

MODIFICACIÓN SOBREVINDA DAS CONDICIÓNIS DE TRABALLO: MOBILIDADES, MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL E INAPLICACIÓN DO CONVENIO COLECTIVO Á LUZ DA RECENTE XURISPRUDENCIA DO TRIBUNAL SUPREMO.

LARA MUNÍN SÁNCHEZ

Profesora Axudante Doutora
Universidade de Santiago de Compostela
lara.munin@usc.es

RESUMO

As medidas de flexibilización interna, tanto as de menor entidade que poden considerarse manifestación do *ius variandi* “normal” do empresario, como aquelas de maior transcendencia que cabe incluír na categoría das modificacións substanciais nas súas distintas variantes, son institucións que, a diferenza do despedimento ou as relacionadas con conciliación, igualdade etc., mantivéronse, de momento, a salvo das constantes modificacións normativas¹, polo que gozan de certa estabilidade no seu réxime xurídico. Con todo, 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 litixiosidade e, polo tanto, en temática frecuente da doutrina xurisprudencial. O obxecto do presente artigo é —precisamente— ofrecer unha revisión dos máis recentes pronunciamentos do Tribunal supremo relacionados con

¹ Debe mencionarse a excepción representada polo art. 40 do Estatuto dos Traballadores, modificado en tres ocasións consecutivas desde 2022.

estas medidas a fin de ofrecer ao lector unha visión panorámica das novidades máis reseñables na materia.

Palabras chave: Proceso de conflito colectivo; caducidade; recurso de suplicación; prazo para reclamar ascenso; modificación substancial de condicións de traballo; inaplicación de convenio; descolgue. 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, arar 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 xudicial 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.

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.

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*.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL. CUESTIONES PROCESUAIS. 2.1. CADUCIDADE DA ACCIÓN PARA IMPUGNAR A MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DE CONDICIÓNS DE TRBAJO. 2.2. O ACCESO Ao RECURSO DE SUPLICACIÓN. 2.2.1. Impugnación de modificación individual e pretensión indemnizadora. 2.2.2. Impugnación de modificación individual e vulneración de dereitos fundamentais. 3. MOBILIDADE FUNCIONAL E ASCENSO: CÓMPUTO DO PRAZO. 4. MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DE CONDICIÓNS DE TRABAJO. CASUÍSTICA 4.1. DOUTRINA XURISPRUDENCIAL SOBRE O CONCEPTO DE MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL. 4.2. APLICACIÓN A SUPOSTOS CONCRETOS. 4.3. A NOCIÓN DE CONFLITO COLECTIVO Á mantenta DA IMPUGNACIÓN DAS MODIFICACIÓNS SUBSTANCIAIS DE CONDICIÓNS DE TRABAJO. 5. MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL E DESCOLGUE: DELIMITACIÓN. 5.1. MODIFICACIÓN DO CONVENIO. O DESCOLGUE. 5.2. A EXCLUSIÓN DA CLÁUSULA REBUS SIC STÁNTIBUS PARA A INAPLICACIÓN DO CONVENIO. 6. MODIFICACIÓNS SUBSTANCIAIS DE CARÁCTER COLECTIVO. PUNTOS CONTROVERTIDOS. 7.

RELACIÓN DE SENTENZAS COMENTADAS. 8. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

O obxecto do presente artigo, como quedou anticipado no resumo que antecede, consiste en analizar os máis recentes pronunciamentos do Tribunal Supremo en materia de mobilidades, modificación substancial de condicións de traballo e inaplicación de convenio. Pero habemos de comezar destacando que o amplo número de resolucións existentes sobre este tema pon de manifesto que se trata de medidas que xeran unha gran litixiosidade dado o seu afeito carácter impopular. Por ese motivo, a prospección temporal na análise xurisprudencial ha de ser necesariamente curto, retrotrayéndose aproximadamente, ao período do último ano. Con todo, o que se acaba de indicar non impediu de ningún xeito atopar un gran número de resolucións reseñables do Alto Tribunal que comentamos a continuación nos seus aspectos máis relevantes.

2. MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DE CONDICIÓN DE TRABAJO. CUESTIÓN PROCESUAIS

Entre os temas cos que se inicia o ano 2025 figuran os de índole procesual. En concreto, son dous aspectos os que máis se abordan en relación coas modificacións substanciais, quizais debido á confusión que xeran na práctica profesional. Trátase do instituto da caducidade, por unha banda, e o acceso ao recurso de suplicación, por outro.

2.1. A CADUCIDADE DA ACCIÓN PARA IMPUGNAR A MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DE CONDICIÓN DE TRABAJO

En particular, estréase o Tribunal Supremo coa doutrina achega a caducidade da acción para impugnar as modificacións substanciais de condicións de traballo. Neste sentido cabe citar a STS nº 65/2025 do 29 de xaneiro (Rec. nº 28/2023²) e STS nº 83/2025 do 30 de xaneiro (Rec. nº

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

4138/2022³). Esta última, máis profusa no seu contido explicativo, trae causa da decisión dunha empresa de servizos, adxudicataria por entón do servizo de limpeza das estacións correspondentes ás liñas 8 e 10 do Metro de Madrid, de proceder a minorar o complemento de incapacidade temporal que viña abonando aos traballadores, aducindo que ata a data se había pagado computando, por erro, conceptos retributivos que o convenio colectivo de aplicación non incluía. Tal circunstancia foi obxecto de aviso mediante comunicación escrita dirixida ao persoal en xuño de 2018 (21/06/2018) para a súa aplicación a partir do mes de seguinte. Un mes despois (21/07/2018), ante a desconformidade dos traballadores, presentouse solicitude de mediación ante o Instituto Laboral da Comunidade de Madrid, seguida posteriormente dunha primeira demanda de conflito colectivo que foi desistida (interposta o 27/11/2018, isto é, 4 meses despois) para presentarse finalmente outra, tamén de conflito colectivo, o 23 de marzo de 2019 (pasados 8 meses)⁴.

Na instancia, o xulgado do social competente, partindo de que a decisión da empresa era unha modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo e que a demanda de conflito colectivo estaba a impugnar esa modificación substancial, considerou aplicable o prazo de caducidade de 20 días establecido no art. 138.1 da LRJS⁵,

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

⁴ Sobre as distintas vías de impugnación das modificacións substanciais de condicións de traballo ver, MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. e 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.

⁵ Lei 36/2011, do 10 de outubro, 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 diante LRJS). Artigo 138.1 "1. O proceso iniciárase por demanda dos traballadores afectados pola decisión empresarial, aínda que non se segue o procedemento dos artigos 40, 41 e 47 do Estatuto dos Traballadores. A

resultando que no momento de presentación da demanda xa transcorrera con fartura o prazo sinalado. Recorrida a sentenza en suplicación, o Tribunal Superior de Xustiza de Madrid, non considerou aplicable o referido prazo ao procedemento de conflito colectivo e estimou o recurso.

O Tribunal Supremo, en unificación de doutrina, vén lembrar con cita de numerosos pronunciamentos precedentes no mesmo sentido⁶, que, en efecto, a modalidade procesual pola que se han de impugnar as modificacións substanciais de carácter colectivo é a do conflito colectivo, tal e como dispoñen de forma clara os artigos 41.5 ET⁷ e 153.1 LRJS⁸,

demanda deberá presentarse no prazo de caducidade dos vinte días hábiles seguintes á notificación por escrito da decisión aos traballadores ou aos seus representantes, conforme ao disposto no apartado 4 do artigo 59 do Estatuto dos Traballadores, prazo que non comezará a computarse ata que teña lugar esta notificación, sen prexuízo da prescrición en todo caso das accións derivadas polo transcurso do prazo previsto no apartado 2 do artigo 59 do Estatuto dos Traballadores”

⁶ SSTs 21 febreiro de 1997 (Rec. nº. 812/1996), 14 maio 1997 (Rec. nº. 4132/1996), 28 abril 1997 (Rec. nº. 4363/1996), 4 xuño de 2013 (Rec. nº. 249/2011), 9 xuño de 2016 (Rec. nº. 214/2015), 3 abril de 2018 (Rec. nº 106/2017), 26 novembro de 2019 (Rec. nº 97/2018) ou STS 2 marzo de 2024 (Rec. nº. 336/2021) e as nelas citadas.

⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores. BOE núm. 255, de 24/10/2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>. (En diante ET). Dispón o art. 41.5 o seguinte “5. A decisión sobre a modificación colectiva das condicións de traballo será notificada polo empresario aos traballadores unha vez finalizado o período de consultas sen acordo e fornecerá efectos no prazo dos sete días seguintes á súa notificación.

Contra as decisións a que refírese o presente apartado poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no apartado 3. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas ata a súa resolución.”

⁸ Art. 153.1 LRJS “1. Tramitaranse a través do presente proceso as demandas que afecten a intereses xerais dun grupo xenérico de traballadores ou a un colectivo xenérico susceptible de determinación individual e que versen sobre a aplicación e interpretación dunha norma estatal, convenio colectivo, calquera que sexa a súa eficacia, pactos ou acordos de empresa, ou dunha decisión empresarial de carácter colectivo, incluídas as que regulan o apartado 2 do artigo 40, o apartado 2 do artigo

pero que tamén nestes casos é de aplicación o prazo de caducidade de 20 días que sinalan os artigos 59.4 ET e 138.1 LRJS , que non se limitan exclusivamente ás modificacións de carácter individual. Aduce, para iso diversas razóns de peso que recolle tamén de pronunciamentos anteriores. En particular:

a)Que a caducidade se predica da acción e que esta se exerce co mesmo contido, aínda que con distinto ámbito nos dous tipos de proceso.

b) Que a finalidade da caducidade, que non é outra que a de evitar a indefinición en situacións que afectan gravemente a ambas as partes⁹, quedaría burlada se só se aplicase aos conflitos individuais e non aos colectivos.

c) Ademais, que do texto dos artigos citados xa se deduce a mesma conclusión pola referencia que se fai no art 59.4 do ET¹⁰ ao período de consultas e no art. 138.1 da LRJS¹¹ á

41, e as suspensións e reducións de xornada previstas no artigo 47 do Estatuto dos Traballadores que afecten a un número de traballadores igual ou superior aos limiares previstos no apartado 1 do artigo 51 do Estatuto dos Traballadores, ou dunha práctica de empresa e dos acordos de interese profesional dos traballadores autónomos economicamente dependentes, así como a impugnación directa dos convenios ou pactos colectivos non comprendidos no artigo 163 desta Lei. As decisións empresariais de despedimentos colectivos tramitaranse de conformidade co previsto no artigo 124 desta Lei”

⁹ Neste sentido razoaba a STS razoa a STS nº 360/2018, do 3 de abril (Rec. nº 106/2017) “a fixación dun prazo de caducidade perentorio constitúe unha garantía da seguridade xurídica que para as partes se ha de derivar da consolidación dunha decisión non impugnada, de xeito que o transcurso do mesmo actúa como ratificación da aceptación da parte social.”

¹⁰ Art. 59.4. ET “ O previsto no apartado anterior (prazo de caducidade de 20 días) será de aplicación ás accións contra as decisións empresariais en materia de mobilidade xeográfica e modificación substancial de condicións de traballo. O prazo computarase desde o día seguinte á data de notificación da decisión empresarial, tras a finalización, no seu caso, do período de consultas”.

¹¹ Art. 138. 1.LRJS “1. O proceso iniciárase por demanda dos traballadores afectados pola decisión empresarial, aínda que non se segue o procedemento dos artigos 40, 41 e 47 do Estatuto dos Traballadores. A demanda deberá presentarse no prazo de caducidade dos vinte días hábiles

notificación por escrito da da decisión empresarial aos traballadores "ou aos seus representantes" como termo inicial para o cómputo do prazo de caducidade. Expresións ambas as que supoñen unha alusión ás impugnacións colectivas.

Outro aspecto para destacar especialmente relevante é que, como xa recolleron tamén pronunciamentos anteriores do Tribunal Supremo aos que a sentenza comentada remítese, o referido prazo aplícase en todo caso, aínda cando a empresa non seguisse os trámites do art 41 ET (suposto que non é infrecuente na práctica). Por tanto, con independencia da maior ou menor acomodación ás esixencias do previo período de consultas, a acción estaría igualmente suxeita ao prazo de caducidade.

Iso si, tal e como especifica o artigo 138.1 LRJS, o prazo de 20 días hábiles non comeza a computarse ata que teña lugar a notificación por escrito da decisión empresarial "aos traballadores ou aos seus representantes". No caso de autos chégase á conclusión de que tal notificación produciuse efectivamente ao dirixirse un escrito ao persoal, a pesar de que no escrito de impugnación do recurso alegábase que tal comunicación non se fixo de forma expresa e fidedigna á representación legal dos traballadores. Sobre este aspecto parte de diferenciar os requisitos esixibles nesta materia no despedimento colectivo e na modificación substancial de condicións de traballo. No primeiro, o artigo 51.2 ET menciona expresamente a esixencia de comunicar a decisión aos representantes dos traballadores, mentres que, no segundo, o artigo 41.5 ET refírese só aos traballadores e engadindo que, en todo caso, cando a notificación se fai a todo o persoal, entre a mesma están os membros daquela representación. Sen prexuízo da lóxica do razoamento

seguintes á notificación por escrito da decisión aos traballadores ou aos seus representantes, conforme ao disposto no apartado 4 do artigo 59 do Estatuto dos Traballadores, prazo que non comezará a computarse ata que teña lugar esta notificación, sen prexuízo da prescrición en todo caso das accións derivadas polo transcurso do prazo previsto no apartado 2 do artigo 59 do Estatuto dos Traballadores ".

achegado, non estaría de máis advertir da conveniencia de unificar o texto en ambos os procedementos, polo menos, no que á referida comunicación incumbe, estendendo a esixencia de notificación fidedigna que prevé o art. 41 ET tamén aos representantes dos traballadores, polo menos tendo en conta a súa lexitimación para a impugnación da medida ex art.154 LRJS. Esixencia que redundaría ademais nunha maior garantía á hora de determinar o termo inicial para o cómputo do prazo da caducidade.

De forma moito máis concisa pero en idénticos termos exprésase a STS nº 65/2025, do 29 de xaneiro (Rec.nº 28/2023¹²) referida neste caso, á decisión empresarial de implantación dun novo sistema de avaliación de postos de traballo e a creación dun novo grupo profesional de “técnicos cualificados” xunto con outras modificacións en materia retributiva, que deron lugar á interposición de demanda de conflito colectivo por modificación substancial de condicións de traballo que se levou a cabo eludindo o procedemento legal previsto no artigo 41 do ET, pero que sería comunicada por correo electrónico , reiterando que o prazo de 20 días de caducidade para a impugnación de modificacións substanciais de condicións de traballo é aplicable en todo caso, aínda cando non se segue o trámite do artigo 41 ET.

Trátase dunha problemática recorrente tendo en conta de que, sobre o mesmo tema, aínda que con diversas circunstancias fácticas, trataron tamén outras sentenzas no período estudado, como son as SSTS nº 461/2024 do 12 de marzo (Rec. nº 125/2022¹³) e STS nº 990/2024 do 9 de xullo (Rec. nº 176/2022¹⁴). Na primeira delas, relativa á decisión de suprimir un bono comedor por día traballado, o TS tras reiterar a mesma doutrina, conclúe que no caso concreto non se produciu comunicación algunha aos traballadores da

¹² STS nº 65/2025, de 29 xaneiro (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 xullo (Rec. Nº 176/2022), ECLI: ES:TS:2024:3952.

referida supresión (á simple falta de abono non se lle pode outorgar o valor nin os efectos da notificación por escrito da decisión aos traballadores ou aos seus representantes que esixen os arts. 138 LRJS e 59.4 ET) polo que non existe un momento determinado que poida fixarse como *dies a quo* para o cómputo do prazo da caducidade que, por lóxica, non aprecia.

Para concluír con este apartado, convén matizar, ao fío do segundo pronunciamento ao que aludimos, que o referido prazo será de aplicación cando o que realmente se discuta ou impugne pola vía do proceso de conflito colectivo sexa en puridade, a decisión empresarial de modificación colectiva das condicións de traballo ou o propio acordo alcanzado na mesma e non, como ocorría no caso de autos, a conduta aplicativa posterior do mesmo por parte da empresa, que afectaba o pagamento da paga extraordinaria de verán¹⁵.

