

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 414/2026, de 16 de abril de 2026**Sala de lo Social**Rec. n.º 128/2025***SUMARIO:**

Abanca. Distribución irregular de la jornada. Acuerdo alcanzado en periodo de consultas de modificación sustancial de condiciones de trabajo en el que se establece, respecto de los trabajadores con horario flexible, que la empresa puede disponer semanalmente de 2 horas de la jornada del empleado para reuniones y necesidades del servicio con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación. Lo que caracteriza la jornada irregular es que, tomando un módulo de cómputo de la jornada, en unos periodos se trabaja más y en otros menos, compensándolos entre sí dentro de un lapso temporal determinado, para no alterar la duración total de la prestación comprometida. En el caso analizado no estamos, en puridad, ante una distribución irregular de la jornada, ya que cada semana, entre el mes de octubre y el mes de mayo, que es el periodo objeto de análisis, se trabaja el mismo tiempo, un total de 37,5 horas, por lo que nos encontramos ante la distribución de esas 37,5 horas entre los diferentes días de la semana. Así, de lunes a jueves, se trabajan 6 horas por la mañana (horario flexible entre las 8,00 y las 15,00 horas), excepto un día en que se trabaja por la tarde, de 16,00 a 18,30, también de forma flexible; los viernes se trabaja también de forma flexible de 8,00 a 15,00 (7 horas). Quedan 4 horas hasta llegar a las 37,5 horas semanales, de las cuáles dos quedan a criterio del trabajador y otras dos de la empresa. Las dos horas que quedan a criterio de la empresa, de lunes a jueves, por la tarde, tienen un preaviso de 48 horas. Existe, por tanto, un horario semanal que permanece invariable de mayo a octubre conforme al cual unos días se trabajan más horas y otras menos (por ejemplo, los lunes, martes y jueves 6 horas y los viernes 7), sin que ello suponga una distribución irregular de la jornada, sino un horario diferente en función del día de la semana. Ese horario va acompañado de flexibilidad, tanto de lunes a jueves por las mañanas, como la tarde de los jueves y, también, los viernes por la mañana. En ese contexto de flexibilidad se enmarca la asignación de las 4 horas que faltan para llegar a las 37,5 horas semanales, dotadas también de flexibilidad en tanto en cuanto dos de ellas se asignan por el propio trabajador y las otras dos por la empresa. El preaviso de 48 horas forma parte de un pacto donde se regula dicho horario flexible hasta alcanzar la jornada semanal de 37,5 horas semanales, por lo que la asignación que corresponde realizar a la empresa (dos horas) en ese plazo de 48 horas se debe analizar en el seno de esta regulación que es el del «horario de las personas trabajadoras con horario flexible». No hallándonos ante un supuesto de distribución irregular de la jornada, sino en el establecimiento de un horario flexible en virtud de un acuerdo suscrito por las partes al amparo del artículo 41 del ET y, habida cuenta de que en este contexto de amplia flexibilidad de horario de las personas trabajadoras es donde se inserta la facultad de la empresa para asignar un máximo de dos horas a la semana, no puede sino concluirse que el plazo de 48 horas es razonable. El sistema previsto en el acuerdo evidencia que estamos ante un sistema de horario flexible, sin que el grado de indefinición que queda en manos del empresario (dos horas), del mismo modo que las otras dos quedan a elección de la persona trabajadora, unido a la flexibilidad de la que disfrutaban durante el resto de la semana, permita concluir que estemos ante un supuesto de distribución irregular de la jornada a la que

Síguenos en...

resulte de aplicación el plazo de preaviso de cinco días previsto en el artículo 34.2 del ET, ni que pueda ser exigible ese mismo plazo de preaviso, por analogía, atendida la escasa repercusión cuantitativa que queda en poder de la empresa en relación con la jornada semanal sobre la que se proyecta y al resto de circunstancias ya expuestas relativas a la flexibilidad del horario donde se inserta. (*Vid.* SAN, Sala de lo Social, de 14 de febrero de 2025, núm. 24/2025, casada y anulada por esta sentencia).

PONENTE:

Doña Isabel Olmos Pares.

SENTENCIA

Magistrados/as

ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

JUAN MARTINEZ MOYA

ISABEL OLMOS PARES

FELIX VICENTE AZON VILAS

T R I B U N A L S U P R E M O

Sala de lo Social

Sentencia núm. 414/2026

Fecha de sentencia: 16/04/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 128/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 15/04/2026

Ponente: Excma. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: CGG

Nota:

CASACION núm.: 128/2025

Ponente: Excma. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 414/2026

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés

D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 16 de abril de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por la letrada doña Ana Godino Reyes, en nombre y representación de Abanca Corporación Bancaria, SA, al que se adhirió el letrado don Enrique José Fernández León, en nombre y representación de Sindicato Independiente de Banca y Servicios Financieros (SIB-SF) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 24/2025, de 14 de febrero, procedimiento 405/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de la Confederación Intersindical Galega contra Abanca Corporación Bancaria, SA; Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT); Sindicato Independiente de Banca y Servicios Financieros (SIB-SF) y citados como interesados

Síguenos en...



Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) y Alternativa Sindical de Caixas de Aforros (ASCA-CIC).

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Confederación Intersindical Galega (CIG), representado y defendido por el letrado don Héctor López de Castro Ruíz; Alternativa Sindical de Caixas de Aforros (ASCA-CIC); representado y defendido por el letrado don Juan Carlos Varela López; Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), representado y defendido por la letrada doña Pilar Caballero Marcos y a los solos efectos de notificaciones a Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), representado y asistido por el letrado don Félix Pinilla Porlan.

Ha sido ponente la Excm.a Sra. D.ª Isabel Olmos Parés.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Por la representación letrada de Confederación Intersindical Galega (CIG), se presentó demanda sobre conflicto colectivo, a la que se adhirieron CCOO-Servicios y Alternativa Sindical de Caixas de Aforros, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que:

«a) Declare la nulidad del inciso "con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación" del apartado C.1.a.iii del Acuerdo de 25 de junio de 2024.

b) Declare que las personas trabajadoras de ABANCA a las que es de aplicación el "horario especial" regulado en el Acuerdo de 25 de junio de 2024 tienen derecho a ser preavisadas con un plazo mínimo de cinco días en el supuesto regulado en el apartado C.1.a.iii de dicho Acuerdo.

c) Condene a la parte demandada a estar y pasar por las declaraciones anteriores».

SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.

Con fecha 14 de febrero de 2025 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«PRIMERO.- El conflicto colectivo es de ámbito territorial estatal y afecta a todas las personas trabajadoras de la empresa ABANCA, en número desconocido para esta parte, a las que resulta de aplicación el "horario flexible" regulado en el Acuerdo de 25 de junio de 2024-conforme-.

SEGUNDO.- Tras mantener desde el día 7 de febrero de 2024 y las cinco secciones sindicales con presencia en los órganos de representación unitaria de la empresa y que representan la totalidad de la representación legal de la plantilla sobre horarios y otras materias complementarias al amparo de la disposición adicional 5ª del Convenio Colectivo de Entidades Financieras de Ahorro y alcanzarse un Acuerdo entre la empresa y las secciones de UGT y SIB que representan el 52% de la representación social, el día 17 de junio de 2024 se constituyó la Comisión negociadora prevista en el art. 41.4 E.T extendiéndose el acta que obra al descriptor 26 que damos por reproducida.

TERCERO.- La segunda de las reuniones del periodo de consultas tuvo lugar el día 20 de junio de 2024 con el contenido que obra en el descriptor 27 y que damos por reproducido en ella por parte de CIG se expusieron las razones por las que se oponía al acuerdo. El 24 de junio de 2024 se alcanzó un acuerdo únicamente con las secciones de UGT y SIB- descriptor 28-.

CUARTO.- El contenido del acuerdo alcanzado obra en el descriptor 25 que damos por reproducido si bien destacamos del mismo que regula el horario flexible de la siguiente forma:

Síguenos en...

"1. Las personas con horario flexible realizarán el siguiente horario:

junio y septiembre, víspera de festivos y todos los días as de Semana Santa de 8 a 15.
Julio y agosto y las 2 últimas semanas de diciembre y la primera de enero (semanas completas), todos los días de 8 a 14.30

Semana Grande, 24 y 31 de diciembre y 5 de enero: de 9 a 13:30 horas.

El resto del año este horario a 4 días, entre lunes y jueves, horario de obligado cumplimiento de 6 horas entre las 8 y las 15 00 horas, pudiendo flexibilizar las 4 horas restantes entre las 8 y las 18:30 sin ser obligatorio partir la jornada.

i Dentro de esos 4 días, se trabajará de forma fija una tarde, a establecer en el caso de Red Comercial por la Dirección de zona y/o oficina y en el caso de las áreas de apoyo y servicios centrales por la Dirección y/o Gerencia, de 1&00 a 1830, con media hora de flexibilidad en su inicio y finalización

ii Si hay festivos de lunes a jueves, las horas flexibles se reducirán en 1 hora por cada día festivo.

iii El 50% del crédito flexible (2 horas si no hay festivos) estará a disposición de la empresa para reuniones y necesidades del servicio, en una sola tarde adicional por semana, con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación.

iv El resto del crédito horario, así como el que no use la empresa será trabajado efectivamente hasta las 37,5 horas semanales, a elección de la persona trabajadora, priorizando criterios de productividad y atención a la clientela

b. Viernes, de 8 a 15.00.

2-1. ACCESO AL HORARIO FLEXIBLE. -

Realizarán el horario de flexibilidad las personas que ocupan la posición de Dirección de oficina o superiores y Gerencia o superiores en SS.CC., estando esta jornada directamente vinculada a su rol.

