

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 805/2025, de 22 de septiembre de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 45/2024

SUMARIO:

Ferrocarriles de la Generalitat de Catalunya. Trabajadores (maquinistas) que prestan servicios a tiempo parcial con un 75% de jornada y con distribución irregular de esta. Emisión de informes por la Inspección de Trabajo en los que se hace constar el incumplimiento por la empresa de las normas laborales en materia de preavisos para la realización de horas complementarias y/o distribución irregular de la jornada. Regularización de la situación mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) concluida con acuerdo. En el caso analizado la empresa, ante la escasez de personal, inició una acción de amplio recorrido que incluyó, de un lado, la negociación de nuevos términos en el convenio colectivo aplicable, de forma tal que se excusara el preaviso de tres días en el caso de realización de horas complementarias, reduciéndolo a uno. Y, de otro lado, la obtención de un acuerdo en el seno de un proceso de MSCT de carácter colectivo, por el que se reducía la jornada de todos los trabajadores del grupo T afectados, que pasaban del 75% al 52% de la jornada, si bien con una retribución mínima garantizada equivalente al inicial 75% de jornada, además de otras compensaciones específicas por la disponibilidad. De este modo, casi un tercio de la jornada originaria se pasaba a realizar mediante la asignación de horas complementarias, sin la exigencia del más amplio plazo de preaviso de 5 días propio de la distribución irregular de la jornada. En este contexto la sentencia recurrida entendió que no podía calificarse como una causa organizativa la necesidad de cumplir con disposiciones legales cuya infracción había sido advertida previamente por la Inspección de trabajo, de manera que aducir tal situación constituiría un fraude. Sin embargo, en el caso analizado, parece concurrir una típica manifestación de causa organizativa, en cuanto que la adaptación a las exigencias legales en materia de preavisos ha requerido de una reestructuración del sistema o métodos de trabajo y, en particular, en lo relativo a la publicación de los listados de servicio, modificación de los asignados, y la organización de las horas complementarias. No hay que olvidar que no corresponde a los tribunales fijar la precisa idoneidad de la medida a adoptar por el empresario ni tampoco censurar su oportunidad en términos de gestión empresarial. La regla general debe ser que, ante la existencia de varias alternativas legalmente posibles, la empresa es libre de elegir la más conveniente a sus intereses, siempre que no incurra en arbitrariedad o desproporción. Puede que la empresa tuviera a su disposición otras vías para regularizar la situación que pasaban, al parecer, por contratar a nuevo personal, ya fuera para reforzar los turnos o para integrar uno específico de incidencias. Pero siendo todas posibilidades legalmente posibles, la elección de una de ellas implica el tipo de facultad empresarial a la que nos venimos refiriendo, no susceptible de revisión en el concreto caso a la vista de las circunstancias concurrentes. (*Vid.* STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 22 de septiembre de 2025, rec. núm. 45/2024, casada y anulada por esta sentencia).

PONENTE:

Doña Luisa María Gómez Garrido.

Síguenos en...



SENTENCIA

Magistrados/as

SEBASTIAN MORALO GALLEGO

JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

FELIX VICENTE AZON VILAS

LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO

CASACION núm.: 45/2024

Ponente: Excm. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 805/2025

Excmos. Sres. y Excm. Sra.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

D. Félix V. Azón Vilas

D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 22 de septiembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC), representada y asistida por el/la letrado/a D./D.^a Abigail Blanco Cumplo contra la sentencia núm. 10/2023, de 12 de abril, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo, autos número 2/2023, promovido a instancia de Alternativa Ferroviaria (ALFERRO) contra Ferrocarriles de la Generalitat de Catalunya (FGC), Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO), Confederación General del Trabajo (CGT) y Sindicato Español de Maquinistas Ferroviarios (SEMAF).

Ha comparecido en concepto de recurrido el sindicato Alternativa Ferroviaria representado y asistido por el letrado D. Ramón Valls Repullés y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Por la representación del Sindicato Alternativa Ferroviaria se interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que: «declare la nulidad del Acuerdo alcanzado por Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya y por los sindicatos UGT y CGT en acta final de fecha 16/12/2022 del periodo de consultas iniciado por la empresa con el objeto de modificar las condiciones de trabajo en ella referidas, dejando dicha modificación sin efectos.»

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.

Síguenos en...



Con fecha 12 de abril de 2023 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«ESTIMAR la demanda interpuesta por ALTERNATIVA FERROVIARIA (ALFERRO), a la que se ha adherido COMISIONES OBRERAS, frente a FERROCARRILES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (FGC), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) y SINDICATO DE MAQUINISTAS FERROVIARIOS (SEMAF); y, en consecuencia: DECLARAMOS LA NULIDAD de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de tipo colectivo, adoptada por FERROCARRILS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES Y CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO en el acta final de fecha 16/12/2022, del período de consultas iniciado por la empresa con el objeto de modificar las condiciones de trabajo en ella referidas, dejando sin efectos dicha modificación.»

CUARTO.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«Primero.- Legitimación activa

ALTERNATIVA FERROVIARIA (ALFERRO) obtuvo dos delegados en las elecciones celebradas para el Comité de Empresas de la empresa demandada FGC el 09/11/2022. (hecho no controvertido, documento nº 1 de la actora)

Segundo.- Legitimación pasiva

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (en adelante FGC) es una entidad de derecho público, con personalidad jurídica propia e independiente, actúa en régimen de empresa mercantil y goza de autonomía en su organización, de patrimonio propio y capacidad plena para el ejercicio de sus fines. Su relación con el Govern de la Generalitat de Catalunya se produce a través del Departamento de Política Territorial y Obras Públicas. (hecho no controvertido, documento 1 de la demandada)

Tercero.- Personas afectadas por el conflicto

Las personas afectadas por el conflicto colectivo son los trabajadores/as del Grupo T, de contratación a tiempo parcial con distribución irregular de jornada contemplados en el , del Área de Producción de FGC, con un porcentaje de jornada parcial del 75%, en número aproximado de 209 personas, que prestan sus servicios en el ámbito de distintas circunscripciones de los Juzgados de lo Social (Barcelona, Manresa, etc) dentro de la Comunidad Autónoma de Catalunya y cuyos contratos de trabajo existan a 31/12/2022 A estos trabajadores/as se refiere el art.7.10.1 del vigente Convenio Colectivo de la empresa demandada. (hecho no controvertido, documento 3 de la actora y 8 de la demandada y testifical de D. Luis Enrique)

Cuarto.- Incumplimientos en materia de distribución irregular de jornada en trabajadores a tiempo parcial previos a la MSCT.