2.2. O ACCESO Ao RECURSO DE SUPPLICACIÓN

Outro tema procesual reiterado en materia de medidas de flexibilidade interna é o do acceso ao recurso de suplicación. En relación con este medio de impugnación, o TS parece querer atallar unha práctica relativamente frecuente neste e noutros procedementos, que é a de recorrer á acumulación de accións para abrir a vía do recurso de suplicación en supostos que non o teñen. Así ocorre cando se pretende impugnar unha modificación substancial de carácter individual. Sobre este problema pronúncianse as SSTS nº

¹⁵ Sobre a temática da caducidade ver 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.

1174/2024, do 25 de setembro (Rec. nº 809/2022¹⁶) e ST nº 1232/2024, do 12 de novembro (Rec. nº 987/2022¹⁷).

2.2.1. Impugnación de modificación individual e pretensión indemnizadora

Na primeira atacábase como modificación substancial de carácter individual a decisión dunha empresa de deixar de abonar a unha traballadora o complemento salarial que viña percibindo en concepto de plus de calidade a razón de 340,65 euros mensuais. A sentenza de instancia negando o carácter de modificación substancial á medida denegou tamén o recurso de Suplicación, ao que se opuxo a actriz tendo en conta que reclamaba na súa demanda o pago da cantidade correspondente ao complemento salarial en litixio, que na data de celebración do acto de xuízo superaba os tres mil euros.

Con respecto á alegación formulada pola recorrente, indícase que, en efecto, a doutrina tradicional da Sala mantivo este criterio ao afirmarse que, en principio, a materia de modificación substancial de condicións traballo de carácter individual, ten vedado o acceso ao recurso de suplicación, pero que si permitía o recurso nos supostos nos que, á acción impugnatoria da modificación, acumulábase unha acción indemnizadora en contía superior aos 3.000 euros.

Pero esa doutrina, lembra o Alto tribunal, foi cambiada a partir da ST do Pleno da Sala nº 556/2023, do 14 de setembro (Rec. nº 2589/2020¹⁸). Argumentouse no seu día

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

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

¹⁸ Comentando amplamente esta sentenza en concreto, ver 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 o 01 de abril de 2025).

que o carácter extraordinario que se predica do recurso de suplicación impide que poida ser obxecto dunha interpretación ampla ou flexible que estenda o seu alcance a supostos non contemplados de modo expreso no mesmo e, ademais, que tal posibilidade tería difícil encaixe partindo da propia literalidade das normas procesuais. Así, resumidamente, tanto o art. 138.6 de LRJS¹⁹ como o art.191.2. e)²⁰ do mesmo texto legal ao regular o recurso de suplicación, exclúen expresamente tal posibilidade con respecto ás sentenzas recaídas en procedementos de modificación substancial de condicións de traballo salvo que teñan carácter colectivo, de modo que se quixesen opoñer excepción tamén ás de carácter individual, indicaríano de modo expreso. Certamente, con relación ao último precepto citado, cabería expor a obxección de que este engade a expresión "salvo cando fose posible acumular a esta outra acción susceptible de recurso de suplicación". Ben puidese pensarse en base a esta frase, que se está referindo a

¹⁹ O precepto, con respecto aos procesos especiais de mobilidade xeográfica, modificacións substanciais de condicións de traballo, traballo a distancia, suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior sinala o seguinte: " 6. A sentenza deberá ser ditada no prazo de cinco días e será inmediatamente executiva. Contra a mesma non procederá ulterior recurso, salvo nos supostos de mobilidade xeográfica previstos no apartado 2 do artigo 40 do Estatuto dos Traballadores, nos de modificacións substanciais de condicións de traballo cando teñan carácter colectivo de conformidade co apartado 4 do artigo 41 do referido Estatuto, e nas suspensións e reducións de xornada previstas no artigo 47 do Estatuto dos Traballadores que afecten a un número de traballadores igual ou superior aos limiares previstos no apartado 1 do artigo 51 do Estatuto dos Traballadores "

²⁰ Art. 191.2.LRJS "2. Non procederá recurso de suplicación nos procesos relativos ás seguintes materias:... e) Procesos de mobilidade xeográfica distintos dos previstos no apartado 2 do artigo 40 do Estatuto dos Traballadores; nos de modificacións substanciais de condicións de traballo, salvo cando teñan carácter colectivo de conformidade co apartado 2 do artigo 41 do referido Estatuto; e nos de cambio de posto ou mobilidade funcional, salvo cando fose posible acumular a estes outra acción susceptible de recurso de suplicación; e nas suspensións e reducións de xornada previstas no artigo 47 do Estatuto dos Traballadores que afecten a un número de traballadores inferior aos limiares previstos no apartado 1 do artigo 51 do Estatuto dos Traballadores "

supostos como o presente, aínda que tal posibilidade excluírase -matiza o Tribunal Supremo- acudindo á interpretación sistemática con outros preceptos, citando para o efecto, o art. 26 LRJS que non permite acumular a unha acción de modificación substancial outra de reclamación salarial.

2.2.2. Impugnación de modificación individual e vulneración de dereitos fundamentais

Máis frecuente resulta a impugnación de modificación substancial con alegación de vulneración de dereitos fundamentais da que é boa mostra a antes aludida STS nº 1232/2024 do 12 de novembro (Rec. nº 987/2022), que refire o caso da demanda formulada por un vixiante de seguridade e representante legal dos traballadores, que traballaba adscrito a unha contrata no aeroporto de Madrid. Cando a empresa perde o referido servizo, manifesta a súa vontade de manterse na empresa saínte que, ante a dificultade de atoparlle un posto co mesmo horario que viña gozando (só de luns a venres e en horario de mañá) e tras as reiteradas negativas do traballador para aceptar servizos distintos, termina por adscribilo a un servizo con horario de mañá e tarde, de luns a domingo. O traballador interpuxo entón, demandada de modificación substancial de condicións de traballo, solicitando a súa nulidade por vulneración de dereitos fundamentais, así como unha indemnización de 10.000 euros. A sentenza de instancia estimou a pretensión subsidiaria e declarou simplemente inxustificada a modificación condenando a empresa a repoñerlle no horario que viña gozando. Sendo a empresa a que recorre en suplicación, o TSJ estima que non se trataba dunha modificación substancial, revogando a sentenza. Ao recorrer o traballador en casación, alega precisamente que a sentenza do xulgado do social, ao apreciar unha modificación substancial, non era recurrible.

Novamente atopámonos ante unha cuestión que xa fora abordada con anterioridade, pero con criterios diverxentes.

Mentres a doutrina tradicional do Alto Tribunal sostiña que a empresa podía recorrer en suplicación para impugnar cuestións de legalidade ordinaria nos procedementos de modificación substancial de carácter individual nos que o traballador alegaba a vulneración de dereitos fundamentais, de modo que en moitas ocasións o debate suplicacional limitábase a cuestións de legalidade ordinaria alleas á vulneración de dereitos fundamentais, a sentenza do Pleno da Sala Social do TS nº 840/2022 do 19 de outubro (Rec. nº 1363/2019)²¹ rectificou esa doutrina conforme as seguintes consideracións, que agora subscribe novamente a Sala Cuarta.

As sentenzas ditadas en procesos de modificación substancial de condicións de traballo de carácter individual nos que se invoca a vulneración de dereitos fundamentais son recurribles en suplicación, excepto as situacións excepcionais nas que puidese apreciarse nesa invocación, a posible existencia dunha manifesta fraude procesual por tratarse dunha invocación puramente artificiosa. Curiosamente, este é o caso da STS nº 42/2024, do 11 de xaneiro 2024 (Rec. nº 739/2021)²² que alude á demanda de exposta por unha limpadora que prestou servizos na Universidade de León para distintas adxudicatarias.

Agora ben, cando se admita o citado recurso, o ámbito e alcance do mesmo debe limitarse ás cuestións vinculadas á vulneración de dereitos fundamentais. Non pode estenderse ás que son estritamente de legalidade ordinaria e resultan perfectamente separables da referida tutela, pois carecería de lóxica que esas mesmas materias de legalidade ordinaria, que non teñen acceso á suplicación, poidan telo por exporse de maneira conxunta coa invocada vulneración de dereitos.

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, do 11 de xaneiro de 2024 (Rec. Nº 739/2021), ECLI:ES:TS:2024:109.

En conclusión, cando se expoñan de forma claramente diferenciada pretensións vinculadas á posible vulneración de dereitos fundamentais e outras de mera legalidade ordinaria que non son recurribles, caberá recurso para resolver sobre os aspectos relacionados cos dereitos fundamentais que están en xogo no proceso -entre eles, a posible indemnización asociada á súa presunta vulneración-, pero non así sobre as materias de legalidade ordinaria que non teñen acceso a suplicación.