Para el resto de las posiciones, el acceso de la jornada flexible será voluntaria por parte de la persona trabajadora. Será necesaria la aceptación expresa por ambas partes (empresa y persona trabajadora), así como el compromiso de mantener la citada jornada durante un ejercicio completo (de 1 de enero a 31 de diciembre), renovándose tácitamente a diciembre de cada año, siendo necesaria la renuncia expresa a esta l jornada

Se establecerá un plazo entre el 1 y 30 de noviembre para que cada persona pueda solicitar los cambios de jornada y el cambio se hará efectivo desde el 1 de enero Si hay acuerdo entre ambas partes el cambio puede realizarse fuera de plazo manteniéndose el compromiso de permanencia.

2.2.- Afectación a diferentes colectivos.

1. Aquellas personas que por contrato o acuerdo individual o colectivo tengan horario partido podrán acogerse de forma voluntaria al horario flexible. En caso de que optasen por el horario General, perderán el complemento vinculado a la jornada.

2. Las figuras comerciales especializadas del acuerdo del 26 de diciembre de 2014 en su redacción dada por el acuerdo de 21 de abril de 2020 que hasta el momento venían trabajando en horario flexible, podrán acogerse voluntariamente al horario flexible de este acuerdo. A quienes opten por el horario flexible se les seguirá aplicando la carrera acelerada que tuviesen en ese momento, pudiendo llegar a nivel VI a los 3 años con la percepción del 50% del salario base del nivel a los 18 meses y sin generar trienio de nivel VII, quedando sin efecto el límite actual de promociones.

A las personas, a excepción de las comprendidas en el párrafo anterior, que a fecha de aplicación del presente acuerdo hubiesen llegado al límite de nivel dentro de la carrera acelerada por el horario flexible y tengan un salario bruto anual inferior a 65000 euros brutos o un nivel de convenio inferior al ill, se les concederá un plus por la diferencia al siguiente nivel superior que estará ligado a la realización del horario flexible.

Para los dos supuestos anteriores, en caso de que optasen por el horario General dejarán de disfrutar de la carrera acelerada que tuviesen o perderán el plus 2.3.- Medidas retributivas vinculadas al horaria

1. Las posiciones de Dirección de oficina tendrán un incremento del SMG del 8% en 2024, y el mismo porcentaje que el convenio colectivo para 2025 y 2026. 2. Las posiciones de Subdirección de oficina tendrán un incremento del SMG del 6% en 2024, y el mismo porcentaje que el convenio colectivo para 2025 y 2026.

Síguenos en...

En el caso de que optasen por la jornada flexible, el incremento del SMG previsto para el año 2024, durante el tiempo que se realice dicha jornada, será de un 8%, al igual que en el caso de las Direcciones de oficina.

3. Las figuras comerciales especializadas del acuerdo del 26 de diciembre de 2014 en su redacción dada por el acuerdo de 21 de abril de 2020 se regirán por lo recogido en el punto 2.2.2

4. Para todo el personal que realice jornada flexible de manera ininterrumpida, no se aplicará la absorción de complementos para todo tipo de incremento salarial siempre que haya mantenido el horario flexible durante todo el período de devengo del concepto sobre el que no se aplica la compensación y absorción. En caso de dejar de realizar la jornada flexible la entidad aplicará la absorción a partir de ese momento."

QUINTO.- Obra en el descriptor 2 presentación de papeleta de mediación el SIMA presentada el día 26-11-2.024.».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Con desestimación de las excepciones de inadecuación de procedimiento y caducidad y estimando la demanda interpuesta por CIG contra ABANCA, UGT Y SIB, a la que se adhirieron CCOO y ALTERNATIVA SINDICAL DE CAIXAS DE AFORROS:

a) Declaramos la nulidad del inciso "con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación" del apartado C.1.a.iii del Acuerdo de 25 de junio de 2024

b) Declaramos que las personas trabajadoras de ABANCA a las que es de aplicación el "horario especial" regulado en el Acuerdo de 25 de junio de 2024 tienen derecho a ser preavisadas con un plazo mínimo de cinco días en el supuesto regulado en el apartado C.1.a.iii de dicho Acuerdo.

c) Condenamos a la parte demandada a estar y pasar por las declaraciones anteriores».

CUARTO.

Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación ordinaria por la representación legal de Abanca Corporación Bancaria, SA al que se adhirió Sindicato Independiente de Banca y Servicios Financieros (SIB-SF), siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 2 de junio de 2025.

QUINTO.

Impugnado el recurso por las partes recurridas CIG y Alternativa Sindical de Caixas de Aforros, adhiriéndose a las impugnaciones CCOO-Servicios, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar improcedente el recurso.

