

MODIFICACIÓN SOBREVENIDA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: MOVILIDADES, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL E INAMPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO A LA LUZ DE LA RECIENTE JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

LARA MUNÍN SÁNCHEZ
Profesora Ayudante Doctora
Universidad de Santiago de Compostela (España)
lara.munin@usc.es

RESUMEN

Las medidas de flexibilización interna, tanto las de menor entidad que pueden considerarse manifestación del *ius variandi* “normal” del empresario, como aquellas de mayor trascendencia que cabe incluir en la categoría de las modificaciones sustanciales en sus distintas variantes, son instituciones que, a diferencia del despido o las relacionadas con conciliación, igualdad etc., se han mantenido, de momento, a salvo de las constantes modificaciones normativas¹, por lo que gozan de cierta estabilidad en su régimen jurídico. Sin embargo, su uso recurrente en la práctica como mecanismo que permite a las empresas adaptarse a las cambiantes circunstancias de toda índole que afectan a su actividad, las convierte en una fuente de constante litigiosidad y, por ende, en temática frecuente de la doctrina jurisprudencial. El objeto del presente artículo es —precisamente— ofrecer una revisión de los más recientes pronunciamientos del Tribunal supremo relacionados con estas medidas a fin de ofrecer al lector una visión panorámica de las novedades más reseñables en la materia.

¹ Debe mencionarse la excepción representada por el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, modificado en tres ocasiones consecutivas desde 2022.

Palabras clave: Proceso de conflicto colectivo; caducidad; recurso de suplicación; plazo para reclamar ascenso; modificación sustancial de condiciones de trabajo; inaplicación de convenio; descuelgue. Cláusula *Rebus sic stantibus*.

ABSTRACT

Internal flexibility measures, both those of lesser significance, which may be considered an expression of the employer's "normal" *ius variandi*, and those of greater importance, which fall under the category of substantial modifications in their various forms, are legal mechanisms that, unlike dismissal or those related to work-life balance, equality, etc., have so far remained unaffected by constant legislative changes and therefore enjoy a certain degree of stability in their legal framework. However, their frequent use in practice as a tool enabling companies to adapt to changing circumstances of all kinds affecting their operations makes them a constant source of litigation and, consequently, a recurring subject of judicial doctrine. The purpose of this article is precisely to provide a review of the most recent rulings of the Supreme Court concerning these measures in order to offer the reader a comprehensive overview of the most noteworthy developments in this area.

Keywords: Collective conflict procedure; limitation period, Appeal, promotion claim deadline, substantial change in working conditions, non-application of the collective agreement, "*rebus sic stantibus*" clause.

RESUMO

As medidas de flexibilización interna, tanto as de menor entidade, que poden considerarse unha manifestación do *ius variandi* "normal" do empresario, como aquelas de maior transcendencia, incluídas na categoría das modificacións substanciais nas súas distintas variantes, son institucións que, a diferenza do despedimento ou das relacionadas coa conciliación, igualdade etc., mantivérónse, de momento, a

salvo das constantes modificáñons normativas, polo que gozan dunha certa estabilidade no seu réxime xurídico. Non obstante, o seu uso recorrente na práctica como mecanismo que permite ás empresas adaptarse ás cambiantes circunstancias de toda índole que afectan á súa actividade convérteas nunha fonte de constante litigiosidade e, por conseguinte, nunha temática frecuente na doutrina xurisprudencial. O obxectivo do presente artigo é, precisamente, ofrecer unha revisión dos máis recentes pronunciamentos do Tribunal Supremo relacionados con estas medidas, a fin de proporcionar ao lector unha visión panorámica das novedades más salientables na materia.

Palabras clave: proceso de conflito colectivo, caducidade, recurso de suplicación, cómputo do prazo para ascenso, modificación substancial das condicións de traballo, inaplicación do convenio. cláusula "rebus sic stantibus".

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL. CUESTIONES PROCESALES. 2.1. CADUCIDAD DE LA ACCIÓN PARA IMPUGNAR LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. 2.2. EL ACCESO AL RECURSO DE SUPLICACIÓN. 2.2.1. Impugnación de modificación individual y pretensión indemnizatoria. 2.2.2. Impugnación de modificación individual y vulneración de derechos fundamentales. 3. MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSO: CÓMPUTO DEL PLAZO. 4. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. CASUÍSTICA 4.1. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONCEPTO DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL. 4.2. APLICACIÓN A SUPUESTOS CONCRETOS. 4.3. LA NOCIÓN DE CONFLICTO COLECTIVO A PROPÓSITO DE LA IMPUGNACIÓN DE LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO. 5. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL Y DESCUELgue: DELIMITACIÓN. 5.1. MODIFICACIÓN DEL CONVENIO. EL DESCUELgue. 5.2. LA EXCLUSIÓN DE LA CLÁUSULA REBUS SIC STANTIBUS PARA LA INAPLICACIÓN

DEL CONVENIO. 6. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CARÁCTER COLECTIVO. PUNTOS CONTROVERTIDOS. 7. RELACIÓN DE SENTENCIAS COMENTADAS. 8. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

El objeto del presente artículo, como ha quedado anticipado en el resumen que antecede, consiste en analizar los más recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo en materia de movilidades, modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio. Pero hemos de comenzar destacando que el amplio número de resoluciones existentes sobre este tema pone de manifiesto que se trata de medidas que generan una gran litigiosidad dado su acostumbrado carácter impopular. Por ese motivo, la prospección temporal en el análisis jurisprudencial ha de ser necesariamente corto, retrotrayéndose aproximadamente al periodo del último año. Sin embargo, lo que se acaba de indicar no ha impedido en modo alguno encontrar un gran número de resoluciones reseñables del Alto Tribunal que comentamos a continuación en sus aspectos más relevantes.

2. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. CUESTIONES PROCESALES

Entre los temas con los que se inicia el año 2025 figuran los de índole procesal. En concreto, son dos aspectos los que más se abordan en relación con las modificaciones sustanciales, quizás debido a la confusión que generan en la práctica profesional. Se trata del instituto de la caducidad, por un lado, y el acceso al recurso de suplicación, por otro.

2.1. LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN PARA IMPUGNAR LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO
En particular, se estrena el Tribunal Supremo con la doctrina acerca la caducidad de la acción para impugnar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. En

este sentido cabe citar la STS nº 65/2025 de 29 de enero (Rec. nº 28/2023²) y STS nº 83/2025 de 30 de enero (Rec. n.º 4138/2022³). Esta última, más profusa en su contenido explicativo, trae causa de la decisión de una empresa de servicios, adjudicataria por entonces del servicio de limpieza de las estaciones correspondientes a las líneas 8 y 10 del Metro de Madrid, de proceder a minorar el complemento de incapacidad temporal que venía abonando a los trabajadores, aduciendo que hasta la fecha se había pagado computando, por error, conceptos retributivos que el convenio colectivo de aplicación no incluía. Tal circunstancia fue objeto de aviso mediante comunicación escrita dirigida a la plantilla en junio de 2018 (21/06/2018) para su aplicación a partir del mes de siguiente. Un mes después (21/07/2018), ante la disconformidad de los trabajadores, se presentó solicitud de mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, seguida posteriormente de una primera demanda de conflicto colectivo que fue desistida (interpuesta el 27/11/2018, esto es, 4 meses después) para presentarse finalmente otra, también de conflicto colectivo, el 23 de marzo de 2019 (pasados 8 meses)⁴.

En la instancia, el juzgado de lo social competente, partiendo de que la decisión de la empresa era una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y que la demanda de conflicto colectivo estaba impugnando esa modificación sustancial, consideró aplicable el plazo de

² STS nº 65/2025 de 29 enero (Rec. nº 28/2023), ECLI:ES:TS:2025:471.

³ STS nº 83/2025 de 30 de enero (Rec. n.º 4138/2022), ECLI:ES:TS:2025:409.

⁴ Sobre las distintas vías de impugnación de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo véase, MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (2024). Procedimientos de impugnación judicial de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 12 .Pp 13-37.

caducidad de 20 días establecido en el art. 138.1 de la LRJS⁵, resultando que en el momento de presentación de la demanda ya había transcurrido con creces el plazo señalado. Recurrida la sentencia en suplicación, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, no consideró aplicable el referido plazo al procedimiento de conflicto colectivo y estimó el recurso.