La ITSS provincial de Lleida emitió oficio-informe de fecha 03/03/2021 en relación a FGC concluyendo respecto al llamamiento del personal a tiempo parcial para llevar a cabo los días PAS, que deben respetarse las exigencias del art. 12 y de la doctrina del TS en el sentido de respetar el plazo de 3 días de preaviso sin perjuicio de la negociación colectiva que pueda modular el mismo sin llegar a suprimirlo o disminuirlo, de tal forma que se desequilibre gravemente las obligaciones de cada parte en detrimento de este persona.

La ITSS provincial de Barcelona emitió requerimiento-acta de advertencia de fecha 23/03/2021 respecto de FGC, conforme a la que "La regulación del llamamiento del personal a tiempo parcial del área de producción (distribución irregular de la jornada) deberá respetar las exigencias del art. 12 del ET y la doctrina del TS, en el sentido de respetar el plazo de 3 días de preaviso sin perjuicio de que en la negociación colectiva se pueda "modular" el mismo, sin llegar a suprimirlo o disminuirlo, de tal forma que desequilibre gravemente las obligaciones de cada parte en detrimento de este personal".

(Hecho no controvertido, documento 6 de la actora y 3 de la demandada; y documento nº 2 de la demandada)

Quinto.- El 04/10/2022 se suscribió el Convenio colectivo de las Líneas Metropolitanas de la empresa FGC paa los años 2022-2026 (código convenio nº 08001862011993), -BOPB 24/10/22, en cuyo art.7.10 se regulan las "Especialidades organizativas en los grupos de

contratación del área de FGC Operadora, testipulándose en su art.7.10.1 las especialidades de contratación del Grupo T de contratación (trabajadores a tiempo parcial), con el siguiente contenido:

"Prestación de las horas ordinarias del contrato a tiempo parcial: Publicación del listado del servicio diario con 5 días de antelación (D-5). El listado del servicio diario que se publique el lunes contendrá el servicio del domingo siguiente, el martes el del lunes y así sucesivamente hasta el viernes, que se publicará el servicio de jueves, viernes y sábado.

En caso de que el día de publicación coincida con festivo oficial, se publicará el día laborable inmediatamente anterior.

El citado listado, contendrá la información que actualmente se incluye en el listado de turnos y en el listado de alteraciones diarias sustituyendo la situación de Pendiente de Asignación del Servicio (PAS) por la situación de disponibilidad (DIS), con un máximo de 9 días de disponibilidad por agente y mes. Además, este listado contendrá las alteraciones diarias producidas en los servicios previamente publicados.

- Una vez publicado el servicio, éste no se podrá modificar salvo para asignar descanso en el caso de que, por motivos de cobertura de una baja, su titular sea alta con un preaviso inferior a 24 horas o cambio a disponible, en caso de que sea con menos de 5 días y más de 24 horas.

- Prestación de las horas complementarias obligatorias (garantizadas y no garantizadas) del contrato a tiempo parcial: Comunicación de la asignación del servicio por ausencias sobrevenidas y/o las incidencias en el servicio que repercutan en la seguridad o regularidad del servicio o en la atención al cliente ocurridas entre la publicación del listado de servicio diario y el día anterior al de la prestación del servicio, y en las que no es posible aplicar el preaviso de 5 días de antelación (D-4 a D-1). El número máximo de días de disponibilidad para realizar las horas complementarias obligatorias será de 9 días al mes por agente. No se podrá asignar servicio en un día de disponibilidad durante los días de descanso asignados por cuadro, salvo las asignaciones en menos de 24 horas que voluntariamente el agente acepte. Estas alteraciones producidas con posterioridad a la publicación del listado de servicio diario se comunicarán a los agentes a través del listado de servicio del día en que se produzca la asignación del servicio, indicando estas asignaciones al final de este listado, tal y como se indica en el punto anterior. Cuando la asignación deba realizarse los sábados, domingos y festivos, así como en un día laborable por la tarde en caso de que no haya ninguna persona de la Oficina de Gestión de la Cobertura del Servicio en horario de tarde, la comunicación a los agentes será telefónicamente, y se producirá, como máximo, hasta las 20.00 h. de todos los días. También se comunicará telefónicamente la asignación de un turno en menos de 24 horas, siendo voluntad del agente coger o no el teléfono.

- Por razón del compromiso de la firma del pacto de horas complementarias y de la realización de las horas complementarias obligatorias, se establece la compensación económica indicada en el anexo económico, prorrateada en 12 mensualidades. La renuncia al pacto firmado de horas complementarias por alguno de los motivos legales previstos, traerá asociada la pérdida de la compensación económica mensual establecida en este punto y la de la retribución garantizada.

- Prestación de las horas complementarias de aceptación voluntaria: Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, la empresa podrá ofrecer la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria a las personas contratadas a tiempo parcial, con un máximo del 30% sobre las horas ordinarias, o el máximo que determine la legislación laboral en cada momento. Estas horas no computarán a efectos del cálculo del porcentaje máximo de horas complementarias exigible, y conocerán con un preaviso mínimo de 24 horas el día y hora de la prestación de trabajo.

- Las ausencias sobrevenidas y/o las incidencias en el servicio que repercutan en la seguridad o regularidad del servicio o en la atención al cliente ya las que no es posible aplicar un preaviso mínimo de 24 horas, serán cubiertas de forma voluntaria aplicando el preaviso abreviado por necesidades de cobertura establecido. Por razón de este Servicio de Aceptación Voluntaria en el área de FGC Operadora, preavisada esta disponibilidad en cada publicación del listado de servicio, además de la retribución de la jornada al precio de hora ordinaria de trabajo, se establece la siguiente compensación:

-Compensación (establecida en el anexo económico) para las personas trabajadoras cuando son llamadas a realizar un servicio con menos de 24 horas de antelación y efectúen de

forma efectiva este servicio de aceptación voluntaria. Estas jornadas de trabajo tienen la consideración de jornada ordinaria.