Instruida la Excma. Sra. Magistrada ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 15 de abril de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.La cuestión suscitada en el presente recurso de casación ordinaria consiste en determinar si debe ser declarado nulo el inciso "con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación" del apartado C.1.a.iii del Acuerdo de 25 de junio de 2024 y, en su lugar, declarar que a las personas trabajadoras de ABANCA a las que es de aplicación el "horario especial" regulado en el referido Acuerdo tienen derecho a ser preavisadas con un plazo mínimo de cinco días.

2.La sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 24/2025, de 14 de febrero, procedimiento 405/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de la CIG contra Abanca Corporación Bancaria, SA, FESMC-UGT; SIB-SF, CCOO-Servicios y Alternativa Sindical de Caixas de Aforros (ASCA-CIC), estimó la demanda y declaró la nulidad del inciso "con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación" del apartado C.1.a.iii del Acuerdo de 25 de junio de 2024, declarando que las personas

Síguenos en...



trabajadoras de ABANCA a las que es de aplicación el "horario especial" regulado en el Acuerdo de 25 de junio de 2024 tienen derecho a ser preavisadas con un plazo mínimo de cinco días en el supuesto regulado en el apartado C.1.a.iii de dicho Acuerdo.

3.La parte recurrente, en representación de la entidad bancaria demandada, interpone recurso de casación, al que se adhirió El Sindicato Independiente de Banca y Servicios Financieros (SIB-SF), en base a dos motivos de recurso, ambos con amparo en el art. 207 e) de la LRJS:

a) en el primero, denuncia infracción de lo dispuesto en el artículo 138.1 y 153.1 de la LRJS, en relación con el artículo 41 ET y 59.4 del ET;

b) en el segundo, infracción, por interpretación errónea de lo dispuesto en el artículo 34.2 del ET en relación con lo dispuesto en el artículo 32.7 del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, artículo 3.1 del Código Civil y jurisprudencia de aplicación que se cita.

2.La CIG impugna el recurso de la entidad recurrente y efectúa las alegaciones que se dirán con ocasión del análisis de cada uno de los dos motivos de recurso.

3.El sindicato Alternativa Sindical impugna el recurso de casación presentado por la entidad Abanca realizando las alegaciones que se dirán con ocasión de la resolución de cada uno de los motivos.

El sindicato CCOO-Servicios se adhirió a las referidas impugnaciones.

4.El Ministerio Fiscal informa y pone de manifiesto que, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, la comunicación a los trabajadores y representantes legales de los mismos no puede entenderse colmada sin la existencia de una notificación fehaciente a los representantes de los trabajadores. Cita Jurisprudencia de esta Sala. Añade que, de los hechos probados no se acredita ni una notificación individual a los trabajadores ni tampoco a todos los representantes sindicales que no estuvieron en la firma del acuerdo. En relación al segundo motivo, señala que esta materia ha sido analizada con suficiencia mediante la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de diciembre del año 2019 donde se verifica la necesidad del preaviso al trabajador con 5 días de alteración en relación con el día y hora de la prestación laboral resultante de la jornada irregular. En este sentido, añade, la empresa debe respetar el preaviso en cuanto a las necesidades organizativas y de reuniones que debe verificar la antelación exigida en la ley en la designación de la tarde adicional en las 2h que correspondan. Por todo ello, considera que el recurso es improcedente.

SEGUNDO.

1.En su primer motivo, la entidad recurrente Abanca, con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS, denuncia infracción de lo dispuesto en el artículo 138.1 y 153.1 de la LRJS, en relación con el artículo 41 ET y 59.4 del ET.

Argumenta que la sentencia impugnada es contraria a derecho, ya que ha infringido la normativa sobre la caducidad de acciones en el contexto de un acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Se sostiene que el sindicato demandante, a pesar de haber participado en el proceso de negociación y haber tenido conocimiento del acuerdo alcanzado, impugnó dicho acuerdo fuera del plazo legalmente establecido, lo que vulnera la seguridad jurídica.

2.La CIG al impugnar alega que el motivo no está correctamente planteado, ya que no es posible hacer valer al amparo del art. 207.e) LRJS una cuestión que afecta a la adecuación de procedimiento. Para alegar tal infracción, el recurso debería haberse fundado en el art. 207.b) LRJS -"incompetencia o inadecuación de procedimiento". Añade que, no se trata de una cuestión meramente formal, pues los efectos de la sentencia de casación regulados en el art. 215 LRJS son diferentes en función de cuál sea la letra del art. 207 LRJS en que se funda el motivo. Por tanto, propone la inadmisión del primer motivo por incumplimiento de requisitos procesales. En todo caso, señala, lo que está en discusión no es la medida de modificación en sí misma considerada, sino los acuerdos asociados a dicha medida que proyectan su eficacia hacia el futuro. Por tanto, la posible ilegalidad de estos acuerdos no

Síguenos en...



puede consolidarse por la falta de impugnación en el breve plazo de veinte días, debiendo admitirse la reclamación que se presente durante toda su vigencia, como se hace con los convenios colectivos. Cita a tal efecto, la STS 334/2021, de 23 de marzo (rcud 2668/2018). Por último, dice, el plazo de caducidad de veinte días nunca sería aplicable en este caso, al no constar en autos cuándo se notificó de forma fehaciente y por escrito el Acuerdo de 24 de junio de 2024 a las personas trabajadoras y a sus representantes, que es condición imprescindible para que opere el instituto de la caducidad según la jurisprudencia. La simple participación en una mesa de negociación no puede sustituir a la necesaria comunicación formal del contenido definitivo del acuerdo. Bajo estos parámetros, incurre palmariamente en *petitio principii* (o defecto de hacer supuesto de la cuestión).