El Tribunal Supremo ,en unificación de doctrina, viene a recordar con cita de numerosos pronunciamientos precedentes en el mismo sentido⁶, que, en efecto, la modalidad procesal por la que se han de impugnar las modificaciones sustanciales de carácter colectivo es la del conflicto colectivo, tal y como disponen de forma clara los

⁵ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, *BOE* núm. 245, de 11/10/2011, <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>. (En adelante LRJS). Artículo 138.1 “1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores”

⁶ SSTS 21 febrero de 1997 (Rec. nº. 812/1996), 14 mayo 1997 (Rec. nº. 4132/1996), 28 abril 1997 (Rec. nº. 4363/1996), 4 junio de 2013 (Rec. nº. 249/2011), 9 junio de 2016 (Rec. nº. 214/2015), 3 abril de 2018 (Rec. nº 106/2017), 26 noviembre de 2019 (Rec. nº 97/2018) o STS 2 marzo de 2024 (Rec. nº. 336/2021) y las en ellas citadas.

artículos 41.5 ET⁷ y 153.1 LRJS⁸, pero que también en estos casos es de aplicación el plazo de caducidad de 20 días que señalan los artículos 59.4 ET y 138.1 LRJS , que no se limitan exclusivamente a las modificaciones de carácter individual. Aduce, para ello diversas razones de peso que recoge también de pronunciamientos anteriores. En particular:

- a) Que la caducidad se predica de la acción y que esta se ejerce con el mismo contenido, aunque con distinto ámbito en los dos tipos de proceso.
- b) Que la finalidad de la caducidad, que no es otra que la de evitar la indefinición en situaciones que afectan gravemente

⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24/10/2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>. (En adelante ET). Dispone el art. 41.5 lo siguiente "5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución."

⁸ Art. 153.1 LRJS "1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley"

a ambas partes⁹, quedaría burlada si solo se aplicase a los conflictos individuales y no a los colectivos.

c) Además, que del texto de los artículos citados ya se deduce la misma conclusión por la referencia que se hace en el art 59.4 del ET¹⁰ al periodo de consultas y en el art. 138.1 de la LRJS¹¹ a la notificación por escrito de la de la decisión empresarial a los trabajadores “o a sus representantes” como término inicial para el cómputo del plazo de caducidad. Expresiones ambas que suponen una alusión a las impugnaciones colectivas.

Otro aspecto a destacar especialmente relevante es que, como ya recogieron también pronunciamientos anteriores del Tribunal Supremo a los que la sentencia comentada se remite, el referido plazo se aplica en todo caso, aun cuando la empresa no haya seguido los trámites del art 41 ET (supuesto que no es infrecuente en la práctica). Por tanto,

⁹ En este sentido razonaba la STS razona la STS nº 360/2018, de 3 de abril (Rec. nº 106/2017) “la fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social.”

¹⁰ Art. 59.4. ET “ Lo previsto en el apartado anterior (plazo de caducidad de 20 días) será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas”.

¹¹ Art. 138. 1.LRJS “1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores ”.

con independencia de la mayor o menor acomodación a las exigencias del previo periodo de consultas, la acción estaría igualmente sujeta al plazo de caducidad.

Eso sí, tal y como especifica el artículo 138.1 LRJS, el plazo de 20 días hábiles no comienza a computarse hasta que tenga lugar la notificación por escrito de la decisión empresarial “a los trabajadores o a sus representantes”. En el caso de autos se llega a la conclusión de que tal notificación se produjo efectivamente al haberse dirigido un escrito a la plantilla, pese a que en el escrito de impugnación del recurso se alegaba que tal comunicación no se había hecho de forma expresa y fehaciente a la representación legal de los trabajadores. Sobre este aspecto se parte de diferenciar los requisitos exigibles en esta materia en el despido colectivo y en la modificación sustancial de condiciones de trabajo. En el primero, el artículo 51.2 ET menciona expresamente la exigencia de comunicar la decisión a los representantes de los trabajadores, mientras que, en el segundo, el artículo 41.5 ET se refiere solo a los trabajadores y añadiendo que, en todo caso, cuando la notificación se hace a toda la plantilla, entre la misma están los miembros de aquella representación. Sin perjuicio de la lógica del razonamiento aportado, no estaría de más advertir de la conveniencia de unificar el texto en ambos procedimientos, al menos, en lo que a la referida comunicación atañe, extendiendo la exigencia de notificación fehaciente que prevé el art. 41 ET también a los representantes de los trabajadores, al menos teniendo en cuenta su legitimación para la impugnación de la medida ex art.154 LRJS. Exigencia que redundaría además en una mayor garantía a la hora de determinar el término inicial para el cómputo del plazo de la caducidad.

De forma mucho más concisa pero en idénticos términos se expresa la STS nº 65/2025, de 29 de enero (Rec.nº

28/2023¹²) referida en este caso, a la decisión empresarial de implantación de un nuevo sistema de evaluación de puestos de trabajo y la creación de un nuevo grupo profesional de "técnicos cualificados" junto con otras modificaciones en materia retributiva, que dieron lugar a la interposición de demanda de conflicto colectivo por modificación sustancial de condiciones de trabajo que se habría llevado a cabo eludiendo el procedimiento legal previsto en el artículo 41 del ET, pero que habría sido comunicada por correo electrónico , reiterando que el plazo de 20 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.

Se trata de una problemática recurrente habida cuenta de que, sobre el mismo tema, aunque con diversas circunstancias fácticas, trataron también otras sentencias en el periodo estudiado, como son las SSTS nº 461/2024 de 12 de marzo (Rec. nº 125/2022¹³) y STS nº 990/2024 de 9 de julio (Rec. nº 176/2022¹⁴). En la primera de ellas, relativa a la decisión de suprimir un bono comedor por día trabajado, el TS tras reiterar la misma doctrina, concluye que en el caso concreto no se había producido comunicación alguna a los trabajadores de la referida supresión (a la simple falta de abono no se le puede otorgar el valor ni los efectos de la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes que exigen los arts. 138 LRJS y 59.4 ET) por lo que no existe un momento determinado que pueda

¹² STS nº 65/2025, de 29 enero (Rec. nº 28/2023). ECLI: ES:TS:2025:471.

¹³ STS nº 461/2024 de 12 marzo (Rec. Nº 125/2022). ECLI: ES:TS:2024: 1640.

¹⁴ STS nº 990/2024 de 9 julio (Rec. Nº 176/2022), ECLI: ES:TS:2024:3952.

fijarse como *dies a quo* para el cómputo del plazo de la caducidad que, por lógica, no aprecia.

Para concluir con este apartado, conviene matizar, al hilo del segundo pronunciamiento al que hemos aludido, que el referido plazo será de aplicación cuando lo que realmente se discuta o impugne por la vía del proceso de conflicto colectivo sea en puridad, la decisión empresarial de modificación colectiva de las condiciones de trabajo o el propio acuerdo alcanzado en la misma y no, como ocurría en el caso de autos, la conducta aplicativa posterior del mismo por parte de la empresa, que afectaba al devengo de la paga extraordinaria de verano¹⁵.

2.2. EL ACCESO AL RECURSO DE SUPLICACIÓN

Otro tema procesal reiterado en materia de medidas de flexibilidad interna es el del acceso al recurso de suplicación. En relación con este medio de impugnación, el TS parece querer atajar una práctica relativamente frecuente en este y en otros procedimientos, que es la de recurrir a la acumulación de acciones para abrir la vía del recurso de suplicación en supuestos que no lo tienen. Así ocurre cuando se pretende impugnar una modificación sustancial de carácter individual. Sobre este problema se pronuncian las SSTS nº 1174/2024, de 25 de septiembre (Rec. nº 809/2022¹⁶) y ST nº 1232/2024, de 12 de noviembre (Rec. nº 987/2022¹⁷).

¹⁵ Sobre la temática de la caducidad véanse TAMBORERO, G. M. (2011). Prescripción y caducidad en el derecho laboral (I): plazos de prescripción y plazos de caducidad, jurisprudencia. *Diario la Ley*, 7753, 2. y TAMBORERO, G. M (2012). Prescripción y caducidad en el derecho laboral (y II): régimen de ejercicio de las mismas, día inicial, interrupción o suspensión de una y otra. *Diario la Ley*, 7770.

¹⁶ STS nº 1174/2024, de 25 septiembre (Rec. nº 809/2022), ECLI: ES:TS:2024:4725.

¹⁷ STS nº 1232/2024, de 12 de noviembre (Rec. nº 987/2022) ECLI: ES:TS:2024:5483.