- Si se produjera un déficit de horas ordinarias garantizadas, quedarán regularizadas al cierre de al año.

- Si se produjera un déficit de horas complementarias exigibles garantizadas, se regularizará durante los 2 primeros meses efectivos de trabajo del año natural siguiente al que se haya producido.

- Cuando la persona trabajadora se encuentre En situación de incapacidad temporal, se computarán los días de trabajo en la proporción de horas ordinarias y complementarias garantizadas por contrato.

- Reducción de jornada por guarda de menor de 12 años o por cuidado de familiar hasta segundo grado: en caso de que alguna persona trabajadora del grupo T o S de contratación solicite una reducción de jornada por causa legal establecida, se aplicará el contenido del acuerdo decimotercer del acta de acuerdos de fecha 30/10/2019 (cobertura de un turno parcial ajustando la reducción de jornada). Alternativamente, la persona trabajadora podrá solicitar un porcentaje de reducción que se aplicará proporcionalmente a la jornada ordinaria y complementaria obligatoria garantizada. En el primer caso no se percibirá la compensación económica por disponibilidad, al no tenerla, y en el segundo caso, se reducirá en igual proporción que la reducción de jornada solicitada.

Se entiende que se cumple con el requisito de indicación de día y hora de realizar la prestación laboral con la publicación de la referencia del turno a cubrir.

Los acuerdos contenidos en este artículo 7.10.1 anulan y/o modifican cualquier acuerdo anterior que contradiga su contenido. Cualquier otro acuerdo, total o parcial, mantendrá su vigencia en todo lo que no se oponga a lo mismo."

(Hecho no controvertido, doc 6 de la demandada)

Sexto.- Procedimiento de consultas por MSCT y acuerdo alcanzado

El 02/12/2022 la empresa inició un período de consultas que se entendió con la comisión negociadora integrada por las secciones sindicales de los sindicatos UGT, CCOO, SEMAF, ALFERRO y CGT para modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial del área de producción, siendo una MSCT de carácter colectivo.

Se celebraron reuniones durante el período negociador en fecha 02/12/2022, 12/12/2022 y 16/12/2022.

El acta final, de fecha 16/12/2022, del período de consultas, refleja la conformidad de las secciones sindicales de UGT y CGT y la disconformidad de las secciones sindicales de CCOO, SEMAF y ALFERRO

El apartado IV del acta recoge las estipulaciones acordadas con la mayoría de la parte social:

"ESTIPULACIONES:

PRIMERA.- Modificar el porcentaje de jornada ordinaria del grupo de contratación T que pertenece al área de FGC Operadora, y son titulares de un contrato a tiempo parcial a 31/12/2022, pasando del 75% de la jornada ordinaria al 52% de la jornada ordinaria.

SEGUNDA.-Compensar la minoración de jornada propuesta mediante:

1)Compromiso de la empresa de garantizar la remuneración equivalentemente al 75% de la jornada anual ordinaria máxima establecida en convenio entre horas ordinarias y horas complementarias a los profesionales del grupo T afectados/as por la presente medida siempre que, individualmente, suscriban el compromiso de realizar un número de horas complementarias obligatorios que permite la norma convencional y/o legal.

2) Por razón de la firma del pacto de horas complementarias y la realización de las horas complementarias obligatorias se ha previsto la compensación por disponibilidad indicada en el anexo económico del Convenio Colectivo, prorrateada en 12 mensualidades

TERCERA.- Procedimiento

Las especialidades del grupo T están desarrolladas por el art.7.10.1 del Convenio Colectivo y los acuerdos alcanzados con la RLT el 25/02/2022 y el 06/04/2022, que se dan íntegramente por reproducidas a los efectos oportunos. En cualquier caso, las partes se han reunido para dar traslado de lo previsto en el convenio y para mayor claridad y dar respuesta a las cuestiones surgidas en la negociación se explicita:

3) Las horas complementarias ya sean obligatorias o voluntarias conforman la denominada bolsa total de horas de cada profesional.

1) La jornada ordinaria contratada y las horas complementarias hasta alcanzar el 75% de la jornada anual del Convenio forman parte de la retribución garantizada de cada profesional.

2) Una vez agotado el número de horas complementarias que forman parte de la retribución garantizada, las horas complementarias que realice cada profesional se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

3) Para poder cumplir el compromiso alcanzado por la empresa de garantizar el 75% de la retribución, el profesional recibirá la retribución garantizada y su cotización aún que su prestación efectiva sea temporalmente diferida por la distribución irregular de la jornada. Si al final del año se produce un déficit de las horas complementarias que forman parte de la retribución garantizada, se regularizarán durante los dos primeros meses efectivos de trabajo del año natural siguiente al que se haya producido. Si transcurrido este tiempo la persona trabajadora no ha llegado a realizar las horas pendientes del año anterior porque la empresa no le ha asignado suficientes turnos de trabajo, no le podrán ser reclamadas las cantidades que ha sido anticipadas a cuenta de la retribución garantizada.

4) El compromiso de horas complementarias de cada profesional será de obligado cumplimiento durante el primer año computado desde el inicio de su aplicabilidad. Transcurrido dicho período, los profesionales podrán acogerse a la posibilidad de suspender la obligatoriedad de realizar horas complementarias, preavisando a la empresa con un mínimo de 15 días y para las causas previstas en el art.15.5.3 ET. La renuncia al pacto firmado de horas complementarias por alguno de los motivos legales previstos llevará asociada la pérdida de la retribución garantizada y de la compensación que prevé el Anexo económicos del convenio.

Así mismo, se asume el nuevo compromiso de publicar, antes del día 15 de cada mes, los porcentajes de distribución de horas ordinarias y complementarias realizadas por cada agente. Este listado se facilitará puntualmente a la representación de las personas trabajadoras.

El presente acuerdo se libra también al Comité de empresa, que podrá emitir un informe conforme al art.64.5 ET. "

(Hecho no controvertido. Documento nº 10 de la parte demandada)

Séptimo.- Sobre las causas de la MSCT.