3.El sindicato Alternativa Sindical impugna el recurso de casación presentado por la entidad, argumentando que no existe caducidad de la acción, ya que el proceso no se centra en la justificación de las medidas empresariales basadas en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP), sino en la posible vulneración de normas de derecho necesario en la implementación de dichas medidas. Se sostiene que la impugnación de la redacción de la medida en cuestión no está sujeta al plazo de caducidad de 20 días establecido en el ET. Además, no fue notificado adecuadamente el acuerdo final, lo que impide considerar que se conocía el mismo desde una fecha específica, y, por lo tanto, el plazo de caducidad no debería iniciarse en esa fecha.

4.Entrando ya en el análisis de este motivo, en primer lugar, no cabe inadmitir el motivo por haber utilizado la parte recurrente el cauce del apartado e) del art. 207 de la LRJS, habida cuenta que las normas citadas como infringidas son en parte de naturaleza sustantiva y, el citado apartado e) del art. 207 LRJS está previsto para denunciar la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. Además, la parte recurrente solo plantea la caducidad de la acción de impugnación ejercitada en la demanda, de modo que ya no cuestiona la "Incompetencia o inadecuación de procedimiento", lo que sí le obligaría plantear dicha cuestión al amparo del art. 207 b) de la LRJS.

5.Por lo que se refiere a la caducidad de la acción ejercitada, recordemos que según establece el art 138 de la LRJS, en los casos de impugnación de medidas como la que se adoptó en el presente supuesto, «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».

Por su parte el art. 59 del ET es su núm. 4 señala que «Lo previsto en el apartado anterior 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».

6.Sobre el plazo de caducidad de la acción de impugnación de las decisiones sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de trabajo, así como de las relativas a trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, que se regula en el art. 138 de la LRJS, la STS 287/2025, de 3 de abril (rec. 122/2023) pone de manifiesto la siguiente doctrina jurisprudencial:

«a).- El ejercicio de la acción contra las decisiones empresariales de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (o decisiones asimilables referidas en el art 138 LRJS), es aplicable no sólo al ejercicio individual de la acción, sino también a la ejercitada mediante procedimiento de conflicto colectivo por las entidades legitimadas en cada caso para ello, y esencialmente por las dos siguientes decisivas razones: a) porque la caducidad se predica de

la acción y esta se ejerce con el mismo contenido, aunque con distinto ámbito en los dos tipos de procesos; b) porque la finalidad de la caducidad es evitar la indefinición en situaciones que afectan gravemente a ambas partes, y esta finalidad quedaría burlada si solo se aplicara a los conflictos individuales (en este sentido, por todas y como más reciente la STS 83/2025 de 30 de enero, rcud 4138/2022).

b) Es muy relevante destacar que tras la entrada en vigor de la Ley 36/2011, el controvertido plazo de 20 días de caducidad para la impugnación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (o de esas otras cuestiones contempladas en el art 138 LRJS) es aplicable en todo caso, aun cuando no se haya seguido el trámite del artículo 41 ET [SSTS de 21 de octubre de 2014 (rec. 289/2013) y 360/2018, de 3 de abril (rec. 106/2017)].

c) En consecuencia, debe quedar sujeta al proceso del art.138 LRJS cualquier pretensión sobre las materias aludidas en ese precepto tanto cuando haya sido iniciada y adoptada la medida empresarial siguiendo los trámites legalmente previstos en el art. 41 o 47 ET, como cuando se haya omitido absolutamente el procedimiento establecido, concluyendo que el plazo de caducidad del art. 59.4 del ET comienza desde que se notifica a la representación de los trabajadores la decisión combatida (por todas, STS 489/2024 de 20 de marzo, rec 298/2021 y las en ella citadas)».