2.2.1. Impugnación de modificación individual y pretensión indemnizatoria

En la primera se atacaba como modificación sustancial de carácter individual la decisión de una empresa de dejar de abonar a una trabajadora el complemento salarial que venía percibiendo en concepto de plus de calidad a razón de 340,65 euros mensuales. La sentencia de instancia negando el carácter de modificación sustancial a la medida denegó también el recurso de Suplicación, a lo que se opuso la actora toda vez que reclamaba en su demanda el pago de la cantidad correspondiente al complemento salarial en litigio, que en la fecha de celebración del acto de juicio superaba los tres mil euros.

Con respecto a la alegación formulada por la recurrente, se indica que, en efecto, la doctrina tradicional de la Sala mantuvo este criterio al afirmarse que, en principio, la materia de modificación sustancial de condiciones trabajo de carácter individual, tiene vedado el acceso al recurso de suplicación, pero que sí se permitía el recurso en los supuestos en los que, a la acción impugnatoria de la modificación, se acumulase una acción indemnizatoria en cuantía superior a los 3.000 euros.

Pero esa doctrina, recuerda el Alto tribunal, fue cambiada a partir de la ST del Pleno de la Sala nº 556/2023, de 14 de septiembre (Rec. nº 2589/2020¹⁸). Se argumentó en su día

¹⁸ Comentando ampliamente esta sentencia en concreto, véase DE LAMO RUBIO, J. El acceso al recurso de suplicación en pleitos de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Nueva doctrina unificadora de la Sala Cuarta del Supremo. (2023). *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, 9, 137-144. En <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/851> (recuperado el 01 de abril de 2025).

que el carácter extraordinario que se predica del recurso de suplicación impide que pueda ser objeto de una interpretación amplia o flexible que extienda su alcance a supuestos no contemplados de modo expreso en el mismo y, además, que tal posibilidad tendría difícil encaje partiendo de la propia literalidad de las normas procesales. Así, resumidamente, tanto el art. 138.6 de LRJS¹⁹ como el art.191.2. e)²⁰ del mismo texto legal al regular el recurso de suplicación, excluyen expresamente tal posibilidad con respecto a las sentencias recaídas en procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo salvo que tengan carácter colectivo, de modo que si hubieran querido excepcionar también a las de carácter individual, lo habrían indicado de modo expreso. Ciertamente, con relación al

¹⁹ El precepto, con respecto a los procesos especiales de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor señala lo siguiente: " 6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de cinco días y será inmediatamente ejecutiva. Contra la misma no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 4 del artículo 41 del referido Estatuto, y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores "

²⁰ Art. 191.2.LRJS "2. No procederá recurso de suplicación en los procesos relativos a las siguientes materias:... e) Procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, salvo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación; y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores inferior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores ".

último precepto citado, cabría plantear la objeción de que este añade la expresión "salvo cuando fuera posible acumular a ésta otra acción susceptible de recurso de suplicación". Bien pudiera pensarse en base a esta frase, que se está refiriendo a supuestos como el presente, aunque tal posibilidad se excluiría -matiza el Tribunal Supremo- acudiendo a la interpretación sistemática con otros preceptos, citando al efecto, el art. 26 LRJS que no permite acumular a una acción de modificación sustancial otra de reclamación salarial.

2.2.2. Impugnación de modificación individual y vulneración de derechos fundamentales

Más frecuente resulta la impugnación de modificación sustancial con alegación de vulneración de derechos fundamentales de la que es buena muestra la antes aludida STS nº 1232/2024 de 12 de noviembre (Rec. nº 987/2022), que refiere el caso de la demanda formulada por un vigilante de seguridad y representante legal de los trabajadores, que trabajaba adscrito a una contrata en el aeropuerto de Madrid. Cuando la empresa pierde el referido servicio, manifiesta su voluntad de mantenerse en la empresa saliente que, ante la dificultad de encontrarle un puesto con el mismo horario que venía disfrutando (solo de lunes a viernes y en horario de mañana) y tras las reiteradas negativas del trabajador a aceptar servicios distintos, termina por adscribirlo a un servicio con horario de mañana y tarde, de lunes a domingo. El trabajador interpuso entonces, demandada de modificación sustancial de condiciones de trabajo, solicitando su nulidad por vulneración de derechos fundamentales, así como una indemnización de 10.000 euros. La sentencia de instancia estimó la pretensión subsidiaria y declaró simplemente injustificada la modificación condenando a empresa a reponerle en el horario que venía disfrutando. Siendo la empresa la que recurre en suplicación, el TSJ

estima que no se trataba de una modificación sustancial, revocando la sentencia. Al recurrir el trabajador en casación, alega precisamente que la sentencia del juzgado de lo social, al apreciar una modificación sustancial, no era recurrible.

Nuevamente nos encontramos ante una cuestión que ya había sido abordada con anterioridad, pero con criterios divergentes. Mientras la doctrina tradicional del Alto Tribunal sostenía que la empresa podía recurrir en suplicación para impugnar cuestiones de legalidad ordinaria en los procedimientos de modificación sustancial de carácter individual en los que el trabajador alegaba la vulneración de derechos fundamentales, de modo que en muchas ocasiones el debate suplicacional se limitaba a cuestiones de legalidad ordinaria ajena a la vulneración de derechos fundamentales, la sentencia del Pleno de la Sala Social del TS nº 840/2022 de 19 de octubre (Rec. nº 1363/2019)²¹ rectificó esa doctrina con arreglo a las siguientes consideraciones, que ahora suscribe nuevamente la Sala Cuarta.

Las sentencias dictadas en procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual en los que se invoca la vulneración de derechos fundamentales son recurribles en suplicación, excepto las situaciones excepcionales en las que pudiere apreciarse en esa invocación, la posible existencia de un manifiesto fraude procesal por tratarse de una invocación puramente artificiosa. Curiosamente, este es el caso de la STS nº 42/2024, de 11 de enero 2024 (Rec. nº 739/2021)²² que alude a la demanda de planteada por una limpiadora que

²¹ NORES TORRES, L. E. (2023). Modificación sustancial de condiciones de trabajo, tutela de los derechos fundamentales y acceso a los recursos: Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 840/2022, de 19 de octubre. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (475), 176-185. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18919> (recuperado el 1 abril 2025)

²² STS nº 42/2024, de 11 de enero de 2024 (Rec. Nº 739/2021), ECLI:ES:TS:2024:109.

prestó servicios en la Universidad de León para distintas adjudicatarias.

Ahora bien, cuando se admite el citado recurso, el ámbito y alcance del mismo debe limitarse a las cuestiones vinculadas a la vulneración de derechos fundamentales. No puede extenderse a las que son estrictamente de legalidad ordinaria y resultan perfectamente separables de la referida tutela, pues carecería de lógica que esas mismas materias de legalidad ordinaria, que no tienen acceso a la suplicación, puedan tenerlo por haberse planteado de manera conjunta con la invocada vulneración de derechos.

En conclusión, cuando se planteen de forma claramente diferenciada pretensiones vinculadas a la posible vulneración de derechos fundamentales y otras de mera legalidad ordinaria que no son recurribles, cabrá recurso para resolver sobre los aspectos relacionados con los derechos fundamentales que están en juego en el proceso -entre ellos, la posible indemnización asociada a su presunta vulneración-, pero no así sobre las materias de legalidad ordinaria que no tienen acceso a suplicación.

Ello no implica que bajo ningún concepto puedan examinarse en suplicación aspectos de legalidad ordinaria, pero solo cuando resulten indisociables de la alegada vulneración de derechos fundamentales de tal forma que la respuesta que haya de darse a esa cuestión condicione de alguna manera el pronunciamiento sobre las materias de legalidad ordinaria.

Del mismo año y en idéntico sentido pueden referirse la STS nº 520/2024 de 11 de abril (Rec. nº 1015/2023²³), STS nº 690/2024, de 14 de mayo (Rec. nº 3695/2021²⁴) o STS nº

²³ STS nº 520/2024 de 11 de abril (Rec. nº 1015/2023 .ECLI:ES:TS:2024:1927.

²⁴ STS nº 690/2024, de 14 de mayo (Rec. nº 3695/2021), ECLI:ES:TS:2024:2725.

1045/2024, de 10 de septiembre (Rec. nº 3404/2023)²⁵, entre otras.

3. MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSO: CÓMPUTO DEL PLAZO DEL ART. 39.2 ET.

En el ámbito de la movilidad funcional²⁶ se sitúa la siguiente sentencia a comentar. Se trata de la ST del Pleno TS nº 190/2024, de 29 de enero (Rec. nº 2748/2022²⁷) relativa al modo de proceder al cómputo del plazo previsto en el art 39.2 ET cuando se desempeñan funciones de superior categoría por días, pero no por meses completos. Concretamente, para los supuestos de movilidad funcional ascendente dispone el precepto señalado que " [...] en el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de

²⁵ STS nº 1045/2024, de 10 de septiembre (Rec. nº 3404/2023). ECLI: ES:TS:2024:4423.