En la Memoria explicativa sobre las causas motivadoras de la MSCT de carácter colectivo de los contratos a tiempo parcial de FGC, se explica que el Grupo T de contratación, con un porcentaje del 75% respecto de la jornada a tiempo completo, conforma al personal contratado a tiempo parcial y con distribución irregular de la jornada para dar cobertura a las ausencias imprevistas de los titulares de los turnos de trabajo motivadas por bajas por incapacidad temporal, permisos urgentes, relevos sindicales y otras incidencias.

También se indica que con el anterior sistema de llamamiento de este personal se publicaba dos veces por semana (los martes, para los servicios a realizar los miércoles, jueves y viernes) y los viernes para los servicios a realizar los sábados, domingos, lunes y martes), y que la ITSS constató que este sistema no respetaba el preceptivo preaviso de 5 días establecido en el art.34.2 del ET para la realización de la jornada de trabajo irregular. Y, así mismo, que conforme a la anterior regulación convencional tampoco se repetaba en materia de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial el preaviso de 3 días establecidos en el art.12.5 d) ET.

A continuación expone la Memoria las causas organizativas que motivan la MSCT, en los siguientes términos:

"Cuando se produce una eventualidad (sea una baja por enfermedad o accidente de una persona trabajadora, permiso urgente, relevo sindical, etc,) la ausencia de la misma ha de cubrirse por otra persona para poder garantizar la prestación del servicio. Si dicha ausencia no se cubre oportunamente, comporta diferentes actuaciones como las siguientes

5) La supresión de trenes por falta de maquinistas, con las consecuencias perjudiciales que tiene para la movilidad de la ciudadanía que, sin previo aviso ve que no circula el tren que ha de llevarle al trabajo, al médico o a la universidad, por ejemplo

* La falta de personal en las estaciones para atender las necesidades de las personas usuarias, con los daños que pueden irrogarse a tales personas

* La falta de personal para regular la circulación que, también provoca la supresión de trenes con los efectos explicados

La cobertura de estas eventualidades, dado que no es posible preverlas (lógicamente, una persona trabajadora no puede prever cuando se pondrá enferma, por ejemplo), determina que si se ha de otorgar el preaviso de 5 días al sustituto no podrá cubrirse el Servicio con un mínimo de eficiencia. Por tanto, se producirá un perjuicio substancial a la ciudadanía durante un período de hasta 5 días para cada eventualidad producida si no se puede realizar la cobertura de la incidencia con la máxima celeridad.

A los efectos de poder evaluar el perjuicio que se puede producir si no se pueden cubrir las eventualidades, se anexa el informe técnico de incidencias producidas en el área de Producción durante el año 2022.

Por tanto, adecuar el tiempo de preaviso a los requerimientos de la Inspección de trabajo implica una pérdida de flexibilidad a la hora de garantizar la cobertura de todas las ausencias e incidencias imprevistas que afectaría gravemente a los objetivos asumidos en el contrato-programa y también al derecho a la movilidad de nuestros usuarios/as, teniendo en cuenta que hay que gestionar los recursos públicos con criterios de eficacia y eficiencia.

Asimismo, la limitación en materia de contratación establecida en la normativa básica estatal y autonómica contenida en las leyes presupuestarias, así como la prohibición de aumentar la masa salarial excluye la posibilidad de resolver la problemática que se ha planteado a nuestra entidad recurriendo a la contratación de más profesionales que habrían de estar completamente disponibles para la cobertura de incidencias: en primer lugar, porque no estamos autorizados para contratar más profesionales y, en segundo lugar, porque tenerlos en situación de disponibilidad sin ocupación efectiva, supondría un gasto inasumible para el sector público, en general, y, para nuestra entidad, en particular."

Finalmente, en cuanto a las soluciones que propone para hacer frente a las citadas causas, la Memoria relata lo siguiente:

"Por eso, en el ámbito de la comisión negociadora del convenio se llegó en fecha 25 de febrero de 2022 (sic) que se ha recogido en el nuevo texto convencional consistente en:

* la distribución irregular de la jornada durante todo el año de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial para poder dar cobertura a las incidencias que se producen en el Servicio

- el cumplimiento del preaviso de 5 días, que es un mínimo de derecho necesario, cuando esté referido a la jornada ordinaria

- modificación del porcentaje de horas complementarias realizadas hasta el máximo permitido legalmente.

- Minoración del preaviso de las horas complementarias de 3 días a 24 horas, dado que el art12 ET lo permite si es un pacto alcanzado en la negociación colectiva.

Alcanzado este acuerdo en el nuevo convenio colectivo de FGC, resulta imprescindible reducir la jornada ordinaria contratada para las personas trabajadoras del Grupo T por los siguientes motivos:

- Dado que la plantilla del Grupo T está contratada al 75% de la jornada ordinaria, y siempre hay que respetar el preaviso mínimo de 5 días, resultaría que no se puede garantizar la prestación efectiva de Servicios correspondiente a la totalidad de la plantilla contratada

- Se evidencia que la dirección operativa solo contaría con el 25% de las posibles jornadas complementarias que hayan sido suscritas voluntariamente con los profesionales para dar cobertura a las incidencias con un preaviso de 24 horas. Este porcentaje resulta completamente insuficiente para cubrir las ausencias e incidencias que hemos relacionado en los anexos.

En consecuencia, se impone la necesidad organizativa de llevar a cabo una modificación substancial de las condiciones de trabajo, en cuya virtud los profesionales pasen del 75% al 52% de la jornada ordinaria contratada, incrementándose el número de horas que pueden tener la consideración de jornada complementaria y que pueden ser preavisadas con una antelación inferior a 5 días y superior o igual a 24 horas.

La presente modificación tiene en cuenta el impacto que esta medida pueda suponer para estos profesionales y, a tal efecto, prevé fórmulas de compensación que eviten o reduzcan su impacto".

La empresa calcula que se hubieran necesitado 39 personas para asumir el número de incidencias derivadas de las faltas de asistencia imprevistas.

La empresa tenía turnos para cobertura de incidencias respecto de otro personal no afectado por el conflicto.

(Documento nº 3 de la actora y 8 de la demandada y Testifical de D. Luis Enrique).