7.En la misma sentencia dijimos que: «[...] argumentan también los recurrentes que la notificación de la decisión empresarial no fue adecuada, no existió como tal, y por ello el plazo no debiera comenzar. Es verdad que la doctrina de esta Sala ha sostenido que -como recuerda la STS 555/2018, de 29 de mayo (rec. 60/17) con cita de otras varias- «El conocimiento que de tal decisión pueda tener la RLT a través de un tablón de anuncios, de informaciones verbales, de circulares empresariales, o de la firma de un acuerdo será relevante a otros efectos, pero no a los de activar el plazo de caducidad" [STS 30/2017, 12/01/2017]», o que tampoco cabe aceptar la caducidad de la acción «porque, aunque la representación legal de los trabajadores conocía la intención empresarial, puesta de relieve en el periodo de consultas, lo cierto es que no hubo acto expreso de notificación de la decisión definitiva, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa. Por ello, cabía esperar una notificación posterior que pusiera en conocimiento del Comité de empresa la decisión definitivamente adoptada, así como la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados», o finalmente, que tampoco ha caducado la acción cuando la empresa en congruencia con su postura procesal no considera formalmente que nos encontremos ante una MSCT, ni [...] ha seguido el procedimiento previsto para ello (art. 41 ET), con lo cual no se ha iniciado el plazo para su cómputo (así, vgr. en STS 340/2017, de 21 de abril, rec. 84/2016]».

8.En la STS 1051/2025, de 12 de noviembre (rec. 142/2024), reiteramos la anterior doctrina al decir que: «Por otro lado, y en lo relativo al *dies a quo* momento a partir del cual puede computarse el indicado plazo de caducidad de veinte días, tenemos ya doctrina sentada, en el sentido de que a tal efecto es preciso, como señala el antedicho art. 138 de la LRJS, una notificación expresa de la cual derive con claridad la voluntad de hacer efectiva una modificación sustancial de condiciones de trabajo (SSTS 514/2016, de 9 de junio -rec. 214/2015-, 540/2016 de 21 junio -rec. 230/2015-, 30/2017 de 12 de enero -rec. 26/2016-)».

En dicha sentencia negamos la existencia de caducidad, precisamente y, citamos literalmente: «[...]al proyectar los antedichos criterios al caso que ahora nos ocupa, observamos que no existe ningún dato que nos permita extraer la consecuencia de que la empresa hubiera notificado de manera si no fehaciente y completa, cuando menos clara en cuanto a su sentido y alcance, el hecho de que los incentivos quedaban, de hecho, eliminados».

9.En la STS 30/2017, de 12 de enero (rec. 26/2016) ya habíamos dicho también que la exigencia de notificación de la decisión empresarial era necesaria «con independencia de que haya acuerdo o no durante el periodo de consultas».

10.La STS 16 septiembre 2014 (rec. 251/2013) advierte que no se inicia el cómputo para el ejercicio de la acción impugnatoria de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo el día en que finalice el periodo de consultas, por muy detallada que sea el acta final, sino cuando se notifique por escrito la decisión colectiva adoptada definitivamente por el empresario a los representantes de los trabajadores.

11. En el caso concreto, la sentencia de instancia pone de manifiesto en fundamentos de derechos que: "no consta en las presente actuaciones cuando se notificó de forma fehaciente y por escrito el acuerdo de fecha 24 de junio a los trabajadores y a sus representantes legales que es lo que hace que opere el instituto de la caducidad", siendo pues acertada la conclusión de la resolución impugnada, por aplicación de la doctrina antes expuesta, de que no constando dicha notificación expresa por parte de la empresa, el plazo de caducidad de veinte días no puede empezar a computarse, tal y como pretende la empresa, a partir de la fecha del Acuerdo de 24 de junio, al margen de que hubiera mediado acuerdo.

TERCERO.

1. Con amparo procesal en el art. 207 e) de la LRJS, se denuncia infracción, por interpretación errónea de lo dispuesto en el artículo 34.2 del ET en relación con lo dispuesto en el artículo 32.7 del Convenio Colectivo de Cajas y Entidades financieras de Ahorro, artículo 3.1 del Código Civil y jurisprudencia de aplicación que se cita.

La empresa cuestiona la interpretación de la Audiencia Nacional sobre el plazo de preaviso en relación con un acuerdo colectivo que establece un horario flexible, ya que no estamos ante una jornada irregular y, por tanto, no es aplicable el plazo de cinco días de preaviso exigido por la ley. La parte recurrente defiende que el acuerdo de jornada y horario es válido y que la flexibilidad acordada no altera la duración de la jornada laboral que se mantiene en 37,5 horas semanales. Añade que la facultad que tiene la empresa de asignar con un plazo de preaviso de 48 horas las 2 horas de la jornada semanal, en una concreta tarde entre el lunes y el jueves, con mantenimiento de la jornada fija de 37,5 horas semanales, no puede calificarse de jornada irregular. Se concluye solicitando la revocación de la sentencia de instancia y la desestimación de la pretensión del sindicato demandante, reafirmando la validez del acuerdo alcanzado en el marco de la negociación colectiva.

2. La parte demandante CIG, al impugnar, sostiene que del texto del acuerdo se desprende que la empresa puede modificar unilateralmente la distribución horaria semanal, al reservarse la potestad de asignar a las personas trabajadoras afectadas de dos horas de trabajo en una tarde variable entre lunes y jueves, comunicándolo con solo 48 horas de antelación y, que esta posibilidad de alteración no se ajusta a un horario predeterminado, sino que introduce un elemento de variabilidad imprevisible y dependiente de la decisión empresarial, lo que constituye precisamente el núcleo de la distribución irregular de la jornada, definida legalmente en el art. 34.2 ET.