²⁶ Sobre la movilidad funcional y sus distintas modalidades véase, ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.(2022). La movilidad funcional como medida de flexibilidad interna clasificación profesional, polivalencia y cambios funcionales, en VVAA, MORENO PÉREZ, J.L.GORELLI HERNÁNDEZ, J.Y ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A. (Dirs). *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo derecho del trabajo garantista. Estudio de flexibilidad funcional, temporal, espacial , sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*. págs. 33-54. Comares.

²⁷ STS nº 190/2024, de 29 de enero (Rec. nº 2748/2022).ECLI: ES:TS:2024:622.

personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.”

El asunto en cuestión versaba sobre la reclamación de ascenso presentada por un trabajador de una empresa dedicada a actividades de construcción, instalación y mantenimiento de redes eléctricas de alta tensión. El trabajador, que tenía categoría profesional de oficial 1^a a según el convenio, había desempeñado funciones de categoría superior (oficial 1º mando de brigada,) durante varios días en distintos meses desde enero de 2018 a julio de 2019, razón por la que presentó la correspondiente demanda en reconocimiento de la categoría de oficial 1º mando de brigada (grupo IV) y del abono de los pluses que dicha categoría llevaba aparejados. Tal demanda fue desestimada por el juzgado de lo social competente al considerar que no había desempeñado las funciones superiores durante más de seis meses en un año (145 días en 2018 y 171 en 2019) puesto que el cálculo se realizada sumando los días concretos trabajados en cada año.

Frente a dicha sentencia se interpuso por el trabajador recurso de suplicación, insistiendo en que dentro del número de días laborales anuales había tenido el 65% de actividad como “mando de brigada”. La Sala de suplicación estimó parcialmente el recurso del demandante y declaró el derecho a consolidar la categoría de “oficial primer mando de brigada,” condenando a la demandada al pago de las diferencias salariales.

Como puede observarse, se confrontan distintas maneras de entender el cómputo. Ante el dilema planteado, el Tribunal supremo se inclina por el adoptado en la sentencia de suplicación, poniendo de manifiesto que aunque el art. 22.4 del ET al que esta acude para justificar el cálculo que realiza,

se refiere a un supuesto distinto al del art. 39, ello no obsta a que puedan efectivamente servir para interpretar el alcance de dicho precepto, en lo que a los plazos se refiere, los criterios que el propio legislador a establecido en situaciones que, aunque diferentes, pueden atender a la misma finalidad. Partiendo de esta base, razona que en realidad el legislador ha introducido términos temporales genéricos -meses y años-, que deben ser interpretados en el contexto en el que se están aplicando ya que, si de lo que se trata es de que el ascenso lo sea por haber estado trabajando en un actividad correspondiente a un grupo superior, habrá que atender a la actividad efectiva desplegada, sin tener en cuenta los lapsos de tiempo en los que no se está trabajando y que interferirían indebidamente para el fin que persigue el legislador. Por ello cabe entender que lo que el legislador exige es que las funciones superiores se hayan desempeñado durante más de seis meses en un año (lo que equivale a más de la mitad de la actividad atendida en ese año) o más de ocho meses en dos años (es decir, más de un tercio de la desempeñada en ese periodo de dos años). Esto es, el legislador, no solo el de 1980 del que arranca esta previsión legal sino también el actual, lo que ha querido con esos términos es proporcionar una formula general que permita atender los variados y diferentes tiempos de actividad laboral que pueden darse en las relaciones laborales y permitir que ninguna de ellas se vea privada de acceder a la situación de ascenso o promoción que establece. Por tanto, una adecuada aplicación del precepto en estos términos implicará, según concreta a continuación la sentencia, llevar a cabo las siguientes operaciones:

En primer lugar, habrá que determinar las fechas a considerar como periodo anual de referencia, marco temporal que sirve para obtener el derecho que reconoce el art. 39.2 del ET (en el caso de autos se tomaba el año 2018). A continuación, se deberán computar los días de trabajo efectivo en ese lapso

temporal ya que dentro de esos días es cuando se habrán llevado a cabo las referidas superiores funciones (en la sentencia recurrida hay que acudir a la norma colectiva de la que se obtiene que eran 221,5 días de trabajo en un año. Teniendo los días de actividad efectiva en los años de referencia, se deben conocer los concretos días de encomienda de la función de superior categoría que se discute (145 días en el supuesto analizado). Concretados tales datos, solo resta comprobar si estos días superan la proporción correspondiente. En el caso del trabajador demandante, el cómputo permite reconocer el ascenso puesto que en un año en el que la actividad laboral era de 221 días resultaba que más de la mitad fue dedicada a la superior función (145 días).

Cabe señalar que el valor de esta sentencia es doble, pues no solo ofrece una solución al cómputo del plazo exigido para el ascenso en supuestos complejos que pueden generar dudas y contradicciones en la práctica, sino que, además, proporciona un magistral ejemplo de la técnica que ha de presidir la interpretación de las normas con arreglo a los distintos criterios que contempla el art. 3 del Código civil, sin limitarse a una primera visión reducida a la literalidad que impediría tener en cuenta elementos imprescindibles como el contexto, los antecedentes, la realidad social del tiempo concreto en que se aplican y, muy especialmente, la finalidad a que responden, redundando en suma en una mayor protección del trabajador. Todo ello explicado de forma clara y precisa y por ello, con evidente valor didáctico.

4. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO: CASUÍSTICA

4.1. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONCEPTO DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL

No resultaría adecuado dejar de mencionar en este breve análisis jurisprudencial, a un grupo de sentencias que, si bien

presentan un carácter evidentemente casuístico, tienen el valor de recordarnos la doctrina ya consolidada, del Tribunal Supremo acerca del concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, proporcionando, además, una lista ejemplificativa de las que merecen esta condición o carecen de ella a juicio del órgano jurisdiccional.

Con cita, todas ellas, de innumerables sentencias precedentes²⁸, señalan la imposibilidad de trazar una noción dogmática de "modificación sustancial" y la conveniencia de atender a las circunstancias de cada supuesto concreto, teniendo en cuenta que para considerar las modificaciones como sustanciales, será preciso que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista "ad exemplum"²⁹ del art. 41.2 ET pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, pues cuando se trate de simples modificaciones accidentales, éstas habrán de considerarse como manifestaciones del poder de dirección y del "ius variandi" empresarial.

En tal tarea habrán de valorarse aspectos diversos como la materia sobre la que incide, la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias

²⁸ Entre los precedentes se citan STS nº 440/2023, de 20 de junio, (Rec. nº 1757/2020) que relacionaba así mismo, entre otras, las SSTS 116/2023, de 8 de febrero (Rec. nº 116/2023) y 332/2022, de 7 de abril (Rec. nº 52/2021), STS nº 794/2021, de 15 de julio, (Rec. nº 74/2021) con cita de precedentes como SSTS de 11 de diciembre de 1997 (Rec. Nº 1281/1997), y otras posteriores como la STS de 22 de septiembre de 2003 (Rec. nº 122/2002), 10 de octubre de 2005 (Rec. nº 183/2004), 6 de abril de 2006, (Rec. nº 2076/2005), 17 abril 2012 (Rec. nº 156/2011), 25 noviembre 2015 (Rec. nº 229/2014) y 12 septiembre 2016 (Rec. nº 246/2015), entre otras muchas.

²⁹ MARTÍNEZ M. A. (2021). La lista abierta (numeris apertus) de condiciones de trabajo susceptibles de modificación sustancial (artículo 41.1 ET): no están todas las que son ni son todas las que están. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. https://doi.org/10.55104/rjl_00238. (recuperado el 2 de abril de 2025)

dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador haya de ser calificado como sustancial o accidental, lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes y el contexto convencional e individual.