Octavo.- Una vez alcanzado el acuerdo en período de consultas sobre la MSCT, la empresa ha suscrito con 208 trabajadores de los 209 afectados por la medida la realización de horas complementarias obligatorias y voluntarias. En dichos acuerdos individuales, se establece que

"Antecedentes

"En fecha 16/12/2022 la empresa FGC comunicó a la persona trabajadora que con efectos de 01/01/2023 el porcentaje de jornada que tiene contratada se verá reducida del 75% al 52% respecto de la jornada ordinaria del Convenio Colectivo, de conformidad con el procedimiento de modificación colectiva de condiciones de trabajo que se ha llevado a cabo con la representación legal de las personas trabajadoras en el mes de diciembre de 2022.

Manifestaciones

Que la persona trabajadora manifiesta su interés por acogerse a las mejoras propuestas por la empresa para paliar el efecto de la reducción y que están supeditadas al compromiso individual de realización de horas complementarias obligatorias en el porcentaje que prevé el Convenio Colectivo de empresa.

Mediante el presente documento que se anexará al contrato de trabajo, ambas partes manifiestan que cumplen los requisitos exigidos para suscribir esta novación contractual y deciden formalizarla de acuerdo con las siguientes Cláusulas(...)."

Los Acuerdos individuales contienen 8 cláusulas que damos íntegramente por reproducidas y que en suma consiste en:

- Una garantía de un mínimo de 1218 efectivas anuales equivalentes al 75% de la jornada a tiempo completo vigente en la empresa. Siendo dichas horas la suma de la jornada ordinaria y la de las horas complementarias obligatorias garantizadas.

- La jornada ordinaria será de 844,50 horas de trabajo efectivo al año que equivalen al 52% de la jornada ordinaria de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, que actualmente es de 1624 horas anuales

- La Jornada complementaria garantizada es de 373,50 horas de trabajo efectivo al año que equivale al 23% de la jornada anual de la empresa y es de obligada realización para la persona profesional.

La persona contratada se compromete a hacer como horas complementarias obligatorias un máximo de 133 horas más, en cómputo anual, siempre que la empresa le exija su realización. Estas horas no están garantizadas y sólo son abonadas si efectivamente se realizan.

La suma total de horas complementarias exigibles a la persona trabajadora equivale al 60% de la jornada actualmente contratada.

El compromiso de la persona trabajadora de ejecución del total de las horas complementarias exigibles lleva asociada una compensación económica, tal y como indica el art.7-10-1 CCOL.

Sólo un trabajador solicitó la rescisión contractual en ejercicio de la opción prevista en el art.41 ET a consecuencia de la MSCT

(Documentos nº 14, 15, 16 de la parte demanda, testifical de D. Luis Enrique.»

QUINTO.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación letrada de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, recurso que fue impugnado por la representación letrada del Sindicato Alternativa Ferroviaria.

SEXTO.

Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar la estimación parcial del recurso.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de septiembre de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

El debate que se plantea en el caso que ahora decidimos, consiste en determinar si la empresa que ha incumplido previamente normas laborales (en el caso, en materia de preavisos para la realización de horas complementarias y/o distribución irregular de la jornada), puede luego regularizar dicha situación mediante una modificación sustancial concluida con acuerdo, teniendo como causa justificadora las necesidades organizativas que genera el cambio de situación.

La sentencia de la Sala de instancia ha dado una respuesta negativa a tal interrogante, en decisión contra la que ahora se alza la empresa demandada, mediante un recurso de casación ordinaria con dos motivos de revisión fáctica al amparo de la d/ del art. 207 de la LRJS, y otros dos motivos de revisión jurídica, que es encauzan por la letra e/ del mismo precepto.

SEGUNDO.

Como se acaba de decir, el recurso que ahora resolvemos contiene, en primer lugar, dos motivos orientados a la revisión de hechos probados. Para su resolución debemos recordar ahora que, como tiene dicho esta Sala de manera reiterada, el éxito de la revisión fáctica al amparo del art. 207 d/ de la LRJS, basada en error en la apreciación de la prueba, precisa inexcusablemente de los siguientes requisitos (SSTS 11 de febrero de 2014 -rec. 27/2013, 8 de noviembre de 2016 -rec. 259/2015, 17 de enero de 2017 -rec. 2/2016-, 68/2019 de 29 de enero -rec. 168/2018-, 927/2021 de 22 de septiembre -rec. 75/2021-, 308/2022 de 5 de abril -rec. 151/2021-, 510/2023 de 12 de julio -rec. 19/2023-, 1218/2024 de 30 de octubre -rec. 264/2022- o 248/2025 de 26 de marzo -rec. 16/2023-, entre otras muchas):

a/ que se identifique si la reforma se orienta la modificación, inclusión o exclusión de un hecho, concretando con claridad y precisión el que haya sido incluido de manera errónea u omitido indebidamente en el relato fáctico de la sentencia recurrida

b/ que el hecho que se quiere hacer valer resulte de manera clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de realizar valoraciones jurídicas o conjeturas, excluyéndose por tanto la consideración de cualquier otra clase de medio probatorio

c/ que, en el caso de las modalidades aditiva y modificativa, se ofrezca un texto alternativo para integrar la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos

d/ que el resultado de la modificación resulte útil o trascendente para la decisión del debate, incluyéndose tanto las que sean susceptibles de modificar la decisión de la instancia, como las que las que refuerzan argumentalmente aquella.

Se trata, en definitiva, de que el intento revisorio ponga de manifiesto la existencia de un error patente en la apreciación de la prueba, sin que sirva por tanto la expresión por la parte de una mera discrepancia, o la propuesta de una valoración alternativa más conforme a sus intereses, en cuanto la naturaleza extraordinaria de la casación ordinaria implica la atribución de las facultades plenas de valoración de la prueba al órgano judicial de instancia, y la restricción de la revisión del órgano *ad quem*, que se contrae a los supuestos en los que concurran los requisitos antedichos.

La proyección de los anteriores criterios al caso considerado, determina el rechazo de las dos propuestas de reforma:

1. Por lo que respecta a la petición de modificación del ordinal séptimo de la sentencia de instancia, por dos causas.

La primera de ellas, porque el motivo en cuestión no propone la consideración de un documento del que derive el tipo de error notorio al que nos referimos con anterioridad, sino que intenta la revisión en base a varios documentos (memoria justificativa de la modificación sustancial, circular de producción relativa al nuevo modelo de funcionamiento de asignaciones de servicios, y un correo electrónico relativo a dicho nuevo sistema de asignación de servicios), en un intento más cercano a la valoración conjunta de prueba, como también dijimos, prohibido en esta alzada.