3. También el sindicato Alternativa Sindical de Caixas de Aforros al impugnar considera que no estamos ante una variación horaria, como se pretende hacer ver en el recurso, sino ante una distribución irregular de la jornada de trabajo que afecta a aquellos días con jornada de 6 horas, de manera que, con un plazo de preaviso de tan solo 48 horas, pueden pasar a tener una jornada de 8 horas por decisión unilateral de la empresa.

4. La sentencia recurrida parte de que el sistema de horario flexible previsto en el Acuerdo en cuestión determina que el trabajador únicamente tiene que prestar servicios una tarde a la semana, pero la empresa semanalmente dispone de dos horas en las que asignar servicios al trabajador otra tarde de la semana, en la que en principio no estaba programada dicha prestación de servicios, lo que a juicio de la misma equivale a una distribución irregular de la jornada que exige el cumplimiento del plazo de preaviso previsto en el art. 34.2 ET de cinco días.

5. El art. 34.2 del ET no define el concepto de distribución irregular de la jornada y se limita a establecer que:

«Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Síguenos en...

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan».

6. Como dijimos en nuestra STS 552/2025, de 3 de junio (rec. 135/2023): «[...]no existe una definición legal de distribución (regular o irregular) de la jornada, aunque se observa un alto grado de consenso doctrinal en lo imprescindible de que la duración del trabajo convenido esté ordenada, colocada u organizada en función de unos parámetros precisos, única forma de garantizar el momento de la prestación. el objeto del contrato de trabajo quedaría sumido en un nivel significativo de incerteza e indeterminación si el trabajador solamente conociera el «quantum» sin datos concretos sobre los momentos a satisfacer la prestación. esta ausencia de un concepto legal no impide, como se ha visto, la previsión en el art. 34.2 et de la fijación de una distribución «irregular» de la jornada, se supone que por contraposición a la regla general que parecía ser la «regular»».

7. Por su parte, el art. 34.3 ET establece la distribución diaria de la jornada y dice: «Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas».

8. La jurisprudencia, por su parte, sobre lo que es una distribución irregular de la jornada, ha dicho; así la STS 173/2021 de 9 de febrero, rec. 111/2019, que la jornada es el «tiempo durante el que haya que prestar actividad a lo largo de determinada unidad cronológica como el día, la semana o el año», y el horario «la distribución de ese tiempo de actividad laboral».

9. En la STS 1080/2025, con cita de nuestros propios precedentes dijimos que: «lo que ocurre con la jornada irregular es que «durante cierto periodo se prest(a) una actividad superior a la promediada y en otros suced(e) lo contrario» y que: «lo que caracteriza la jornada irregular es que, tomado un módulo de cómputo de la jornada, en unos períodos se trabaja más y en otros menos, compensándolos entre sí dentro de un lapso temporal determinado, para no alterar la duración total de la prestación comprometida (STS 552/2025, de 3 de junio (rec. 135/2023).

[...]

Aquí no ocurre que, «a lo largo del año», como dice el párrafo primero del artículo 34.2 ET, en unos periodos se trabaje más y en otros menos, de manera que haya que compensar las diferencias por exceso o por defecto en los términos del párrafo tercero del artículo 34.2 ET y que las personas trabajadoras tengan que conocer «el día y la hora de la prestación de trabajo resultante» de la distribución irregular de la jornada (párrafo segundo del artículo 34.2 ET), toda vez que dichos día y hora pueden ser cambiantes como consecuencia de esa distribución irregular».

Si bien en el caso concreto enjuiciado en la STS 1080/2025, de 13 de noviembre (rec. 87/2024) no era en puridad un supuesto de distribución irregular, se consideró igualmente nulo el plazo de preaviso de 24 horas establecido en el convenio colectivo, dado que los cambios permitidos por el Convenio a la empresa consistían en que: «las personas trabajadoras tenían un determinado horario, y un determinado régimen de turnos, y pasan a tener un horario distinto, y otro régimen de turnos; o no tenían régimen de turnos y pasan a tenerlo o viceversa. Pero una vez que pasan al nuevo régimen en él no están sometidos a la jornada irregular del artículo 34.2 ET, siquiera sea porque en todo momento saben el día y la hora de su prestación de servicios, que son los que se corresponden con el nuevo horario y turno que se les encomienda».