4.2. APLICACIÓN SUPUESTOS CONCRETOS

En particular y teniendo en cuenta los elementos expuestos, la STS nº 130/2025, de 25 de febrero (Rec. nº 43/2023³⁰) negó carácter sustancial a la modificación llevada a cabo por una empresa que prestaba servicios en centros de radiodiagnóstico, consistente en la variación del sistema de cobertura de bajas médicas. La asignación se efectuaba en favor de los fijos e indefinidos-no fijos por orden de antigüedad y subsidiariamente, a los trabajadores temporales de la bolsa de trabajo y sobre la jornada semanal de lunes a domingo de los trabajadores indefinidos-no fijos, frente a la jornada de lunes a viernes que, en general, tienen los trabajadores fijos con mayor antigüedad en la empresa. Este sistema se implanta mediante instrucción de 2022, tras la entrada en vigor de la Ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público³¹y dando lugar al planteamiento de un conflicto colectivo del que conoció el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que vino a desestimar la demanda al concluir que la citada instrucción no comporta una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sino la mera y obligada traslación por parte de un organismo público de la normativa legal al sistema de cobertura de las bajas médicas. Dicho

³⁰ STS nº 130/2025, de 25 de febrero (Rec. nº 43/2023), ECLI:ES:TS:2025:918.

³¹ Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. BOE nº. 312, de 29/12/2021. <https://www.boe.es/eli/es/I/2021/12/28/20/con>

criterio se confirma por el TS que añade asimismo que en realidad, el recurrente no recoge un argumentario dirigido a demostrar que la instrucción de mayo de 2022 supusiese una modificación de carácter sustancial que vulnerase el art. 41 ET, sino que viene a sostener que es la empresa la que la estaría aplicando indebidamente al asignar las sustituciones por bajas médicas, al menos las largas, a los trabajadores eventuales con preferencia a los indefinidos no fijos. Lo que tampoco es acertado, pues mantiene el mismo sistema, pero añadiendo que se asignaran a un único trabajador en el menor tiempo posible y no repartiéndolas entre varios.

Tampoco es modificación sustancial, según la STS nº 1300/2024 de 21 de noviembre (Rec. nº. 262/2022)³²la decisión de una conocida empresa de fabricación de productos de alimentación, de suprimir la opción de pago mediante descuento en nómina del importe de las compras de productos de la marca, realizadas por sus trabajadores. Sobre el particular cambio, sostiene el Alto Tribunal que no cabe aseverar que estamos ante una cualidad esencial, sino, por el contrario, ante una cualidad meramente accesoria a la relación laboral, y que, por tanto, no resulta incardinable en el concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La decisión que modifica aquella forma de pago en modo alguno altera o transforma aspectos fundamentales de la relación laboral. Manteniéndose por lo demás, los otros sistemas de pago en efectivo o con tarjeta, así como la aplicación del descuento correspondiente.

En el sentido opuesto a las anteriores se posiciona la STS nº 965/2024, de 27 de junio (Rec. nº 216/2022)³³. En este supuesto, el litigio deriva de la implantación por la empresa

³² STS nº 1300/2024 de 21 noviembre (Rec. nº. 262/2022),
ECLI:ES:TS:2024:5824.

³³ STS nº 965/2024, de 27 de junio (Rec. nº 216/2022), ECLI:ES
:TS:2024:3697.

adquirente (sucesora) de una cadena de supermercados, de un nuevo sistema de organizar la limpieza de los establecimientos, asignando tales funciones a sus respectivos trabajadores con independencia de su categoría, y la cuestión a resolver consiste en determinar si la decisión empresarial de asignar las funciones de limpieza al personal que presta servicios con categorías y niveles salariales distintos a la categoría profesional de limpiadora previstas en el convenio colectivo de aplicación, es o no una movilidad funcional que excede los límites del artículo 39 ET y debió o no ajustarse al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET.

Sostenía la empresa recurrente que la asingación realizada no implicaba la existencia de movilidad funcional ni de modificación sustancial alguna por tratarse de tareas accesorias, accidentales y esporádicas. Sin embargo, concluye el Tribunal supremo que no puede unilateralmente la empresa alterar la regulación convencional, imponiendo a los trabajadores de sus establecimientos de categoría y nivel salarial superior las funciones de la categoría de limpiadora cuyo nivel salarial es inferior y además con carácter permanente. Con ello se exceden los límites del ius variandi empresarial, y se pasa a realizar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que debió ajustarse al procedimiento del artículo 41 ET.

4.3. LA NOCIÓN DE CONFLICTO COLECTIVO A PROPÓSITO DE LA IMPUGNACIÓN DE LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO

Interesa destacar también de esta última sentencia analizada que en la misma, el TS hace además un repaso a los caracteres que identifican al conflicto colectivo frente al

plural,³⁴ al hilo de la invocada excepción de inadecuación de procedimiento efectuada por el recurrente, recordando que la modalidad de conflicto colectivo exige la existencia de un conflicto actual, jurídico y colectivo, aspecto este que se define por la conjunción de dos elementos : en primer lugar, un elemento subjetivo, la afectación a un grupo genérico de trabajadores, entendiendo por tal, no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad ; y en segundo lugar, el elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que se define como "indivisible, correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros", o como "un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general".

El hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante o de una práctica o decisión de empresa que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores; y ello es así, porque en los conflictos colectivos late un interés individual o plural, en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto.

En último término, la característica esencial del proceso de conflicto colectivo es la de que a través del mismo "se trata

³⁴ Sobre la distinción entre conflicto individual, conflicto plural y conflicto colectivo, véase también SALA FRANCO, T.(2017), Derecho sindical, Tirant lo Blanch, Valencia, pp.385-386.

de establecer el sentido o el alcance de una regla general aplicable a un grupo de trabajadores y no de resolver la situación individualizada de cada uno de los miembros de ese grupo".

De acuerdo con lo expuesto, la sentencia termina desestimando la referida excepción entendiendo que el supuesto discutido supone un conflicto colectivo de alcance general y colectivo al afectar al persona destinado en los establecimientos de la empresa en relación con la atribución de funciones de limpieza de inferior categoría, cuestión que entra de lleno en el ámbito de aplicación del proceso de conflicto colectivo, ex artículo 153 LRJS y no puede ,calificarse como adición de meros conflictos individuales.

5. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL Y DESCUELgue: DELIMITACIÓN

5.1. MODIFICACIÓN DEL CONVENIO. EL DESCUELgue.

Al tratar el tema de la modificación sustancial de condiciones de trabajo ha de matizarse, y así lo hace reiteradamente la jurisprudencia, que esta figura jurídica no permite la modificación de lo pactado en un convenio colectivo. La vía procedente para ello habrá de ser la del descuelgue³⁵ contemplada en el art. 82.3 ET. En esta idea redonda la STS nº 312/2024 de 21 de febrero (Rec. nº 29/2022³⁶) en la que se discute precisamente, si el acuerdo alcanzado por una empresa energética y el sindicato UGT, mediante el cual se puso fin al periodo de consultas, afectaba o no a condiciones

³⁵ ORTEGA LOZANO, P.G.(2024). Descuelgue o inaplicación del convenio colectivo versus modificación sustancial (MSCT)simbiosis entre ambas figuras jurídicas en permanente conflicto. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N°. 113.

³⁶ STS nº 312/2024 de 21 de febrero (Rec. nº 29/2022), ECLI:ES :TS:2024:1055.

reguladas en el V convenio colectivo del grupo, que estaba vigente en esa fecha, así como a los acuerdos preexistentes en las distintas unidades de producción afectadas que aquél mantuvo, también vigentes.

EL objetivo del procedimiento de modificación sustancial era implantar un sistema homogéneo de gestión de la plantilla en varias unidades de producción, para lo cual se negoció un acuerdo para unificar los acuerdos preexistentes en cada una de las unidades afectadas, que venía a incidir en aspectos como régimen horario, disponibilidad, tiempo de personación en las instalaciones, sistema de transporte, implantación de sistemas de geolocalización , dietas etc.

El recurrente considera lesionados los arts. 41 y 82.3 ET afirmando que el acuerdo alteró el convenio marco (afectando en especial, a materias como complementos y horas extraordinarias). Sin embargo, la empresa y el sindicato firmante del acuerdo discutido, lo niegan por entender que la vigencia del acuerdo no resulta afectado porque o regula materias no contempladas en el mismo, o bien se remite directamente al convenio.

Del contenido de su profusa fundamentación jurídica merecen destacarse dos aspectos:

Por una parte, se recuerda la imposibilidad de modificar el contenido del Convenio colectivo por la vía del art. 41 ET (véase fundamento segundo) matizando que el precepto del ET admite que "Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos". Pero, como especifica el en el apartado sexto, "La modificación de las condiciones de trabajo establecidas

en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3", esto es, por la vía del descuelgue³⁷, en cuya virtud "cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar³⁸en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social".