La segunda, por la inutilidad del intento, que no pretende la introducción de extremos relevantes para el caso sino, en lo esencial, de una mención al total de incidencias producidas en el servicio en un cierto periodo de tiempo, con desglose de su naturaleza o tipología (detalle que resulta innecesario por cuanto ya se deriva de la mecánica de los hechos y del cálculo de la empresa de que se hubieran necesitado 39 personas para sumir la incidencias derivadas de la faltas de asistencia imprevistas debidas, como también se dice, a bajas por incapacidad temporal, permisos urgentes, relevos sindicales y otras incidencias, sin que sea necesario mayores detalles); a las consecuencias de no cubrirse el servicio (cuando ya se dice de igual modo que la no cobertura puede llevar aparejada la supresión de trenes); y a la manera en que se comunican los listados de servicios diarios después de la modificación sustancial de condiciones (que carece de incidencia en la decisión del caso ya que no se discute la mecánica de comunicación entre la empresa y sus trabajadores).

2.Y por lo que se refiere a la pretensión de modificación del ordinal octavo, por similares causas que en el supuesto anterior.

En primer lugar, se designa el documento consistente en la aceptación de la realización de horas complementarias obligatorias y voluntarias, en relación con extremos que ya constan en la sentencia de instancia. Así como a la regulación del Convenio Colectivo aplicable en lo que se refiere a la compensación prevista para la realización de horas complementarias cuando, como dijimos en su momento, solo pueden servir de base a la modificación fáctica los documentos, con las prevenciones también antedichas, mientras que un convenio colectivo no tiene tal naturaleza, sino que es una norma paccionada y publicada con respecto a la cual basta su invocación por la parte en el ámbito del correspondiente debate jurídico.

Y, además, por la inutilidad del contenido que se quiere incorporar, ya que la sentencia de instancia ya hace mención a la garantía de percepción del salario, como mínimo, hasta el correspondiente al 75% de la jornada, información que debe completarse, como acabamos de señalar, con la derivada de las previsiones retributivas del convenio aplicable para el caso considerado.

TERCERO.

Los dos motivos que el recurso dedica a la revisión jurídica al amparo del art. 207 e/ de la LRJS, presentan una unidad conceptual que aconseja su decisión conjunta. La justificación de esta afirmación y la delimitación del objeto del debate, hace necesario una exposición de los hechos esenciales para la decisión del caso.

1.El conflicto colectivo planteado afecta a las personas trabajadoras del Grupo T (área de producción, maquinistas) de la demandada "Ferrocarriles de la Generalitat de Catalunya" (FGC), aproximadamente unas 209 personas, que prestan servicios a tiempo parcial con un 75% de jornada y con distribución irregular de la jornada.

Como consecuencia de la práctica habitual en el servicio, se emitieron sendos oficios-informes por la inspección de trabajo, la de Lleida de 3-3-21 y la de Barcelona de 23-3-21, en los que se hacía constar que la empresa no respetaba el preaviso de 3 días en el llamamiento a los trabajadores a tiempo parcial concernidos de acuerdo con el art. 12 del ET, aunque en el informe de la inspección de trabajo de Barcelona se aludía, aun con cita del indicado art. 12 del ET, a la distribución irregular de la jornada.

En todo caso, el Convenio Colectivo de las Líneas Metropolitanas de la empresa FGC para los años 2022-2026 (BOPB de 24 de octubre de 2022), dispuso en su art. 7.10.1 en relación con la «prestación de las horas ordinarias del contrato a tiempo parcial», entre otros aspectos y por lo que ahora interesa, que la publicación del listado del servicio diario se produciría con 5 días de antelación. Sin embargo, y con relación a la «*prestación de las horas complementarias obligatorias (garantizadas y no garantizadas) del contrato a tiempo parcial*», se diferenciaba la «comunicación de la asignación del servicio por ausencias sobrevenidas y/o las incidencias en el servicio que repercutan en la seguridad o regularidad del servicio o en la atención al diente ocurridas entre la publicación del listado de servicio diario y el día anterior al de la prestación del servicio, y en las que no es posible aplicar el preaviso de 5 días de antelación (D-4 a D-1). El número máximo de días de disponibilidad para realizar las horas complementarias obligatorias será de 9 días al mes por agente. No se podrá asignar servicio en un día de disponibilidad durante los días de descanso asignados por cuadro, salvo las asignaciones en menos de 24 horas que voluntariamente el agente acepte». Para la realización

de estas horas complementarias se preveía la firma por la persona trabajadora de un compromiso o pacto, así como una compensación económica específica en función de la disponibilidad.

Por otro lado, el 2 de diciembre de 2022 la empresa inició el correspondiente periodo de consultas concluido mediante acuerdo de 16 de diciembre de 2022 suscrito con las secciones sindicales de UGT y CGT, y la disconformidad de las secciones sindicales de CCOO, SEMAF y ALFERRO, que implicaba, en lo esencial y de nuevo por lo que ahora interesa:

a/ Modificar el porcentaje de Jornada ordinaria del grupo de contratación T que pertenece al área de FGC Operadora, y son titulares de un contrato a tiempo parcial a 31/12/2022, pasando del 75% de la Jornada ordinaria al 52% de la Jornada ordinaria

b/ el compromiso de la empresa de garantizar la remuneración equivalente al 75% de la jornada anual ordinaria máxima establecida en convenio a los trabajadores que hubieran suscrito el pacto de horas complementarias, sin perjuicio del complemento específico previsto en convenio por tal disponibilidad.

Tras alcanzarse el acuerdo referenciado, 208 de los 209 trabajadores afectados suscribieron el compromiso o pacto de horas complementarias obligatorias y voluntarias, en los términos reflejados en la sentencia de instancia que no interesan en este momento.