10. En el presente caso, la jornada de trabajo semanal es de 37,5 horas y, esa jornada permanece invariable durante el período de octubre a mayo, que es el período objeto de

análisis. La sentencia recurrida contiene el texto del Acuerdo alcanzado entre las partes el 24 de junio de 2024 en su hecho probado cuarto y, en el mismo se regula el horario de las personas con horario flexible, constando expresamente que ese horario se organiza hasta las 37,5 horas semanales, siendo que lo que se califica como distribución irregular de la jornada es la distribución de esa jornada de 37,5 horas semanales entre los cinco días de la semana, de lunes a viernes, esto es, la distribución de ese tiempo de trabajo semanal entre los diferentes días de la semana, es decir, el horario.

De lunes a jueves, se trabajan 6 horas por la mañana (horario flexible entre las 8,00 y las 15,00), excepto un día en que se trabaja por la tarde, de 16,00 a 18,30, también de forma flexible; los viernes se trabaja también de forma flexible de 8,00 a 15,00 (7 horas). Quedan 4 horas hasta llegar a las 37,5 horas semanales, de las cuáles dos quedan a criterio del trabajador y otras dos de la empresa. Las dos horas que quedan a criterio de la empresa, de lunes a jueves, por la tarde, tienen un preaviso de 48 horas.

No estamos ante una distribución irregular de la jornada porque cada semana, entre el mes de octubre al mes mayo, se trabaja el mismo tiempo, un total de 37,5 horas; estamos ante la distribución de esas 37,5 horas entre los diferentes días de la semana.

Existe un horario semanal que permanece invariable de mayo a octubre conforme al cual unos días se trabajen más horas y otras menos (por ejemplo, los lunes, martes y jueves 6 horas y los viernes 7), sin que ello suponga una distribución irregular de la jornada, sino un horario diferente en función del día de la semana. Ese horario va acompañado de flexibilidad, tanto de lunes a jueves por las mañanas, como la tarde de los jueves y, también los viernes por la mañana. En ese contexto de flexibilidad se enmarca la asignación de las 4 horas que faltan para llegar a las 37,5 horas semanales, dotadas también de flexibilidad en tanto en cuanto dos de ellas se asignan por el propio trabajador y las otras dos por la empresa.

11.El preaviso de 48 horas forma parte de un Pacto alcanzado entre las partes el 24 de junio de 2024, donde se regula dicho horario flexible hasta alcanzar la jornada semanal de 37,5 horas semanales y, la asignación que corresponde realizar a la empresa (dos horas) en ese plazo de 48 horas se debe analizar por tanto en el seno de esta regulación que es el del "horario de las personas trabajadoras con horario flexible".

No hallándonos ante un supuesto de distribución irregular de la jornada, sino en el establecimiento de un horario flexible en virtud de un Acuerdo suscrito por las partes al amparo del art. 41 ET y, habida cuenta de que en este contexto de amplia flexibilidad de horario de las personas trabajadoras es dónde se inserta la facultad de la empresa para asignar un máximo de dos horas a la semana, no podemos sino concluir que el plazo de 48 horas es razonable. El sistema previsto en el Acuerdo evidencia que estamos ante un sistema de horario flexible, sin que el grado de indefinición que queda en manos del empresario (dos horas), del mismo modo que las otras dos quedan a elección de la persona trabajadora, unido a la flexibilidad de la que disfrutan durante el resto de la semana, permita concluir que estemos ante un supuesto de distribución irregular de la jornada a la que resulte de aplicación el plazo de preaviso de cinco días previsto en el art. 34.2 ET, ni que pueda ser exigible ese mismo plazo de preaviso, por analogía, atendida la escasa repercusión cuantitativa que queda en poder de la empresa en relación a la jornada semanal sobre la que se proyecta y al resto de circunstancias ya expuestas relativas a la flexibilidad del horario donde se inserta.

CUARTO.

1.En atención a lo expuesto, oído el Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso y casar y anular la sentencia recurrida y desestimar la demanda absolviendo a la entidad demandada de las pretensiones en su contra deducidas.

2.No procede imponer las cosas conforme dispone el art. 235 de la LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1º.- Estimar el recurso de casación ordinaria interpuesto por la letrada doña Ana Godino Reyes, en nombre y representación de Abanca Corporación Bancaria, SA, al que se

Síguenos en...



adhirió el letrado don Enrique José Fernández León, en nombre y representación de Sindicato Independiente de Banca y Servicios Financieros (SIB-SF) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 24/2025, de 14 de febrero, procedimiento 405/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de la CIG contra Abanca Corporación Bancaria, SA; FESMC-UGT; SIB-SF; CCOO-Servicios y Alternativa Sindical de Caixas de Aforros (ASCA-CIC).

2º.- Casar y anular la sentencia y desestimar la demanda sobre conflicto colectivo a instancia de la CIG contra Abanca Corporación Bancaria, SA; FESMC-UGT; SIB-SF; CCOO-Servicios y Alternativa Sindical de Caixas de Aforros (ASCA-CIC), absolviendo a la entidad Abanca Corporación Bancaria, SA de las pretensiones en su contra deducidas.

3.- Sin costas. Devuélvase el depósito constituido para recurrir a la empresa recurrente. Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