Lo expuesto, como destaca la sentencia, no implica que un convenio colectivo no pueda ser modificado durante su vigencia si así lo acuerdan las partes negociadoras; pero si el convenio es de carácter estatutario (negociado de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del ET) su modificación habrá de hacerse por un convenio de la misma naturaleza³⁹. No siendo tampoco de recibo la modificación de un convenio

³⁷ Sobre la inaplicación del convenio colectivo véase, GARATE CASTRO, J.(2022) *Lecturas sobre el derecho a la neogociación colectiva laboral*. Cinca.Pp 172-183.

³⁸ ROALES PANIAGUA, E. (2022) Inaplicación del convenio colectivo e indisponibilidad de derechos, en FERREIRO REGUEIRO, C.(Dir) , VILLALBA SÁNCHEZ, A (Coord) *Nuevos estudios sobre negociación colectiva*. (pp.69-107).Aranzadi.

³⁹ STS de 6 de octubre de 2009, Rec.nº 3012/06) STS de Sala General de 30 de junio de 1998,(Rec. nº 2987/1997)seguida en SSTS de 21 de febrero de 2000, (Rec. nº 686/1999) o STS de 18 de octubre de 2004, (Rec. nº 191/2003).

colectivo estatutario por un simple pacto colectivo posterior, aunque en él intervengan todos los representantes patronales y de los trabajadores que hubiesen constituido la mesa negociadora del convenio⁴⁰ y es que la legitimación para negociar una modificación parcial del convenio reside en los representantes actuales legitimados y no en los que negociaron el convenio que se modifica.⁴¹

Dicho lo anterior, y al tratar de determinar si en el caso concreto se producía o no la incidencia del acuerdo sobre el Convenio marco, aparece el segundo aspecto destacable de la sentencia comentada, puesto que hace a tal fin, un alegato de la importancia de aplicar una adecuada técnica interpretativa de los mismos, señalando (fundamento quinto) que en reiteradas ocasiones se viene manifestando⁴² que dado su carácter mixto -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquéllas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC , se las que resultan lo siguientes criterios:

- 1º) La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC).
- 2º) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC).

⁴⁰ En este sentido menciona STS 11 de julio de 2006, (Rec.nº107/2005).

⁴¹ cita a su vez , STS dePleno de 24 de septiembre de 2015,(Rec. nº 54/2014)

⁴² Recordando entre otras muchas, las SSTS 104/2020, de 5 febrero, (Rec nº .3174/2017); STS nº 904/2020, de 13 octubre, (Rec.nº 132/2019) ; STS nº 577/2020, de 1 de julio, (Rec.nº 223/2018) o ST nº 1125/2020 de 15 diciembre, (Rec.nº 80/2019) y 1135/2020, de 21 diciembre, (Rec.nº 76/2019) que compendian su doctrina sobre la interpretación de textos pactados.

3º) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC).

4º) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC).

5º) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable.

6º) Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espigueo".

En el supuesto de autos, la aplicación de tal técnica llevó a concluir que no se producía afectación alguna del acuerdo con respecto al convenio marco vigente.

5.2. LA EXCLUSIÓN DE LA CLÁUSULA REBUS SIC STANTIBUS PARA LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

En caso de resultar infructuosa la negociación del descuelgue quedaría excluida la alternativa de recurrir a la alegación de la cláusula *rebus sic stantibus*⁴³, opción un tanto artificiosa que fue excluida de forma tajante en la STS nº 406/2024, de 29 de febrero (Rec. nº 323/2021),⁴⁴ con la que se pretendía por parte de la empresa justificar una rebaja del 25% en el complemento de antigüedad previsto en Convenio en vigor, aduciendo a una situación económica deficitaria motivada por las revalorizaciones salariales y por las numerosas demandas de los trabajadores, precisamente por la sentencia judicial que eliminó los topes a dicho complemento.

Sobre esta cuestión se pronuncia el Tribunal en el sentido de solo cabría aplicar la cláusula "*rebus sic stantibus*" -y restrictivamente, además- cuando se tratase de obligaciones

⁴³ Sobre el tema véase, IGLESIAS OSORIO, B. (2023). La cláusula rebus sic stantibus en el ámbito laboral. Una prolongación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en tiempos de crisis. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, I Nº. 472, págs. 123-151

⁴⁴ STS Nº 406/2024 de 29 de febrero (Rec. nº 323/2021), ECLI: ES:TS: 2024:1485.

derivadas del contrato de trabajo, pero nunca cuando las obligaciones han sido pactadas en Convenio Colectivo, pues tal institución es impredicable de las normas jurídicas, y el pacto colectivo tiene eficacia normativa ex art. 37 CE. Se dice del mismo que posee "cuerpo de contrato y alma de Ley"; e incluso -tratándose de condición individual de trabajo- la citada cláusula habría de invocarse como causa justificativa de la modificación en el procedimiento previsto en el art. 41 ET, pero nunca alcanzaría a justificar la supresión o modificación por unilateral voluntad de la Empresa, como se ha hecho en autos con los descuentos salariales que el conflicto colectivo impugna.

A mayor abundamiento, tampoco concurrirían los requisitos que la doctrina jurisprudencial ha venido exigiendo para su aplicación. A saber:

- a) alteración extraordinaria de las circunstancias,
- b) desproporción exorbitante, fuera de todo cálculo, entre las prestaciones de las partes contratantes, cuyo equilibrio se ve aniquilado, y
- c) sobrevenir circunstancias radicalmente imprevisibles.

Al contrario, en el caso cuestionado, la crisis económica había sido diagnosticada por economistas solventes y el desfase que la revisión salarial provocaba no alcanzaría a considerarse como desorbitado y rompedor del equilibrio del Convenio.

En todo caso, la misma figura es según la doctrina de la Sala⁴⁵, de aplicación muy controvertida en el ámbito del Derecho del Trabajo al caracterizarse el ordenamiento jurídico laboral, por sus específicas reglas orientadas a modificar las condiciones de trabajo (arts. 39 a 41 ET), pues resulta evidente que tales mecanismos, especialmente, la

⁴⁵ Cita como precedentes STS nº 925/2018 de 23 de octubre (Rec. nº 2715/2016), o SSTS de 12 de marzo de 2013, (Rec.nº 30/2012) y de 18 de marzo de 2014 (Rec.nº 15/2013) entre otras.

modificación sustancial de condiciones de trabajo, están previstos para aquéllos supuestos en los que la alteración de las circunstancias por causas técnicas organizativas, productivas y económicas, puedan dar lugar a la modificación de las vigentes anteriormente. Igualmente, cuando la obligación asumida por la empresa deriva -como ocurre en el presente caso- de un acuerdo colectivo de eficacia general, su renegociación aparece como el mecanismo idóneo para modificar su contenido, la cual presupone un específico procedimiento regulado al efecto (art. 82 ET) al que solo cabría acudir cuando concurren una serie de circunstancias tanto de tipo normativo (se desea alterar una condición de trabajo presente en un convenio colectivo), de ámbito negocial (la empresa es la unidad de negociación), causal (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), procedural (periodo de consultas en los términos del artículo 41.4), material (referida a las materias contempladas en el ET), subjetivo (necesitándose acuerdo o laudo) y cronológico (la vigencia no puede superar la del convenio inaplicado) y aún en el caso de no alcanzarse acuerdo con la representación de los trabajadores legitimada (como efectivamente ocurrió en el caso de autos) , solo el agotamiento de las vías que el texto legal abre -como acudir a la comisión paritaria del convenio, a los procedimientos del art. en su caso, y, finalmente, a la correspondiente Comisión consultiva de convenios- podría acabar por permitir a la empresa el apartamiento de la cláusula convencional controvertida, descartándose la adopción de medidas de descuelgue de forma unilateral⁴⁶.

⁴⁶ Con cita en este sentido de STS nº 616/2016, de 6 de julio (Rec. nº 155/2015).

6. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CARÁCTER COLECTIVO. ASPECTOS RELEVANTES

Finalmente, para concluir este breve anuario jurisprudencial, merecen destacarse dos últimas resoluciones: la STS nº 298/2024 de 16 de febrero (Rec. nº 286 /2021⁴⁷) y ST nº 489/204 de 20 marzo (Rec nº 298/2021⁴⁸) relativas a sendos procesos de digitalización llevados a cabo en INDITEX Y RTVG respectivamente, pues a propósito de la impugnación de estos en sendos conflictos colectivos, se da respuesta a diversas cuestiones de interés.

