 y 153.1 LRJS, por lo que la primera excepción debe desestimarse.

De mucho mayor interés resulta el razonamiento del tribunal para rechazar la excepción de caducidad de la acción, que transcribimos a continuación:

""En cuanto a la caducidad de la acción debemos rechazar la misma por lo que seguidamente procederemos a argumentar.

Si bien asiste la razón a la demandada a la hora de señalar que cuanto se impugna una MSCT con carácter colectivo opera el plazo de caducidad de 20 días previsto en los arts. 138.1 de la LRJS y 59.4 ET aun cuando no se haya seguido el procedimiento previsto legalmente para su adopción -por todas esta doctrina aparece recordada en la reciente STS de 30-1-2.025- rcud. 4138/2022- , entendemos que dicho plazo opera cuando lo que se pretenda es obtener uno de los posibles fallos previstos en el propio art. 138 de la LRJS en su apartado 7 que determina el objeto de la modalidad procesal allí regulada, que dispone lo siguiente:

"La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la

declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108."

En efecto, de dicho precepto se infiere que la materia propia del art. 138 de la LRJS no es otra que determinar si la medida adoptada se funda en causa ETOP acreditada o de FM, si se ha seguido el procedimiento legalmente previsto para su adopción, o si la misma se adoptó con vulneración de los derechos fundamentales o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho y es respecto de estos los argumentos respecto de los que operan los institutos de la caducidad y la prescripción que se establecen en los preceptos referidos.

Pero cuando lo que se impugna con carácter colectivo como sucede en el presente caso es la regulación normativa fruto de la MSCT por considerar que la misma resulta contraria al orden legal o convencionalmente aplicable consideramos que no operan los institutos de la caducidad y de la prescripción, siendo la medida susceptible de ser impugnada mientras esté vigente, pues la cuestión que ha de resolverse en el presente caso difiere de lo arriba expuesto pues la solución contraria, implicará dar carta de naturaleza a acuerdos de empresa o decisiones empresariales de carácter colectivo contrarias a la legalidad si no fueron impugnadas en el plazo de caducidad de 20 días.

A lo ya argumentado cabe añadir que no consta en las presente actuaciones cuando se notificó de forma fehaciente y por escrito el acuerdo de fecha 24 de junio a los trabajadores y a sus representantes legales que es lo que hace que opere el instituto de la caducidad, como ya argumentamos en el anterior fundamento jurídico, por lo que resulta de aplicación la doctrina que contienen las Ss de 10-9-2.024- rec. 87/2022- y, de 22-3-2.016 (rec. 660/2016).

Es decir, la sentencia *asume el aspecto bifronte* que tienen actualmente muchos acuerdos de modificación sustancial de condiciones de trabajo para concluir que de ellos pueden derivarse dos acciones judiciales distintas, en función del objeto de la impugnación:

- a) Cuando lo que se impugna es la modificación sustancial en su aspecto de *alteración de lo pactado*, se aplica el artículo 138 LRJS y por tanto el plazo de caducidad de veinte días. En estos casos, el objeto de discusión será la realidad de las causas invocadas por la empresa —que cuando existe acuerdo se presumen concurrentes, de acuerdo con el último párrafo del artículo 41.4 ET—, el cumplimiento del procedimiento legal, la posible existencia de vicios en el consentimiento o vulneraciones de derechos fundamentales, etc., en orden a la *declaración judicial de la medida modificativa como nula o injustificada*.
- b) Sin embargo, cuando el acuerdo de modificación sustancial se impugna en su vertiente de *creación de nuevos pactos*, no resulta aplicable el artículo 138 LRJS ni los plazos que de él derivan. En este caso, lo que está en discusión no es la medida de modificación en sí misma considerada, sino los acuerdos asociados a dicha medida que proyectan su eficacia hacia el futuro. Por tanto, *la posible ilegalidad de estos acuerdos no puede consolidarse por la falta de impugnación* en el breve plazo de veinte días y debe admitirse la reclamación que se presente durante toda su vigencia, como se hace con los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la sentencia que se dicte en el recurso de casación, parece que la solución dada por la Audiencia Nacional está en sintonía con la STS de 23 de marzo de 2021 (rcud. 2668/2018) - [ECLI:ES:TS:2021:1272](https://www.eCLI.europa.eu/juris/decidim/decidim?case=ECLI:ES:TS:2021:1272), que declaró lo siguiente:

“No cabe duda que las acciones dirigidas a conseguir la declaración de ilegalidad de una medida empresarial que afecta a las condiciones en que se desarrolla el contrato de trabajo pueden ser combatidas mientras produzcan efectos sin que pueda sostenerse que el plazo de prescripción para reclamar prescribe al año desde que la decisión se produjo; antes al contrario, la acción sigue viva y puede ejercitarse en cualquier momento en que la medida siga vigente y proyecte sus efectos.”

Finalmente, para satisfacer la curiosidad de quien haya llegado a este punto, debe decirse que la sentencia comentada estimó la demanda en cuanto al fondo, al entender que el preaviso de 48 horas era contrario al artículo 34.2 ET y debía aplicarse el mínimo legal de cinco días para los supuestos de distribución irregular de la jornada, como garantía de los derechos de conciliación entre el trabajo y la vida familiar y laboral.

4. CONCLUSIÓN

La aplicación práctica de las normas jurídicas conduce a resultados complejos, que en ocasiones exceden de las previsiones del legislador. En el caso de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, los acuerdos obtenidos durante los periodos de consultas configuran nuevos pactos, a menudo más relevantes que las medidas modificativas en que traen causa. La SAN de 14 de febrero de 2025 (proc. 405/2024) revela, a mi juicio, una correcta comprensión por parte del órgano judicial de la complejidad que este tipo de acuerdos tiene en la actualidad y da una solución acertada a la controversia, evitando que la aplicación mecánica del plazo de caducidad de los artículos 138.1 LRJS y 59.4 ET consolide de cara al futuro situaciones contrarias a derecho.

5. REFERENCIAS

Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 14 de febrero de 2025 (proc. 405/2024) - ECLI:ES:AN:2025:744.

Beltrán de Heredia Ruiz, I. (25 de abril de 2018). *¿Y si los "poderes" del empresario se basaran en el derecho al trabajo (art. 35 CE)?* Obtenido de Una mirada crítica a las relaciones laborales:

<https://ignasibeltran.com/2018/04/25/y-si-los-poderes-del-empresario-se-fundamentaran-en-el-derecho-al-trabajo-art-35-ce/>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Convenio colectivo de cajas de ahorros y entidades financieras para el periodo 2024-2026 (código 99000785011981; BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024).

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 2012 (rec.: 3851/2011) -
ECLI:ES:TS:2012:7788.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2021 (recud. 2668/2018) -
ECLI:ES:TS:2021:1272.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 30 de enero de 2025 (rec. 4138/2022) - ECLI:ES:TS:2025:409.

Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.