

MODIFICACIÓNS COLECTIVAS CON FUNCIÓN REGULADORA E PRAZO DE IMPUGNACIÓN XUDICIAL

HÉCTOR LÓPEZ DE CASTRO RUIZ

Avogado
Confederación Intersindical Galega
hector@galizaci.gal

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 chave: modificación de condicións de traballo, acordos de empresa, procedemento laboral, caducidade

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

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN; 2. A MODIFICACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO REGULADOR; 2.1. DA ALTERACIÓN DO PACTADO Á CREACIÓN DE NOVOS PACTOS; 2.2. UN EXEMPLO: PACTOS COLECTIVOS EN MATERIA DE XORNADA E HORARIOS; 3. O OBXECTO DE IMPUGNACIÓN DETERMINA O PRAZO; 4. CONCLUSIÓN; 5. REFERENCIAS

1. INTRODUCCIÓN

Se Edipo fose un laboralista, a Esfinxe de Tebas sería, probabelmente, un terrorífico prazo de caducidade de vinte días, sempre disposto a engulir quen non saiba descifrar os seus enigmas.

Neste artigo vou tratar de responder unha pregunta moi concreta que sempre desacouga a quen se ve na situación de querer impugnar algún punto dun acordo colectivo sobre modificación substancial de condicións de traballo: “que prazo teño?”

Para tal cometido, tomarei como base a recente sentenza da Sala do Social da Audiencia Nacional (SAN) do 14 de febreiro de 2025 (proc. 405/2024) - [ECLI:ES:AN:2025:744](#) — pendente de recurso de casación ordinaria— que estimou unha demanda de conflito colectivo interposta pola

Confederación Intersindical Galega (CIG) fronte a ABANCA Corporación Bancaria, S.A. (ABANCA) en relación cun aspecto concreto dun acordo colectivo en materia de xornada e horarios, subscrito o 25 de xuño de 2024 no marco formal dun procedemento de modificación substancial de condicións de traballo iniciado pola entidade bancaria.

2. A MODIFICACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO REGULADOR

2.1. DA ALTERACIÓN DO PACTADO Á CREACIÓN DE NOVOS PACTOS

Alén da súa concepción doutrinal como unha facultade empresarial de *alteración do pactado* (Beltran de Heredia Ruiz, 2018), fundamentada en “probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción” consonte ao artigo 41.1 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro (ET), o procedemento de modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo ten, cada vez máis, unha función de *creación de novos pactos*.

Isto é unha consecuencia —non sei se desexada ou non— da apelación que fai o lexislador a “negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo” (artigo 41.4.3ª ET) nun período de consultas que debería versar sobre “as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados” (art. 41.4 ET).

Partindo desta promoción legal do acordo, é habitual que as empresas inicien procedementos de modificación substancial non só coa finalidade de *alteraren as condicións de traballo anteriores* —co límite legal daquelas que estean reguladas en convenio colectivo (artigos. 41.6 e 82.3 ET)— senón tamén co obxectivo de *pactaren condicións de traballo novas*, que serán estipuladas no acordo de finalización do período de consultas e proxectarán a súa eficacia de cara ao futuro, ás veces con vixencia temporal indefinida.

Os incentivos deste tipo de negociación para a parte empresarial son claros: contrariamente ao que acontece coa vagarosa negociación dos convenios colectivos ou mesmo dos acordos de empresa, trátase dunha consulta concentrada no tempo —“non superior a quince días” (artigo 41.4 ET)— na cal a representación legal das persoas traballadoras ten sobre si a espada de Damocles de que a empresa tome unha decisión unilateral no procedemento que liquide as condicións anteriores sen dar nada en compensación por elas (art. 41.5 ET).

Fronte a estes incentivos, un posíbel inconveniente para as empresas é que a modificación substancial de condicións de traballo poida ser usada como porta de saída para algunhas persoas traballadoras, que *dispoñen do prazo dun ano* —tal como recoñeceu a sentenza da Sala do Social do Tribunal Supremo (STS) do 29 de outubro de 2012 (rec. 3851/2011) - [ECLI:ES:TS:2012:7788](#)— para exercerem o dereito que lles dá o artigo 41.3 ET, parágrafo segundo, á resolución indemnizada do contrato de traballo con vinte días de salario por ano de servizo, cun máximo de nove mensualidades.