La primera analiza la decisión de modificación sustancial y movilidad geográfica llevada a cabo en las tiendas Zara España SA, que se enmarcaba, a su vez, en un proceso más amplio de transformación digital del grupo, razón por la que con carácter previo, el grupo empresarial y los sindicatos UGT y CCOO, firmaron un Acuerdo Marco Estatal sobre las condiciones laborales a aplicar al personal de las tiendas que resultarían absorbidas como consecuencia del "Plan de Transformación Digital" , recogiendo entre otras medidas, previsiones de refuerzo de equipos, estabilidad en las plantillas, recolocación de trabajadores afectados de los establecimientos absorbidos, formación, extinciones voluntarias indemnizadas etc. Suscrito dicho acuerdo, tras comunicar la decisión a los sindicatos con representación, se iniciaron periodos de consultas para la modificación sustancial en las diversas cadenas del grupo, que tras los trámites correspondientes concluyó con acuerdo⁴⁹,

⁴⁷ STS nº 298/2024 de 16 de febrero (Rec. nº 286 /2021) ECLI: ES:TS:2024:1093.

⁴⁸ STS Nº 489/204, de 20 marzo(Rec nº298/2021), ECLI:ES:TS:2024 :1722.

⁴⁹ Sobre los acuerdos en procedimientos de modificación sustancial véase GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B. (2019) Modificación sustancial de condiciones de trabajo acordada con los representantes: el sometimiento del interés individual al colectivo. *Revista española de derecho del trabajo*, , Nº. 220,

debidamente comunicado a la autoridad laboral y también a los sindicatos que no fueron parte en la comisión representativa.

El procedimiento en cuestión fue impugnado por diversos motivos de interés a los que da cumplida respuesta la sentencia. Así:

1º) Se analiza en primer lugar la reclamación formulada por la Coalición Mixta de sindicatos minoritarios a la que se negó representatividad suficiente y que se fundamenta en el argumento de que para conformar la comisión representativa de la bancada social, que se integrará en la comisión negociadora del periodo de consultas, se han de computar no los representantes unitarios electos por cada sindicato en la empresa, sino el número de votos por el que fueron elegidos, criterio que según el TS no encuentra respaldo ni en los arts. 40 y 41 ET, ni 28 y 37 CE, ni en la jurisprudencia en la materia. Al contrario, para conformar la comisión que ha de intervenir en el periodo de consultas para la adopción de medidas colectivas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, el art. 41.4 ET establece que si todos los centros de trabajo afectados cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos, y cuando el número de representantes sea superior al del máximo de 13 miembros fijados para dicha comisión, la norma dispone que, estos elegirán entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

2º) Otro aspecto destacado es la posible incidencia que en proceso de negociación puedan tener los acuerdos suscritos con carácter previo a la misma. La censura se articula sobre la línea argumental consistente en la idea de que el posterior

periodo de consultas y el acuerdo alcanzado en el mismo, implicaron únicamente la transposición del pacto previamente negociado de modo que solo los sindicatos mayoritarios tuvieron real capacidad de influir en la toma de decisiones de la empresa, lo que supondría un atentado al derecho de libertad sindical (arts. 28 y 37 CE), así como constitutivo de mala fe en el periodo de consultas.

Sobre este extremo se insiste en que no existe indicio alguno de que hubiere existido mala fe en el período de consultas, ni siquiera, por el hecho de que hubiera existido el acuerdo marco de grupo anterior, que no impidió el adecuado desarrollo de las consultas ni que la totalidad de los componentes de la comisión negociadora pudieran celebrar las mismas sin interferencia de clase alguna y en plenitud informativa .Además hallándose motivada la falta de integración en la comisión representativa en falta de representatividad, de las organizaciones recurrentes, no es posible apreciar la ausencia de buena fe en el proceso negociador y por otra parte, sobre la legalidad de estos pactos previos en relación con la negociación colectiva, se manifiesta como el propio Tribunal Constitucional (en sentencia 118/2012) los admite como mecanismo que puede favorecer el logro de los resultados perseguidos (la consecución de pactos). Lo trascendente en términos de libertad sindical no es que existan o no estadios previos, incluso paralelos, formales informales, o dinámicas de prenegociación o acercamiento de posturas consustanciales a toda dinámica de concierto y búsqueda de compromisos de naturaleza normativa como los que se derivan de la negociación colectiva. Lo relevante, antes bien, es que sean los legitimados en el órgano competente y en su seno (aquí la mesa sectorial afectada) los que lleven a efecto la negociación y la adopción de acuerdos”.

3º) Por último se trata el tema de la existencia o inexistencia de causa y su control judicial, recordando al respecto que el art. 41.4 ET dispone: "Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3". El tenor literal del precepto evidencia, en primer lugar, la presunción de la concurrencia de las causas justificativas, presunción iuris tantum que admite prueba en contrario, pero que, en el enfoque plasmado por la parte recurrente, resultaba carente del debido sustento. El conjunto de consideraciones que relata no ofrece ningún elemento que permita destruir aquélla, teniendo en cuenta, además que la norma establece un listado tasado de los motivos de impugnación y a todo ello se adiciona el valor reforzado de los acuerdos adoptados, -como se da en el presente caso, en el que las formaciones firmantes, ostentaban más del 80% de representatividad- argumento que ya había sido apreciado por esta Sala IV, entre otras, en sentencia de 25 de junio de 2014 (rec nº 165/2013),-al igual que otras posteriores que reiteran su criterio (STS de 8 de noviembre de 2017, rec. nº 40/2017)

En relación a la concreta alegación de la inconcreción del acuerdo al no designar los específicos centros de trabajo que serían cerrados, debe señalarse que en el presente caso se habían establecido criterios de selección que resultaban suficientes al tan fin y la misma conclusión se alcanza con respecto a la invocada falta de aportación de la documentación requerida.

Para concluir la STS 489/2024 de 20 marzo (Rec. nº 298/2021) analiza el proceso llevado a cabo en el seno de

RTVGA dirigido a la implantación de un nuevo sistema de clasificación profesional. En el presente supuesto se analizan los siguientes motivos de impugnación:

1º) Quebrantamiento del procedimiento por falta de notificación a la representación legal de los trabajadores, lo que implicaría la nulidad ex artículo 41 del ET y 138 y 151 de la LRJS. Recordando pronunciamientos anteriores⁵⁰ señala la sentencia que cuando se trata de modificaciones sustanciales colectivas de las condiciones de trabajo y se cierra el periodo de consultas sin acuerdo, es preciso que se lleve a cabo la notificación fehaciente de la decisión empresarial a los representantes de los trabajadores, para que éstos puedan interponer, en su caso, las reclamaciones correspondientes previstas en el propio art. 41.5, párrafo segundo, 138 y 151 y ss. de la LRJS. En ese sentido resulta significativo que el citado art. 138.1 LRJS al referirse al plazo de 20 días para interponer la demanda frente a la referida decisión empresarial, determina que el plazo de caducidad habrá de contarse desde su notificación por escrito a los trabajadores o a sus representantes, distinguiendo así la acción individual de la colectiva. Además, la necesidad de encauzar esa acción a través del proceso colectivo que establece el art. 153.1, supone que la naturaleza colectiva de la acción exija una legitimación también colectiva de los sujetos que pueden acceder al proceso, tal y como se contiene en el art. 154 de la LRJS, lo que exige a su vez, que la comunicación de la decisión empresarial que se impugna de forma colectiva tenga también una comunicación por escrito a los representantes de los trabajadores como tales. Ahora bien, en el caso de autos, consta que las cartas de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se notificaron a cada

⁵⁰ STS nº 337/2018, de 22de marzo (rec. nº 660/2016) con cita de las SSTS de 21/05/2013 (rec. nº 53/2012), 21/10/2014 (rec.nº 289/2013) y la nº. 514/2016, de 9 de junio (rec. nº214/2015)

uno de los trabajadores afectados, pero también a la parte social, de modo que ha de considerarse cumplida esa notificación fehaciente a través de la remisión por correo electrónico a la parte social, a todos y cada uno de los sindicatos que participaron en el período de consultas, por separado, de todas las comunicaciones individuales.

2º) Quebrantamiento del procedimiento por su mera apariencia al destinarse a la ratificación de una medida ya adoptada con anterioridad, que fue anulada por sentencia, dando lugar a que la empresa iniciase un nuevo procedimiento en el que ya se sabía la medida y en la que los trabajadores a los que se habían cambiado sus funciones continuasen ejerciéndolas, socavando la capacidad negociadora de las partes (arts 4.1 c) y 41 del ET, y art. 2.2 de la LOLS, 28.1 y 37.1 de la CE y 6.4 del CC. A ello se contesta que el hecho de que la empresa haya insistido en adoptar la misma medida, pero cumpliendo las formalidades que inicialmente no adoptó, no implica que no puede afirmarse que el proceso de negociación esté viciado de origen. Habrá que examinar si, en el caso concreto, la negociación en orden a adoptar la medida cumple con las exigencias legales y jurisprudenciales.