Iso non implica que baixo ningún concepto poidan examinarse en suplicación aspectos de legalidade ordinaria, pero só cando resulten indisociables da alegada vulneración de dereitos fundamentais de tal forma que a resposta que haxa de darse a esa cuestión condicione dalgunha maneira o pronunciamento sobre as materias de legalidade ordinaria.

Do mesmo ano e en idéntico sentido poden referirse a STS nº 520/2024 do 11 de abril (Rec. nº 1015/2023²³), STS nº 690/2024, do 14 de maio (Rec. nº 3695/2021²⁴) ou STS nº 1045/2024, do 10 de setembro (Rec. nº 3404/2023)²⁵, entre outras.

3.MOBILIDADE FUNCIONAL E ASCENSO: CÓMPUTO DO PRAZO DO ART. 39.2 ET.

No ámbito da mobilidade funcional²⁶ sitúa a seguinte sentenza a comentar. Trátase da ST do Pleno TS nº

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

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

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

²⁶ Sobre a mobilidade funcional e as súas distintas modalidades ver, 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 GONZÁLEZ, M.A. (Dirs). *Medidas de flexibilidad interna como*

190/2024, do 29 de xaneiro (Rec. nº 2748/2022²⁷) relativa ao modo de proceder ao cómputo do prazo previsto no art 39.2 ET cando se desempeñan funcións de superior categoría por días, pero non por meses completos. Concretamente, para os supostos de mobilidade funcional ascendente dispón o precepto sinalado que " [...] no caso de encomenda de funcións superiores ás do grupo profesional por un período superior a seis meses durante un ano ou oito durante dous anos, o traballador poderá reclamar o ascenso, se a iso non obsta o disposto en convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme as regras en materia de ascensos aplicables na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulables. Contra a negativa da empresa, e previo informe do comité ou, no seu caso, dos delegados de persoal, o traballador poderá reclamar ante a xurisdición social. Mediante a negociación colectiva poderanse establecer períodos distintos dos expresados neste artigo a efectos de reclamar a cobertura de vacantes."

O asunto en cuestión versaba sobre a reclamación de ascenso presentada por un traballador dunha empresa dedicada a actividades de construción, instalación e mantemento de redes eléctricas de alta tensión. O traballador, que tiña categoría profesional de oficial 1ª a segundo o convenio, desempeñara funcións de categoría superior (oficial 1º mando de brigada,) durante varios días en distintos meses desde xaneiro do 2018 a xullo de 2019, razón pola que presentou a correspondente demanda en recoñecemento da categoría de oficial 1º mando de brigada (grupo IV) e do abono dos pluses que esta categoría levaba aparelados. Tal

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. páxs. 33-54. Comares.

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

demanda foi desestimada polo xulgado do social competente ao considerar que non desempeñara as funcións superiores durante máis de seis meses nun ano (145 días en 2018 e 171 en 2019) posto que o cálculo se realizar sumando os días concretos traballados en cada ano.

Fronte á devandita sentenza interpúxose polo traballador recurso de suplicación, insistindo en que dentro do número de días laborais anuais tivera o 65% de actividade como "mando de brigada". A Sala de suplicación estimou parcialmente o recurso do demandante e declarou o dereito para consolidar a categoría de "oficial primeiro mando de brigada," condenando á demandada ao pago das diferenzas salariais.

Como pode observarse, confróntanse distintas maneiras de entender o cómputo. Ante o dilema exposto, o Tribunal supremo inclínase polo adoptado na sentenza de suplicación, poñendo de manifesto que aínda que o art. 22.4 do ET ao que esta acode para xustificar o cálculo que realiza, refírese a un suposto distinto ao do art. 39, iso non obsta a que poidan efectivamente servir para interpretar o alcance do devandito precepto, no que aos prazos se refire, os criterios que o propio lexislador a establecido en situacións que, aínda que diferentes, poden atender á mesma finalidade.

Partindo desta base, razoa que en realidade o lexislador introduciu termos temporais xenéricos -meses e anos-, que deben ser interpretados no contexto no que se están aplicando xa que, se do que se trata é de que o ascenso o sexa por estar traballando nun actividade correspondente a un grupo superior, haberá que atender á actividade efectiva despregada, sen ter en conta os lapsos de tempo nos que non se está traballando e que interferirían indebidamente para o fin que persegue o lexislador. Por iso cabe entender que o que o lexislador esixe é que as funcións superiores desempeñásense durante máis de seis meses nun ano (o que equivale a máis da metade da actividade atendida nese ano) ou máis de oito meses en dous anos (é dicir, máis dun terzo da desempeñada nese período de dous anos). Isto é, o

lexislador, non só o de 1980 do que arrinca esta previsión legal senón tamén o actual, o que quixo con eses termos é proporcionar unha formula xeneral que permita atender os variados e diferentes tempos de actividade laboral que poden darse nas relacións laborais e permitir que ningunha delas véxase privada de acceder á situación de ascenso ou promoción que establece. Por tanto, unha adecuada aplicación do precepto nestes termos implicará, segundo concreta a continuación a sentenza, levar a cabo as seguintes operacións:

En primeiro lugar, haberá que determinar as datas para considerar como período anual de referencia, marco temporal que serve para obter o dereito que recoñece o art. 39.2 do ET (no caso de autos tomábase o ano 2018). A continuación, deberanse computar os días de traballo efectivo nese lapso temporal xa que dentro deses días é cando se levaron a cabo as referidas superiores funcións (na sentenza recorrida hai que acudir á norma colectiva da que se obtén que eran 221,5 días de traballo nun ano. Tendo os días de actividade efectiva nos anos de referencia, débense coñecer os concretos días de encomenda da función de superior categoría que se discute (145 días no suposto analizado). Concretados tales datos, só resta comprobar se estes días superan a proporción correspondente. No caso do traballador demandante, o cómputo permite recoñecer o ascenso posto que nun ano no que a actividade laboral era de 221 días resultaba que máis da metade foi dedicada á superior función (145 días).

Cabe sinalar que o valor desta sentenza é dobre, pois non só ofrece unha solución ao cómputo do prazo esixido para o ascenso en supostos complexos que poden xerar dúbidas e contradicións na práctica, senón que, ademais, proporciona un maxistral exemplo da técnica que ha de presidir a interpretación das normas conforme os distintos criterios que contempla o art. 3 do Código civil, sen limitarse a unha primeira visión reducida á literalidade que impediría ter en conta elementos imprescindibles como o contexto, os antecedentes, a realidade social do tempo concreto en que

se aplican e, moi especialmente, a finalidade a que responden, redundando en suma nunha maior protección do traballador. Todo iso explicado de forma clara e precisa e por iso, con evidente valor didáctico.

4. MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DE CONDICIÓN DE TRABAJO: CASUÍSTICA

4.1. DOCTRINA XURISPRUDENCIAL SOBRE O CONCEPTO DE MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL

Non resultaría adecuado deixar de mencionar nesta breve análise xurisprudencial, a un grupo de sentenzas que, aínda que presentan un carácter evidentemente casuístico, teñen o valor de lembrarnos a doutrina xa consolidada, do Tribunal Supremo acerca do concepto de modificación substancial de condicións de traballo, proporcionando, ademais, unha lista exemplificativa das que merecen esta condición ou carecen dela a xuízo do órgano xurisdiccional.

Con cita, todas elas, de innumerables sentenzas precedentes²⁸, sinalan a imposibilidade de trazar unha noción dogmática de "modificación substancial" e a conveniencia de atender as circunstancias de cada suposto concreto, tendo en conta que para considerar as modificacións como substanciais, será preciso que alteren e transformen os aspectos fundamentais da relación laboral, entre elas, as previstas na lista "ad exemplum"²⁹ do art. 41.2 ET pasando a

²⁸ Entre os precedentes cítanse STS nº 440/2023, do 20 de xuño, (Rec. nº 1757/2020) que relacionaba así mesmo, entre outras, as SSTS 116/2023, do 8 de febreiro (Rec. nº 116/2023) e 332/2022, do 7 de abril (Rec. nº 52/2021), STS nº 794/2021, do 15 de xullo, (Rec. nº 74/2021) con cita de precedentes como SSTS do 11 de decembro de 1997 (Rec. nº 1281/1997), e outras posteriores como a STS do 22 de setembro de 2003 (Rec. nº 122/2002), 10 de outubro de 2005 (Rec. nº 183/2004), 6 de abril de 2006, (Rec. nº 2076/2005), 17 abril 2012 (Rec. nº 156/2011), 25 novembro 2015 (Rec. nº 229/2014) e 12 setembro 2016 (Rec. nº 246/2015), entre outras moitas.