El acuerdo de 16 de diciembre de 2022 ha sido impugnado por la representación "Alternativa Ferroviaria" (Alferro), que presentó demanda de conflicto colectivo a la que se adhirió Comisiones Obreras (CCOO), estimada en la sentencia de la instancia, que declaró la nulidad de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de tipo colectivo acordada. Tal decisión se ha basado en dos consideraciones: a/ de un lado, que no puede calificarse como una causa organizativa «la necesidad de cumplir disposiciones legales de derecho necesario cuya infracción ha sido advertida por la Inspección de Trabajo», de manera tal que «la MSCT acordada en periodo de consultas no responde a causas organizativas, sino a la mera obligación empresarial de cumplir con la normativa vigente, que es cuestión bien distinta». Y b/, como derivación de lo anterior que «aducir como causa organizativa la necesidad de cumplir con disposiciones de derecho necesario relativo que ya existían con anterioridad a la MSCT ha de considerarse como fraude», considerando, al propio tiempo, que existía otras alternativas a la actuación de la empresa (por referencia a los turnos de reserva), de modo tal que el fraude de ley se derivaría de que «la MSCT no tiene otra finalidad que forzar a los trabajadores a aceptar el pacto de horas complementarias con preavisos de 24 horas si no quieren sufrir la merma retributiva correspondiente».

2.Como puede observarse, la calificación de concurrencia de fraude se deriva directamente del hecho de considerar previamente que el cumplimiento de las disposiciones normativas en la materia no puede constituir una causa organizativa, por más que tal conclusión se refuerce luego con otras consideraciones. Por otro lado, y como ya advertimos, en el recurso de casación ordinaria que ahora resolvemos se formulan dos motivos de revisión jurídica, el primero con cita de infracción del art. 138 de la LRJS y jurisprudencia que se alude a lo largo de su desarrollo, por entender que sí cabía apreciar la existencia de una causa organizativa, y el segundo con cita de infracción nuevamente del art. 138 de la LRJS, así como del art. 6.4 del C.cv, y nuevamente jurisprudencia aludida luego, para sostener en este caso que no concurría fraude de ley en la modificación de condiciones de trabajo acordada. Como ya advertimos, se trata, tanto en la sentencia de la Sala de instancia como en el recurso, de cuestiones conceptualmente vinculadas que por ello serán resueltas de manera conjunta, sin perjuicio de aplicar la sistemática más apropiada para una adecuada comprensión del asunto y de nuestra decisión.

CUARTO.

Como resulta de la previa información, la empleadora venía incumpliendo las correspondientes disposiciones legales relativas al preaviso para la realización de la jornada irregular, a pesar de que, tanto la resolución recurrida como los escritos de las partes, presentan una cierta ambigüedad al respecto en cuanto que, si bien se refieren fundamentalmente a dicho incumplimiento, la sentencia de la Sala de instancia alude también a los informes de la inspección de trabajo que se referían al plazo de preaviso de 3 días al que se refiere el art. 12.5 d/ del ET para la realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, como los que tienen suscritos todos los trabajadores afectados por el conflicto.

En todo caso, resulta relevante consignar que, tal como señalamos en nuestra STS de 11 de diciembre de 2019 -rec. 147/2020-, el art. 34.2 del ET configura el plazo de preaviso en el caso de distribución de jornada irregular como indisponible el art. 34.2 del ET («el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella»); mientras que el preaviso de tres días del art. 12.5 d/ del ET para la realización de horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial puede ser objeto de disposición en la negociación colectiva («El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior»).

A la vista de esta distinta regulación, y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, en cuanto aplicar el mayor plazo de preaviso de cinco días podía implicar dejar de atender bajas imprevistas con la consiguiente suspensión de trenes, la empresa inició una acción de amplio recorrido que incluyó, de un lado, la negociación de nuevos términos en el Convenio Colectivo aplicable, de forma tal que se excusara el preaviso de tres días en el caso de realización de horas complementarias, reduciéndolo en los términos que se derivan de su texto. Y, de otro lado, la obtención de un acuerdo en el seno de un proceso modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, por el que se reducía la jornada de todos los trabajadores del grupo T afectados, que pasaban del 75% al 52% de la jornada, si bien con una retribución mínima garantizada equivalente al inicial 75% de jornada, además de otras compensaciones específicas por la disponibilidad.

De este modo, y una vez que 208 de 209 trabajadores afectados suscribieron el correspondiente compromiso, el efecto práctico de tal acción a largo plazo es que casi un tercio de la jornada originaria se pasaba a realizar mediante la asignación de horas complementarias, debe entenderse que dentro de los límites legalmente previstos a tal efecto, cuestión que no ha sido objeto de debate en este proceso y, por tanto, sin la exigencia del más amplio plazo de preaviso de cinco días propio de la distribución irregular de jornada, sino del más reducido de tres días que, además, quedaba excepcionado en los términos ya expuestos, de manera tal que no se infringía norma alguna, y se atendían las necesidades del servicio en cuanto a incidencias que pudieran alterarlo por falta de personal.

QUINTO.

Llegado este punto, debemos referirnos a las facultades de revisión de la autoridad judicial con relación a un procedimiento de negociación como el presente, culminado con acuerdo en el seno de una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo.

1. Por lo que se refiere a la normativa y los criterios de esta Sala aplicables al caso, dice el art. 41.4 b/ del ET:

«Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3».

El ámbito del control de las causas que se hacen valer para justificar la modificación sustancial y el alcance de la presunción de justificación cuando existe acuerdo, ha sido objeto de reiterada alusión por esta Sala entre otras muchas, en las SSTS de 18 noviembre 2015 -rec. 19/2015-, 607/2021 de 8 de junio -rec. 30/20209-, o 30/2024 de 25 de junio -rec. 43/2022-, para decir lo siguiente:

«1º) Los Tribunales (de instancia, de segundo grado) han de controlar la existencia de la causa cuando se adoptan medidas laborales de flexibilización, como aquí ha sucedido. 2º) Si el procedimiento negociador intraempresarial finaliza con acuerdo opera una presunción de que existen las causas. 3º) Tal presunción legal dispensa de la necesidad de acreditar las causas justificadoras de las medidas. 4º) Esa presunción se traslada a la aportación documental y al modo de valorar la incidencia de las pruebas en liza. 5º) Es muy relevante el modo en que se haya negociado».

De manera adicional, hemos subrayado la relevancia de que a lo largo del periodo de consultas se haya evidenciado la discrepancia sobre las causas alegadas por la empresa (SSTS de 21 diciembre 2015 -rec. 69/2015- y de 8 de junio de 2021 ya reseñada).