En cualquier procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo del art. 41 del ET, la parte social conoce de antemano la propuesta empresarial que se intenta llevar a cabo, sin que ello impida la negociación sobre las causas y la minoración o evitación de efectos. Es más, se aduce que en los hechos probados consta que fueron convocados el comité intercentros y las secciones sindicales para la apertura del período de consultas del artículo 41 del ET celebrándose sucesivas reuniones en las que la empresa entregó el listado provisional de trabajadores afectados y explicó las causas del artículo 41 ET y las tareas de la edición básica....El hecho de que parte de los trabajadores afectados

(redactores) hayan seguido realizando las funciones de edición básica, pese a haber sido declarada nula la medida, no ha incidido en el proceso de negociación.

3º) A la alegación del quebrantamiento del procedimiento del artículo 41 del ET por falta de determinación ab initio de la afectación de la medida se responde matizando que el art. 41 del ET solo obliga a negociar sobre las causas y la posibilidad de evitar y reducir sus efectos, pero no impone la determinación desde un inicio del número de personas trabajadores susceptibles de ser afectadas por la medida. En todo caso, la determinación de los afectados lo fue en atención a su categoría profesional de redactores, lo que permitió una primera aproximación numérica.

4º) Otro motivo de impugnación se refiere a la ausencia de buena fe en el desarrollo del procedimiento y a la ausencia de contraprestaciones reales puesto que se argumenta que las ofertas y contraofertas de la empresa constituían retóricos compromisos de cumplimiento de la legalidad vigente pero que la pretensión esencial de la parte social, la de una compensación económica asociada a dicho cambio funcional, no fue estudiada en ningún caso, sino que fue rechazada una y otra vez bajo el argumento de que no era posible establecer una compensación económica que pueda afectar a la masa salarial y al Convenio Colectivo. Sobre tales consideraciones el TS afirma que la alegación de la empresa de que el procedimiento del art. 41 ET no es posible para alterar un convenio es conforme a la jurisprudencia. Además, las limitaciones presupuestarias que aducía se consideran reales y tampoco es cierto según resulta de las actas que la propuesta de incremento se negara sistemáticamente. No siendo cierto, en suma, que la empresa no negociara de buena fe.

5º) Por último se señala por la parte recurrente que la decisión supuso la sustitución de los mandatos de

negociación colectiva en materia de clasificación profesional (art. 22 del ET), siendo el cauce ordinario para la atribución de la tarea de edición básica, que venía siendo realizada por el personal operador montador de vídeo, al personal de redacción, es el propio de la clasificación profesional sometida en el art. 22 del ET a la negociación colectiva, de modo que la empresa ha impuesto de forma unilateral un cauce procedimental como es el art. 41 del ET, sustrayendo el debate de la medida del ámbito de la negociación propio del citado art. 22 del ET. Conforme al art. 22 del ET: "1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales".

Se admite en dicho precepto que el sistema de clasificación profesional pueda ser el fruto de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, acuerdo que puede ser alcanzado también en un período de consultas como el previsto en el art. 41.4 del ET. En consecuencia, la razón de llegar a imponer por el 41 ET un cambio funciones que podía haber sido negociado en la comisión de clasificación, solo evidencia la incapacidad de las partes de llegar a un acuerdo, pero no impide otras vías como la adoptada.

RELACIÓN DE SENTENCIAS COMENTADAS

STS nº 42/2024, de 11 de enero 2024 (Rec. nº 739/2021), ECLI:ES:TS:2024:109.

STS nº 190/2024, de 29 de enero (Rec. nº 2748/2022), ECLI:ES:TS:2024:622.

STS nº 298/2024 de 16 de febrero (Rec. nº 286 /2021), ECLI:ES:TS:2024:1093

STS nº 312/2024 de 21 de febrero (Rec. nº. 29/2022), ECLI:ES:TS:2024:1055.

STS nº 461/2024 de 12 marzo (Rec. nº 125/2022)., ECLI:ES:TS:2024:1640.

STS n.º 489/204, de 20 de marzo (Rec nº298/2021), ECLI:ES:TS:2024:1722

STS nº 520/2024 de 11 de abril, (Rec. nº 1015/2023), ECLI:ES:TS:2024:1927.

STS n.º 690/2024, de 14 de mayo, (Rec. nº 3695/2021), ECLI:ES:TS:2024:2725.

STS n.º 965/2024, de 27 de junio (Rec. Nº 216/2022), ECLI:ES:TS:2024:3697.

STS n.º 990/2024 de 9 de julio (Rec. Nº 176/2022), ECLI:ES:TS:2024:3952.

STS nº 1045/2024, de 10 de septiembre (Rec. Nº 3404/2023), ECLI: ES:TS:2024:4423.

STS n.º 1174/2024, de 25 de septiembre (Rec. nº 809/2022), ECLI:ES:TS:2024:4725.

STS n.º 1232/2024, de 12 de noviembre (Rec. nº 987/2022), ECLI:ES:TS:2024:5483.

STS n.º 1300/2024 de 21 de noviembre (Rec. nº. 262/2022), ECLI:ES:TS:2024:5824.

STS N.º 65/2025 de 29 de enero (Rec. nº 28/2023), ECLI:ES:TS:2025:471.

STS n.º 83/2025 de 30 de enero (Rec. n.º 4138/2022), ECLI:ES:TS:2025:409.

STS n.^o 130/2025, de 25 de febrero (Rec. N^o 43/2023) ,
ECLI:ES:TS:2025:918.

BIBLIOGRAFÍA

- ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.(2022). La movilidad funcional como medida de flexibilidad internaclasificación profesional, polivalencia y cambios funcionales, en VVAA, MORENO PÉREZ, J.L. GORELLI HERNÁNDEZ, J.Y ALMENDROS GONZALEZ, M.A. (Dirs). *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo derecho del trabajo garantista. Estudio de flexibilidad funcional, temporal, espacial , sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales.* págs. 33-54. Comares.
- DE LAMO RUBIO, J. El acceso al recurso de suplicación en pleitos de modificación sustancial de condiciones de trabajo.Nueva doctrina unificadora de la Sala Cuarta del Supremo. (2023). *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum,* 9,Pp.137-144. En <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/851> (recuperado el 01 de abril de 2025).
- GARATE CASTRO, J.(2022) *Lecturas sobre el derecho a la neogociación colectiva laboral.* Cinca.Pp 172-183.
- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B. (2019) Modificación sustancial de condiciones de trabajo acordada con los representantes: el sometimiento del interés individual al colectivo. *Revista española de derecho del trabajo,* , Nº. 220, Pp. 267-274
- IGLESIAS OSORIO, B. (2023)La cláusula rebus sic stantibus en el ámbito laboral. Una prolongación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en tiempos de crisis. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF,* I Nº. 472, págs. 123-151
- MARTÍNEZ M. A. (2021). La lista abierta (numerus apertus) de condiciones de trabajo susceptibles de modificación sustancial (artículo 41.1 ET): no están todas las que son ni son todas las que están. *Revista de Jurisprudencia Laboral.* https://doi.org/10.55104/rjl_00238. (recuperado el 2 abril de 2025)

- NORES TORRES, L. E. (2023). Modificación sustancial de condiciones de trabajo, tutela de los derechos fundamentales y acceso a los recursos: Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 840/2022, de 19 de octubre. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (475), 176-185.
<https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18919>
(recuperado el 1 abril 2025)
- ORTEGA LOZANO, P.G.(2024). Descuelgue o inaplicación del convenio colectivo versus modificación sustancial (MSCT)simbiosis entre ambas figuras jurídicas en permanente conflicto. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N°. 113.
- ROALES PANIAGUA, E. (2022) Inaplicación del convenio colectivo e indisponibilidad de derechos, en FERREIRO REGUEIRO, C.(Dir) , VILLALBA SÁNCHEZ, A (Coord) *Nuevos estudios sobre negociación colectiva*. (pp.69-107).Aranzadi.
- SALA FRANCO, T. (2017), Derecho sindical, Tirant lo Blanch, Valencia, pp.385-386.
- TAMBORERO, G. M. (2011). Prescripción y caducidad en el derecho laboral (I): plazos de prescripción y plazos de caducidad, jurisprudencia. *Diario la Ley*, 7753, 2.
- TAMBORERO, G. M (2012). Prescripción y caducidad en el derecho laboral (y II): régimen de ejercicio de las mismas, día inicial, interrupción o suspensión de una y otra. *Diario la Ley*, 7770.