²⁹ 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 o 2 de abril de

ser outras distintas, dun modo notorio, pois cando se trate de simples modificacións accidentais, estas haberán de considerarse como manifestacións do poder de dirección e do "ius variandi" empresarial.

En tal tarefa haberán de valorarse aspectos diversos como a materia sobre a que incide, a importancia cualitativa da modificación imposta, o seu alcance temporal e as eventuais compensacións pactadas, pois de tales circunstancias dependerá que a intensidade do sacrificio que se impón ao traballador haxa de ser cualificado como substancial ou accidental, o que conleva que, en cada caso haberá que analizar as circunstancias conconrentes e o contexto convencional e individual.

4.2. APLICACIÓN SUPOSTOS CONCRETOS

En particular e tendo en conta os elementos expostos, a STS nº 130/2025, do 25 de febreiro (Rec. nº 43/2023³⁰) negou carácter substancial á modificación levada a cabo por unha empresa que prestaba servizos en centros de radiodiagnóstico, consistente na variación do sistema de cobertura de baixas médicas. A asignación efectuábase en favor dos fixos e indefinidos-non fixos por orde de antigüidade e subsidiariamente, aos traballadores temporais da bolsa de traballo e sobre a xornada semanal de luns a domingo dos traballadores indefinidos-non fixos, fronte á xornada de luns a venres que, en xeral, teñen os traballadores fixos con maior antigüidade na empresa. Este sistema implantar mediante instrución de 2022, tras a entrada en vigor da Lei 20/21, do 28 de decembro, de medidas urxentes para reducir a temporalidade no emprego público³¹ dando lugar á formulación dun conflito colectivo do que coñeceu o Tribunal Superior de Xustiza do País Vasco que

2025)

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

³¹ Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público. BOE nº. 312, de 29/12/2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/12/28/20/con>

veu desestimar a demanda ao concluír que a citada instrución non comporta unha modificación substancial das condicións de traballo, senón a mera e obrigada translación por parte dun organismo público da normativa legal ao sistema de cobertura das baixas médicas. Este criterio confirmase polo TS que engade así mesmo que en realidade, o recorrente non recolle un argumentario dirixido a demostrar que a instrución de maio de 2022 supuxese unha modificación de carácter substancial que vulnerase o art. 41 ET, senón que vén soste que é a empresa a que a estaría aplicando indebidamente ao asignar as substitucións por baixas médicas, polo menos as longas, aos traballadores eventuais con preferencia aos indefinidos non fixos. O que tampouco é acertado, pois mantén o mesmo sistema, pero engadindo que se asignasen a un único traballador no menor tempo posible e non repartíndoas entre varios.

Tampouco é modificación substancial, segundo a STS nº 1300/2024 do 21 de novembro (Rec. nº. 262/2022)³² a decisión dunha coñecida empresa de fabricación de produtos de alimentación, de suprimir a opción de pago mediante desconto en nómina do importe das compras de produtos da marca, realizadas polos seus traballadores. Sobre o particular cambio, sostén o Alto Tribunal que non cabe aseverar que estamos ante unha calidade esencial, senón, pola contra, ante unha calidade meramente accesorio á relación laboral, e que, por tanto, non resulta incardinable no concepto de modificación substancial das condicións de traballo. A decisión que modifica aquela forma de pago de ningún xeito altera ou transforma aspectos fundamentais da relación laboral. Manténdose polo demais, os outros sistemas de pago en efectivo ou con tarxeta, así como a aplicación do desconto correspondente.

No sentido oposto ás anteriores posiciónase a STS nº 965/2024, do 27 de xuño (Rec. nº 216/2022)³³. Neste

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

³³ STS nº 965/2024, do 27 de xuño (Rec. nº 216/2022), ECLI:É

suposto, o litixio deriva da implantación pola empresa adquirente (sucesora) dunha cadea de supermercados, dun novo sistema de organizar a limpeza dos establecementos, asignando tales funcións aos seus respectivos traballadores con independencia da súa categoría, e a cuestión para resolver consiste en determinar se a decisión empresarial de asignar as funcións de limpeza ao persoal que aguzosa servizos con categorías e niveis salariais distintos á categoría profesional de limpadora previstas no convenio colectivo de aplicación, é ou non unha mobilidade funcional que excede os límites do artigo 39 ET e debeu ou non axustarse ao procedemento de modificación substancial de condicións de traballo do artigo 41 ET.

Sostiña a empresa recorrente que a asingación realizada non implicaba a existencia de mobilidade funcional nin de modificación substancial algunha por tratarse de tarefas accesorias, accidentais e esporádicas. Con todo, conclúe o Tribunal supremo que non pode unilateralmente a empresa alterar a regulación convencional, impoñendo aos traballadores dos seus establecementos de categoría e nivel salarial superior as funcións da categoría de limpadora cuxo nivel salarial é inferior e ademais con carácter permanente. Con iso excédense os límites do ius variandi empresarial, e pásase a realizar unha modificación substancial das condicións de traballo, que debeu axustarse ao procedemento do artigo 41 ET.

4.3. A NOCIÓN DE CONFLITO COLECTIVO Á mantenta DA IMPUGNACIÓN DAS MODIFICACIÓNS SUBSTANCIAIS DE CONDICIÓNS DE TRABALLO

Interesa destacar tamén desta última sentenza analizada que na mesma, o TS fai ademais un repaso aos caracteres que identifican o conflito colectivo fronte ao plural,³⁴ ao fío da

:TS:2024:3697.

³⁴ Sobre a distinción entre conflito individual, conflito plural e conflito colectivo, ver tamén SALA FRANCO, T.(2017), Dereito sindical, Tirant o Blanch, Valencia, pp.385-386.

invocada excepción de inadecuación de procedemento efectuada polo recorrente, lembrando que a modalidade de conflito colectivo esixe a existencia dun conflito actual, xurídico e colectivo, aspecto este que se define pola conxunción de dous elementos : en primeiro lugar, un elemento subxectivo, a afectación a un grupo xenérico de traballadores, entendendo por tal, non a mera pluralidade, suma ou agregado de traballadores singularmente considerados, senón un conxunto estruturado a partir dun elemento de homoxeneidade ; e en segundo lugar, o elemento obxectivo, consistente na presenza dun interese xeral, que se define como "indivisible, correspondente ao grupo no seu conxunto e, por tanto, non susceptible de fraccionamento entre os seus membros", ou como "un interese que, aínda que poida ser divisible, éo de maneira reflicte nas súas consecuencias, que han de ser obxecto da oportuna individualización, pero non na súa propia configuración xeral".

O feito de que un litixio teña por obxecto un interese individualizable, que se concrete ou poida concretarse nun dereito de titularidade individual, non fai inadecuado o procedemento especial de conflito colectivo, sempre que a orixe da controversia sexa a interpretación ou aplicación dunha regulación xuridicamente vinculante ou dunha práctica ou decisión de empresa que afecte de maneira homoxénea e indiferenciada a un grupo de traballadores; e iso é así, porque nos conflitos colectivos latexa un interese individual ou plural, na medida en que a interpretación xeral ha de afectar necesariamente a todos os traballadores incluídos no ámbito de aplicación do conflito.

En último termo, a característica esencial do proceso de conflito colectivo é a de que a través do mesmo "se trata de establecer o sentido ou o alcance dunha regra xeral aplicable a un grupo de traballadores e non de resolver a situación individualizada de cada un dos membros dese grupo".

De acordo co exposto, a sentenza termina desestimando a referida excepción entendendo que o suposto discutido supón

un conflito colectivo de alcance xeral e colectivo ao afectar ao persoa destinado nos establecementos da empresa en relación coa atribución de funcións de limpeza de inferior categoría, cuestión que entra de cheo no ámbito de aplicación do proceso de conflito colectivo, ex artigo 153 LRJS e non pode cualificarse como adición de meros conflitos individuais.

5. MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL E DESCOLGUE: DELIMITACIÓN

5.1. MODIFICACIÓN DO CONVENIO. O DESCOLGUE.

Ao tratar o tema da modificación substancial de condicións de traballo ha de matizarse, e así o fai reiteradamente a xurisprudencia, que esta figura xurídica non permite a modificación do pactado nun convenio colectivo. A vía procedente para iso haberá de ser a do descolgue³⁵ contemplada no art. 82.3 ET. Nesta idea redunda a STS nº 312/2024 do 21 de febreiro (Rec. nº 29/2022³⁶) na que se discute precisamente, se o acordo alcanzado por unha empresa enerxética e o sindicato UXT, mediante o cual púxose fin ao período de consultas, afectaba ou non a condicións reguladas no V convenio colectivo do grupo, que estaba vixente nesa data, así como aos acordos preexistentes nas distintas unidades de produción afectadas que aquel mantivo, tamén vixentes.

O obxectivo do procedemento de modificación substancial era implantar un sistema homoxéneo de xestión do persoal en varias unidades de produción, para o que se negociou un acordo para unificar os acordos preexistentes en cada unha das unidades afectadas, que viña incidir en aspectos como

³⁵ ORTEGA LOZANO, P.G.(2024). Descolgue ou inaplicación do convenio colectivo versus modificación substancial (MSCT)simbiose entre ambas as figuras xurídicas en permanente conflito. *Traballo e dereito: nova revista de actualidade e relacións laborais*,Nº. 113.

³⁶ STS nº 312/2024 do 21 de febreiro (Rec. nº 29/2022), ECLI:É:TS:2024:1055.

réxime horario, dispoñibilidade, tempo de comparecencia nas instalacións, sistema de transporte, implantación de sistemas de xeolocalización , dietas etc.

O recorrente considera lesionados os arts. 41 e 82.3 ET afirmando que o acordo alterou o convenio marco (afectando en especial, a materias como complementos e horas extraordinarias). Con todo, a empresa e o sindicato asinante do acordo discutido, négano por entender que a vixencia do acordo non resulta afectado poque ou regula materias non contempladas no mesmo, ou ben se remite directamente ao convenio.

Do contido da súa profusa fundamentación xurídica merecen destacarse dous aspectos:

Por unha banda, lémbrese a imposibilidade de modificar o contido do Convenio colectivo pola vía do art. 41 ET (ver fundamento segundo) matizando que o precepto do ET admite que "As modificacións substanciais das condicións de traballo poderán afectar as condicións recoñecidas aos traballadores no contrato de traballo, en acordos ou pactos colectivos ou gozadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos". Pero, como especifica o no apartado sexto, "A modificación das condicións de traballo establecidas nos convenios colectivos regulados no título III deberá realizarse conforme ao establecido no artigo 82.3", isto é, pola vía do descolgue³⁷, en cuxa virtude "cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme ao previsto no artigo 87.1, poderase proceder, previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4, a inaplicaren³⁸ a empresa as condicións de traballo previstas no convenio

³⁷ Sobre a inaplicación do convenio colectivo ver, GARATE CASTRO, J.(2022) *Lecturas sobre o dereito á neogociación colectiva laboral*. Cinca.Pp 172-183.

³⁸ ROALES PANIAGUA, E. (2022) Inaplicación do convenio colectivo e indispoñibilidade de dereitos, en FERREIRO REGUEIRO, C.(Dir) , VILLALBA

colectivo aplicable, sexa este de sector ou de empresa, que afecten ás seguintes materias: a) Xornada de traballo. b) Horario e distribución do tempo de traballo. c) Réxime de traballo a quendas. d) Sistema de remuneración e contía salarial. e) Sistema de traballo e rendemento. f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39. g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social".

O exposto, como destaca a sentenza, non implica que un convenio colectivo non poida ser modificado durante a súa vixencia se así o acordan as partes negociadoras; pero se o convenio é de carácter estatutario (negociado de acordo co disposto no Título III do ET) a súa modificación haberá de facerse por un convenio da mesma natureza³⁹. Non sendo tampouco de recibo a modificación dun convenio colectivo estatutario por un simple pacto colectivo posterior, aínda que nel interveñan todos os representantes patronais e dos traballadores que constituísen a mesa negociadora do convenio⁴⁰ e é que a lexitimación para negociar unha modificación parcial do convenio reside nos representantes actuais lexitimados e non nos que negociaron o convenio que se modifica .⁴¹

Este o anterior, e ao tratar de determinar se no caso concreto producíase ou non a incidencia do acordo sobre o Convenio marco, aparece o segundo aspecto destacable da sentenza comentada, posto que fai a tal fin, unha alegación da importancia de aplicar unha adecuada técnica interpretativa dos mesmos, sinalando (fundamento quinto) que en reiteradas ocasións véñse manifestandoque⁴² dado o seu

SÁNCHEZ, A (Coord) *Novos estudos sobre negociación colectiva*. (pp.69-107).Aranzadi.

³⁹ STS do 6 de outubro de 2009, Rec.nº 3012/06) STS de Sala Xeral do 30 de xuño de 1998,(Rec. nº 2987/1997)seguida en SSTS do 21 de febreiro de 2000, (Rec. nº 686/1999) ou STS do 18 de outubro de 2004, (Rec. nº 191/2003).

⁴⁰ Neste sentido menciona STS 11 de xullo de 2006, (Rec.nº107/2005)

⁴¹ cita á súa vez , STS dePleno do 24 de setembro de 2015,(Rec. nº 54/2014)

⁴² Lembrando entre outras moitas, as SSTS 104/2020, de 5 febreiro, (Rec

carácter mixto -norma de orixe convencional/contrato con eficacia normativa- a súa interpretación ha de atender tanto as regras legais atinentes á hermenéutica das normas xurídicas como a aquelas outras que disciplinan a interpretación dos contratos, isto é, os arts. 3, 4 e 1281 a 1289 CC, as que resultan dos seguintes criterios:

1º) A interpretación literal, atendendo ao sentido literal das súas cláusulas, salvo que sexan contrarias á intención evidente das partes (arts. 3.1 e 1281 CC).

2º) A interpretación sistemática, atribuíndo ás cláusulas dubiosas o sentido que resulte do conxunto de todas (arts. 3.1 e 1285 CC).

3º) A interpretación histórica, atendendo aos antecedentes históricos e aos actos das partes negociadoras (arts. 3.1 e 1282 CC).

4º) A interpretación finalista, atendendo á intención das partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 e 1283 CC).

5º) Non caberá a interpretación analóxica para cubrir as lagoas do convenio colectivo aplicable.

6º) Os convenios colectivos deberán ser interpretados no seu conxunto, non admitíndose o "espigueo".

No suposto de autos, a aplicación de tal técnica levou a concluír que non se producía afectación algunha do acordo con respecto ao convenio marco vixente.

5.2. A EXCLUSIÓN DA CLÁUSULA REBUS SIC STÁNTIBUS PARA A INAPLICACIÓN DO CONVENIO

En caso de resultar infrutuosa a negociación do descolgue quedaría excluída a alternativa de recorrer á alegación da cláusula *rebus sic stantibus*⁴³, opción un tanto artificiosa que

nº 3174/2017); STS nº 904/2020, de 13 outubro, (Rec.nº 132/2019) ; STS nº 577/2020, do 1 de xullo, (Rec.nº 223/2018) ou ST nº 1125/2020 de 15 decembro, (Rec.nº 80/2019) e 1135/2020, de 21 decembro, (Rec.nº 76/2019) que compendian a súa doutrina sobre a interpretación de textos pactados.

⁴³ Sobre o tema ver, IGLESIAS OSORIO, B. (2023). A cláusula *rebus sic stantibus* no ámbito laboral. Unha prolongación do artigo 41 do Estatuto dos Traballadores en tempos de crises. *Revista de Traballo e Seguridade Social*.

foi excluída de forma tallante na STS nº 406/2024, do 29 de febreiro (Rec. nº 323/2021),⁴⁴coa que se pretendía por parte da empresa xustificar unha rebaixa do 25% no complemento de antigüidade previsto en Convenio en vigor, aducindo a unha situación económica deficitaria motivada polas revalorizacións salariais e polas numerosas demandas dos traballadores, precisamente pola sentenza xudicial que eliminou os topes ao devandito complemento.