2.2. UN EXEMPLO: PACTOS COLECTIVOS EN MATERIA DE XORNADA E HORARIOS

O sector das finanzas é pródigo en exemplos do que chamo *función reguladora* dos acordos colectivos sobre modificación substancial de condicións de traballo. Se nos centramos en ABANCA, que foi a entidade demandada no conflito colectivo citado na introdución, podemos citar tres acordos de grande relevancia, por afectaren ás materias de xornada e horario:

- a) Os acordos do 26 de decembro de 2014 e o 21 de abril de 2020, que foron de aplicación até o 31 de decembro de 2024.
- b) O acordo do 25 de xuño de 2024, que comezou a aplicarse o 1 de xaneiro de 2025.

Cómpre salientarmos, en relación con estes acordos, dúas previsións do Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro para o período 2024-2026 (código 99000785011981; [BOE núm. 137, do 6 de xuño de 2024](#)):

- a) O artigo 32, rubricado “Xornada e horarios”, admite na súa alínea 7 que cada entidade poida establecer “xornadas e horarios singulares” sempre que se pacten “mediante acordo colectivo” de empresa e co único límite de non excederen da xornada anual de 1.650 horas de traballo efectivo, máis 30 para formación, que se fixa para todo o sector.
- b) A disposición adicional quinta, rubricada “Emprego”, que dispón que antes de iniciaren os procedementos legais dos artigos 40, 41, 47, 47 bis e 51 ET, as empresas “abrirán un proceso previo e limitado no tempo, de cando menos quince días de duración, de negociación coa RLPT para buscar as fórmulas que permitan minimizar o impacto de calquera proceso de reestruturación no volume de emprego”.

O xogo combinado destas normas do convenio sectorial supuxo, en relación co acordo do 25 de xuño de 2024, que cando ABANCA abriu formalmente o período de consultas para a modificación substancial de condicións de traballo, que se desenvolveu en só tres sesións, as partes xa levaban doce reunións na fase previa regulada no convenio, de modo que o acordo finalmente asinado xa debía estar moi avanzado naquela altura.

En canto ao contido do acordo, o que nel prevalece son os *aspectos de regulación cara ao futuro* de xornada e horario, configurándose o novo acordo do 25 de xuño de 2024 como un “acordo colectivo” para a fixación de “xornadas e horarios singulares”, nos termos do artigo 32.7 do convenio, en substitución dos anteriores do 26 de decembro de 2014 e o 21 de abril de 2020.

O que motivou a demanda da CIG que deu lugar á SAN do 14 de febreiro de 2025 (proc. 405/2024) —da cal é relator o maxistrado Ramón Gallo Llanos— foi unha discrepancia xurídica deste sindicato en relación cun aspecto do contido regulador do acordo, do cal non foi parte asinante. En concreto, o establecemento dun prazo de preaviso de só 48 horas —en vez dos cinco días que manda o artigo 34.2 ET—

nun suposto de distribución irregular de xornada, como é a convocatoria das persoas traballadoras para prestaren servizos durante dúas horas nunha tarde á semana, dentro do denominado “horario flexíbel” que é de aplicación xeral aos postos de dirección de oficina ou superiores e de adopción voluntaria para o resto de postos.

Con estes antecedentes, estamos en condicións de abordarmos a cuestión exposta na introdución: O prazo para a impugnación do acordo é de *vinete días* (art. 138.1 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social [LRXS]), por ter a súa orixe nun procedemento de modificación substancial de condicións de traballo? Ou ben o acordo pode impugnarse *durante toda a súa vixencia*, como se fose un convenio colectivo (art. 163.3 LRXS), polo feito de regular condicións de traballo *ad futurum*?

3. O OBXECTO DE IMPUGNACIÓN DETERMINA O PRAZO

A CIG interpuxo a demanda de conflito colectivo para cuestionar o preaviso de 48 horas o 18 de decembro de 2024, transcorridos bastantes máis de vinte días hábiles desde que, segundo ABANCA, lle foi notificado o acordo do procedemento de modificación substancial suscrito o 25 de xuño de 2024. E, como lembra a recente STS do 30 de xaneiro 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)."

Con este fundamento, a letrada da entidade bancaria formulou no acto do xuízo a excepción de inadecuación de procedemento, por considerar que debía impugnarse o acordo de modificación substancial de condicións de traballo consonte ao art. 138 LRXS e, en consecuencia, a excepción de caducidade de la acción.