Sobre esta cuestión pronúnciase o Tribunal no sentido de só cabería aplicar a cláusula "*rebus sic stantibus*" -e restrictivamente, ademais- cando se tratase de obrigacións derivadas do contrato de traballo, pero nunca cando as obrigacións foron pactadas en Convenio Colectivo, pois tal institución é impredicable das normas xurídicas, e o pacto colectivo ten eficacia normativa ex art. 37 CE. Dise do mesmo que posúe "corpo de contrato e alma de Lei"; e mesmo -tratándose de condición individual de traballo- a citada cláusula habería de invocarse como causa xustificativa da modificación no procedemento previsto no art. 41 ET, pero nunca alcanzaría a xustificar a supresión ou modificación por unilateral vontade da Empresa, como se fixo en autos cos descontos salariais que o conflito colectivo impugna.

A feixes, tampouco concorrerían os requisitos que a doutrina xurisprudencial veu esixindo para a súa aplicación. A saber:

- a) alteración extraordinaria das circunstancias,
- b) desproporción exorbitante, fóra de todo cálculo, entre as prestacións das partes contratantes, cuxo equilibrio se ve aniquilado, e
- c) sobrevir circunstancias radicalmente imprevisibles.

Ao contrario, no caso cuestionado, a crise económica fora diagnosticada por economistas solventes e o desfaseamento que a revisión salarial provocaba non alcanzaría a considerarse como desorbitado e rompedor do equilibrio do Convenio.

CEF, I Nº. 472, páxs. 123-151

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

En todo caso, a mesma figura é segundo a doutrina da Sala⁴⁵, de aplicación moi controvertida no ámbito do Dereito do Traballo ao caracterizarse o ordenamento xurídico laboral, polas súas específicas regras orientadas a modificar as condicións de traballo (arts. 39 a 41 ET), pois resulta evidente que tales mecanismos, especialmente, a modificación substancial de condicións de traballo, están previstos para aqueles supostos nos que a alteración das circunstancias por causas técnicas organizativas, produtivas e económicas, poidan dar lugar á modificación das vixentes anteriormente. Igualmente, cando a obrigação asumida pola empresa deriva -como ocorre no presente caso- dun acordo colectivo de eficacia xeral, a súa renegociación aparece como o mecanismo idóneo para modificar o seu contido, a cual presupón un específico procedemento regulado para o efecto (art. 82 ET) ao que só cabería acudir cando concorren unha serie de circunstancias tanto de tipo normativo (deséxase alterar unha condición de traballo presente nun convenio colectivo), de ámbito negocial (a empresa é a unidade de negociación), causal (causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción), procedemental (período de consultas nos termos do artigo 41.4), material (referida as materias contempladas no ET), subxectivo (necesitándose acordo ou laudo) e cronolóxico (a vixencia non pode superar a do convenio inaplicado) e aínda no caso de non alcanzarse acordo coa representación dos traballadores lexitimada (como efectivamente ocorreu no caso de autos) , só o esgotamento das vías que o texto legal abre -como acudir á comisión paritaria do convenio, aos procedementos do art. no seu caso, e, finalmente, á correspondente Comisión consultiva de convenios- podería acabar por permitir á empresa o apartamiento da cláusula convencional

⁴⁵ Cita como precedentes STS nº 925/2018 do 23 de outubro (Rec. nº 2715/2016), ou SSTs do 12 de marzo de 2013, (Rec. nº 30/2012) e do 18 de marzo de 2014 (Rec. nº 15/2013) entre outras.

controvertida, descartándose a adopción de medidas de descolgue de forma unilateral⁴⁶.

6. MODIFICACIÓNS SUBSTANCIAIS DE CARÁCTER COLECTIVO. ASPECTOS RELEVANTES

Finalmente, para concluír este breve anuario xurisprudencial, merecen destacarse dúas últimas resolucións: a STS nº 298/2024 do 16 de febreiro (Rec. nº 286 /2021⁴⁷) e ST nº 489/204 de 20 marzo (Rec nº 298/2021⁴⁸) relativas a senllos procesos de dixitalización levados a cabo en INDITEX E RTVG respectivamente, pois á mantenta da impugnación destes en senllos conflitos colectivos, dáse resposta a diversas cuestións de interese.

A primeira analiza a decisión de modificación substancial e mobilidade xeográfica levada a cabo nas tendas Zara España SA, que se enmarcaba, á súa vez, nun proceso máis amplo de transformación dixital do grupo, razón pola que con carácter previo, o grupo empresarial e os sindicatos UXT e CCOO, asinaron un Acordo Marco Estatal sobre as condicións laborais a aplicar ao persoal das tendas que resultarían absorbidas como consecuencia do "Plan de Transformación Dixital" , recollendo entre outras medidas, previsións de reforzo de equipos, estabilidade nos persoais, recolocación de traballadores afectados dos establecementos absorbidos, formación, extincións voluntarias indemnizadas etc. Subscrito este acordo, tras comunicar a decisión aos sindicatos con representación, iniciáronse períodos de consultas para a modificación substancial nas diversas cadeas do grupo, que tras os trámites correspondentes concluíu con acordo ⁴⁹, debidamente comunicado á

⁴⁶ Con cita neste sentido de STS nº 616/2016, do 6 de xullo (Rec. nº 155/2015).

⁴⁷ STS nº 298/2024 do 16 de febreiro (Rec. nº 286 /2021) [ECLI:É:TS:2024:1093](#).

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

⁴⁹ Sobre os acordos en procedementos de modificación substancial ver GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B. (2019) Modificación substancial de condicións de traballo acordada cos representantes: o sometemento do

autoridade laboral e tamén aos sindicatos que non foron parte na comisión representativa.

O procedemento en cuestión foi impugnado por diversos motivos de interese aos que dá cumprida resposta a sentenza. Así:

1º) Analízase en primeiro lugar a reclamación formulada pola Coalición Mixta de sindicatos minoritarios á que se negou representatividade suficiente e que se fundamenta no argumento de que para conformar a comisión representativa da bancada social, que se integrará na comisión negociadora do período de consultas, hanse de computar non os representantes unitarios electos por cada sindicato na empresa, senón o número de votos polo que foron elixidos, criterio que segundo o TS non atopa respaldo nin nos arts. 40 e 41 ET, nin 28 e 37 CE, nin na xurisprudencia na materia. Ao contrario, para conformar a comisión que ha de intervenir no período de consultas para a adopción de medidas colectivas de modificación substancial de condicións de traballo, o art. 41.4 ET establece que se todos os centros de traballo afectados contan con representantes legais dos traballadores, a comisión estará integrada por estes, e cando o número de representantes sexa superior ao do máximo de 13 membros fixados para a devandita comisión, a norma dispón que, estes elixirán entre eles a un máximo de trece, en proporción ao número de traballadores que representen.

2º) Outro aspecto destacado é a posible incidencia que en proceso de negociación poidan ter os acordos subscritos con carácter previo á mesma. A censura articúlase sobre a liña argumental consistente na idea de que o posterior período de consultas e o acordo alcanzado no mesmo, implicaron unicamente a transposición do pacto previamente negociado de modo que só os sindicatos maioritarios tiveron real capacidade de influír na toma de decisións da empresa, o que supoñería un atentado ao dereito de liberdade sindical

(arts. 28 e 37 CE), así como constitutivo de mala fe no período de consultas.

Sobre este extremo insístese en que non existe indicio algún de que existise mala fe no período de consultas, nin sequera, polo feito de que existise o acordo marco de grupo anterior, que non impediu o adecuado desenvolvemento das consultas nin que a totalidade dos compoñentes da comisión negociadora puidesen celebrar as mesmas sen interferencia de clase algunha e en plenitude informativa .Ademais achándose motivada a falta de integración na comisión representativa en falta de representatividade, das organizacións recorrentes, non é posible apreciar a ausencia de boa fe no proceso negociador e por outra banda, sobre a legalidade destes pactos previos en relación coa negociación colectiva, se manifiesta como o propio Tribunal Constitucional (en sentenza 118/2012) admíteos como mecanismo que pode favorecer o logro dos resultados perseguidos (a consecución de pactos). O transcendente en termos de liberdade sindical non é que existan ou non estadios previos, mesmo paralelos, formais informais, ou dinámicas de prenegociación ou achegamento de posturas consubstanciais a toda dinámica de concerto e procura de compromisos de natureza normativa como os que se derivan da negociación colectiva. O relevante, así a todo, é que sexan os lexitimados no órgano competente e no seu seo (aquí a mesa sectorial afectada) os que leven a efecto a negociación e a adopción de acordos”.