En relación coa *excepción de inadecuación de procedemento*, a Audiencia Nacional límitase a lembrar que a demanda foi formulada consonte á modalidade procesual de conflito colectivo, que é a adecuada para impugnar unha modificación substancial de condicións de traballo consonte aos artigos 138.4 e 153.1 LRXS, de modo que a primeira excepción debe decaer.

Moito máis interese teñen os razoamentos do tribunal para rexeitar a *excepción de caducidade da acción*, que transcribimos a seguir:

"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). É dicir, a sentenza *asume a fasquía bifronte* que teñen actualmente moitos acordos de modificación substancial de condicións de traballo para concluír que deles poden derivar dúas accións xudiciais diferentes, en función do obxecto de impugnación:

a) Cando o que e impugna é a modificación substancial na súa faceta de *alteración do pactado* aplícase o artigo 138 LRXS e polo tanto o prazo de caducidade de vinte días. Nestes casos o obxecto de discusión será a realidade das causas invocadas pola empresa —que cando hai acordo se presume que existen, consonte ao parágrafo final do artigo 41.4 ET—, o cumprimento do procedemento legal, a posíbel existencia de vicios no consentimento ou vulneracións de dereitos fundamentais, etc., en orde á *declaración xudicial da medida modificativa como nula ou inxustificada*.

b) Porén, cando se impugna o acordo de modificación substancial na súa vertente de *creación de novos pactos*, non se aplica o artigo 138 LRXS nin os prazos que del derivan. Neste caso, o que se discute non é a medida de modificación en si mesma considerada, senón os acordos asociados a tal medida que proxectan a súa eficacia cara ao futuro. Polo tanto, *a posíbel ilegalidade destes acordos non pode verse consolidada pola falta de impugnación* no breve prazo de vinte días e debe admitirse a demanda que se presente durante toda a súa vixencia, tal como se fai cos convenios colectivos.

Sen prexuízo da sentenza que se ha de ditar no recurso de casación, parece que a solución que dá a Audiencia Nacional está en liña coa STS do 23 de marzo 2021 (rcud. 2668/2018) - [ECLI:ES:TS:2021:1272](#), que declarou o seguinte:

“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 a curiosidade de quen chegara a este punto, debe ser dito que a sentenza comentada estimou a demanda en canto ao fondo, por entender que o preaviso de 48 horas era contrario ao artigo 34.2 ET e debía aplicarse o mínimo legal de cinco días para os supostos de distribución irregular da xornada, como garantía dos dereitos de conciliación entre o traballo e a vida familiar e laboral.

4. CONCLUSIÓN

A aplicación práctica das normas legais conduce a resultados complexos, que ás veces exceden das previsións do lexislador. No caso das modificacións substanciais de condicións de traballo de carácter colectivo, os acordos

obtidos nos períodos de consultas configuran novos pactos, que decote teñen máis relevancia que as medidas modificativas en que traen causa. A SAN do 14 de febreiro de 2025 (proc. 405/2024) revela, na miña opinión, unha correcta comprensión por parte do órgano xudicial da complexidade que revisten actualmente este tipo de acordos e dá unha solución acertada á controversia, evitando que a aplicación mecánica do prazo de caducidade dos artigos 138.1 LRXS e 59.4 ET consolide de cara ao futuro situacións contrarias a dereito.

5. REFERENCIAS

Sentenza da Sala do Social da Audiencia Nacional do 14 de febreiro de 2025 (proc. 405/2024) - ECLI:ES:AN:2025:744.

Beltran de Heredia Ruiz, I. (25 de abril de 2018). *¿Y si los «poderes» del empresario se fundamentaran en el derecho al trabajo (art. 35 CE)?* Obtido 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/>

Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

Convenio colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro para o período 2024-2026 (código 99000785011981; BOE núm. 137, do 6 de xuño de 2024).

Sentenza da Sala do Social do Tribunal Supremo do 29 de outubro de 2012 (rec. : 3851/2011) - ECLI:ES:TS:2012:7788.

Sentenza da Sala do Social do Tribunal Supremo do 23 de marzo de 2021 (rcud. 2668/2018) - ECLI:ES:TS:2021:1272.

Sentenza da Sala do Social do Tribunal Supremo do 30 de xaneiro de 2025 (rec. 4138/2022) - ECLI:ES:TS:2025:409.

Texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores,
aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23
de outubro.