3º) Por último trátase o tema da existencia ou inexistencia de causa e o seu control xudicial, lembrando respecto diso que o art. 41.4 ET dispón: "Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o apartado1 e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, desbato, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. Iso sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados a exercer a opción prevista no parágrafo segundo do apartado 3". O teor literal do precepto evidencia, en

primeiro lugar, a presunción da concorrencia das causas xustificativas, presunción iuris tantum que admite proba en contrario, pero que, no enfoque plasmado pola parte recorrente, resultaba carente do debido sustento. O conxunto de consideracións que relata non ofrece ningún elemento que permita destruír aquela, tendo en conta, ademais que a norma establece unha listaxe taxada dos motivos de impugnación e a todo iso engádese o valor reforzado dos acordos adoptados, -como se dá no presente caso, no que as formacións asinantes, ostentaban máis do 80% de representatividade- argumento que xa fora apreciado por esta Sala IV, entre outras, en sentenza do 25 de xuño de 2014 (rec nº 165/2013), -do mesmo xeito que outras posteriores que reiteran o seu criterio (STS do 8 de novembro de 2017, rec. nº 40/2017)

En relación á concreta alegación da inconcreción do acordo ao non designar os específicos centros de traballo que serían pechados, debe sinalarse que no presente caso establecéranse criterios de selección que resultaban suficientes ao tan fin e a mesma conclusión alcánzase con respecto á invocada falta de achega da documentación requirida.

Para concluír a STS 489/2024 de 20 marzo (Rec. nº 298/2021) analiza o proceso levado a cabo no seo de RTVGA dirixido á implantación dun novo sistema de clasificación profesional. No presente suposto analízanse os seguintes motivos de impugnación:

1º) Quebrantamento do procedemento por falta de notificación á representación legal dos traballadores, o que implicaría a nulidade ex artigo 41 do ET e 138 e 151 da LRJS. Lembrando pronunciamentos anteriores⁵⁰ sinala a sentenza que cando se trata de modificacións substanciais colectivas das condicións de traballo e péchase o período de consultas sen acordo, é preciso que leve a cabo a notificación fidedigna

⁵⁰ STS nº 337/2018, de 22 de marzo (rec. nº 660/2016) con cita das SSTs de 21/05/2013 (rec. nº 53/2012), 21/10/2014 (rec. nº 289/2013) e a nº. 514/2016, do 9 de xuño (rec. nº 214/2015)

da decisión empresarial aos representantes dos traballadores, para que estes poidan interpoñer, no seu caso, as reclamacións correspondentes previstas no propio art. 41.5, parágrafo segundo, 138 e 151 e ss. da LRJS. Nese sentido resulta significativo que o citado art. 138.1 LRJS ao referirse ao prazo de 20 días para interpoñer a demanda fronte á referida decisión empresarial, determina que o prazo de caducidade haberá de contarse desde a súa notificación por escrito aos traballadores ou aos seus representantes, distinguindo así a acción individual da colectiva. Ademais, a necesidade de canalizar esa acción a través do proceso colectivo que establece o art. 153.1, supón que a natureza colectiva da acción esixa unha lexitimación tamén colectiva dos suxeitos que poden acceder ao proceso, tal e como se contén no art. 154 da LRJS, o que esixe á súa vez, que a comunicación da decisión empresarial que se impugna de forma colectiva teña tamén unha comunicación por escrito aos representantes dos traballadores como tales. Agora ben, no caso de autos, consta que as cartas da modificación substancial das condicións de traballo notificáronse a cada un dos traballadores afectados, pero tamén á parte social, de modo que ha de considerarse cumprida esa notificación fidedigna a través da remisión por correo electrónico á parte social, a todos e cada un dos sindicatos que participaron no período de consultas, por separado, de todas as comunicacións individuais.

2º) Quebrantamento do procedemento pola súa mera aparencia ao destinarse á ratificación dunha medida xa adoptada con anterioridade, que foi anulada por sentenza, dando lugar a que a empresa iniciase un novo procedemento no que xa se sabía a medida e na que os traballadores aos que se cambiaron as súas funcións continuasen exercéndoas, socavando a capacidade negociadora das partes (arts 4.1 c) e 41 do ET, e art. 2.2 da LOLS, 28.1 e 37.1 da CE e 6.4 do CC. A iso contéstase que o feito de que a empresa insistise en adoptar a mesma medida, pero cumprindo as formalidades que inicialmente non adoptou, non implica que

non pode afirmarse que o proceso de negociación estea viciado de orixe. Haberá que examinar se, no caso concreto, a negociación en orde a adoptar a medida cumpre coas esixencias legais e xurisprudenciais.

En calquera procedemento de modificación substancial das condicións de traballo ao amparo do art. 41 do ET, a parte social coñece de antemán a proposta empresarial que se tenta levar a cabo, sen que iso impida a negociación sobre as causas e a minoración ou evitación de efectos. É máis, adúcese que nos feitos probados consta que foron convocados o comité intercentros e as seccións sindicais para a apertura do período de consultas do artigo 41 do ET celebrándose sucesivas reunións nas que a empresa entregou a listaxe provisional de traballadores afectados e explicou as causas do artigo 41 ET e as tarefas da edición básica....O feito de que parte dos traballadores afectados (redactores) seguisen realizando as funcións de edición básica, a pesar de ser declarada nula a medida, non incidiu no proceso de negociación.

3º) Á alegación do quebrantamento do procedemento do artigo 41 do ET por falta de determinación ab initio da afectación da medida respóndese matizando que o art. 41 do ET só obriga a negociar sobre as causas e a posibilidade de evitar e reducir os seus efectos, pero non impón a determinación desde un inicio do número de persoas traballadores susceptibles de ser afectadas pola medida. En todo caso, a determinación dos afectados foino/fóio en atención á súa categoría profesional de redactores, o que permitiu unha primeira aproximación numérica.

4º) Outro motivo de impugnación refírese á ausencia de boa fe no desenvolvemento do procedemento e á ausencia de contraprestacións reais posto que se argumenta que as ofertas e contraofertas da empresa constituían retóricos compromisos de cumprimento da legalidade vixente pero que a pretensión esencial da parte social, a dunha compensación económica asociada ao devandito cambio funcional, non foi

estudada en ningún caso, senón que foi rexeitada unha e outra vez baixo o argumento de que non era posible establecer unha compensación económica que poida afectar á masa salarial e ao Convenio Colectivo. Sobre tales consideracións o TS afirma que a alegación da empresa de que o procedemento do art. 41 ET non é posible para alterar un convenio é conforme á xurisprudencia. Ademais, as limitacións orzamentarias que aducía considéranse reais e tampouco é certo segundo resulta das actas que a proposta de incremento negácese sistematicamente. Non sendo certo, en suma, que a empresa non negociase de boa fe.

5º) Por último sinálase pola parte recorrente que a decisión supuxo a substitución dos mandatos de negociación colectiva en materia de clasificación profesional (art. 22 do ET), sendo o leito ordinario para a atribución da tarefa de edición básica, que viña sendo realizada polo persoal operador montador de vídeo, ao persoal de redacción, é o propio da clasificación profesional sometida no art. 22 do ET á negociación colectiva, de modo que a empresa impuxo de forma unilateral un leito procedemental como é o art. 41 do ET, subtraendo o debate da medida do ámbito da negociación propio do citado art. 22 do ET. Conforme ao art. 22 do ET: "1. Mediante a negociación colectiva ou, na súa falta, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, establecerase o sistema de clasificación profesional dos traballadores por medio de grupos profesionais".

Admítese no devandito precepto que o sistema de clasificación profesional poida ser o froito dun acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, acordo que pode ser alcanzado tamén nun período de consultas como o previsto no art. 41.4 do ET. En consecuencia, a razón de chegar a impoñer lpor o 41 ET un cambio funciones que podía ser negociado na comisión de clasificación, só evidencia a incapacidade das partes de chegar a un acordo, pero non impide outras vías como a adoptada.

RELACIÓN DE SENTENZAS COMENTADAS

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

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

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

STS nº 312/2024 do 21 de febreiro (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, do 20 de marzo (Rec nº298/2021),
ECLI:ES:TS:2024:1722

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

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

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

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

STS n.º 1045/2024, do 10 de setembro (Rec. Nº 3404/2023), ECLI: ES:TS:2024:4423.

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

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

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

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

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

STS n.º 130/2025, do 25 de febreiro (Rec. Nº 43/2023) , ECLI:ES:TS:2025:918.

BIBLIOGRAFÍA

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.

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, Nº. 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.