Por otra parte, y en cuanto a la eventual concurrencia del fraude del art. 6.4 C.Cv. que desvirtuaría la presunción de justificación de la causa de la modificación sustancial, hemos calificado como tal a la «conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico, que no debe ser confundida con la mera infracción o incumplimiento de una norma... teniendo en cuenta además, que la existencia del fraude o del abuso de derecho no puede presumirse. Sólo podrán declararse si existen indicios suficientes para ello...» (STS de 24 de noviembre de 2015 -rec. 1681/2014- y las que en ella se citan). Además, el fraude se caracteriza «por la presencia de dos normas: la conocida, denominada "de cobertura", que es a la que se acoge quien intenta el fraude, y la que a través de ésta se pretende eludir, que es la norma denominada "eludible o soslayable", amén que ha de perseguir un resultado contrario a lo ordenado o prohibido imperativamente», aunque «no se requiere la intención, o conciencia, o idea dirigida a burlar la ley... pero es preciso que la Ley en que se ampara el acto presuntamente fraudulento no le proteja suficientemente... y que la actuación se encamine a la producción de un resultado contrario o prohibido por una norma tenida como fundamental en la materia, y tal resultado se manifieste de forma notoria e inequívocamente» (STS de 8 de junio de 2021 ya reseñada y las que en ella se citan).

En este ámbito de la apreciación del fraude, esta Sala se ha inclinado por considerar que «el elemento fundamental consiste en la intención maliciosa de violar la norma pues en la concepción de nuestro Derecho, el fraude es algo integrado por un elemento subjetivo o de intención, de manera que para que pueda hablarse de fraude es necesario que la utilización de determinada norma del ordenamiento jurídico, persiga, pretenda, o muestre el propósito, de eludir otra norma del propio ordenamiento... O lo que es igual, el fraude de Ley que define el art. 6.4 CC es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundida con la mera infracción o incumplimiento de una norma, o con una posible elección errónea del tipo contractual que corresponde a un determinado propósito negocial» (STS 930/2024 de 25 de junio -rec. 43/2022 y las que en ella se citan). Todo lo cual no ha impedido considerar que «la existencia de Acuerdo presume que cuando la causa alegada es legal, concurre la misma, pero no permite presumir lo mismo respecto de una causa que no coincide con una de las objetivas citadas en el precepto o, lo que es lo mismo, no existe. Por eso mismo, la existencia de Acuerdo no impide la impugnación en caso de fraude ley, al perseguir al amparo de una norma legal un resultado prohibido o contrario a la misma, conforme dispone el art. 6.4 del Código Civil» (STS de 25 de junio de 2024 antedicha).

2.La proyección de los precedentes criterios al caso ahora considerado, indica que, al ponerse en cuestión la existencia misma de la causa invocada por la empresa empleadora, en cuanto se niega que sea susceptible de calificarse como económica, técnica, organizativa o de producción, los órganos judiciales pueden hacer efectiva su facultad revisoria y de garantía, cuya avocación resulta aún más clara si se considera que el proceso negociador terminó con un acuerdo en el seno del banco social, adoptándose por tanto los términos de la modificación sustancial con discrepancias sobre la oportunidad de adoptarse aquel acuerdo. Esto es, aun no existiendo constancia de una voluntad (necesariamente concertada al existir acuerdo), específicamente orientada a la vulneración de un precepto o la consecución de un fin ilícito, lo que excluiría la conceptualización del fraude desde una perspectiva predominantemente subjetiva, la afirmación de que se ha adoptado la medida sin causa real, nos sitúa en el ámbito del control objetivo, para determinar si en efecto concurría aquella, es decir, si las partes negociadores han basado su decisión bien en una realidad inexistente, bien en base a una calificación jurídica errada, de forma que se impida un resultado no querido por el ordenamiento jurídico, al margen de la intención de las partes.

SEXTO.

Como se deriva de los antecedentes del caso, que exista o no causa que justifique la modificación sustancial de condiciones de trabajo, depende enteramente de que pueda tenerse como tal la adecuación de la organización de la empresa para superar una previa situación en la que se incumplen normas jurídicas, en los términos ya expuestos. En este punto, la

Síguenos en...



sentencia de instancia ahora recurrida ha entendido, como ya vimos en su momento, que no podía calificarse como una causa organizativa la necesidad de cumplir con disposiciones legales cuya infracción había sido advertida previamente por la inspección de trabajo, de manera que aducir tal situación constituiría un fraude.

Para valorar adecuadamente la decisión de la instancia deben realizarse las siguientes consideraciones:

1.En primer lugar, no podemos dejar de observar que la enunciación de la causa de la modificación sustancial en cuanto proposición lógico-formal, se formula en la decisión de instancia de forma incompleta. En efecto, dicha causa no puede referirse solo a la necesidad de cumplir con disposiciones legales infringidas, sino que debe evaluarse más bien si, al cumplir con tales disposiciones, se generan variaciones en el servicio de tal tipo que hagan necesarios ajustes o modificaciones en la organización empresarial.

Debemos advertir que esta Sala ha decidido asuntos que, si bien no son iguales al ahora considerado, aportan significativos elementos interpretativos. Nos referimos a los supuestos en los que una decisión judicial anula una previa convocatoria para contratar a trabajadores, por lo cual debe cesar a los contratados al amparo de aquella. En estos casos hemos dicho que la extinción de la relación laboral del trabajador inicialmente contratado, para dar entrada a los que resulten beneficiarios de la anulación de la convocatoria acordada judicialmente, constituye un acto de autoridad o *factum principis*, definido habitualmente como orden de la autoridad gubernativa, pero que cabe ampliar por analogía a la resolución de la autoridad judicial, en todo caso equiparable a la fuerza mayor, que debe encauzarse por la vía de los arts. 51 o 52 c/ del ET según el número de trabajadores afectados (entre otras muchas, SSTS de 28 de abril de 2009 -rec. 4335/2007-, de 29 de enero de 2013 -rec. 601/2012-, 25 de junio de 2013 -rec. 1983/2012-, 693/2022 de 22 de julio, -rec. 2621/2021-, o 395/2023 de 5 de junio -rec. 859/2022-).

Pues bien, resulta aquí aplicable un argumento *a maiori ad minus* (el que puede lo más puede lo menos) ya que, si amparamos el caso en el que se ha producido por la entidad empleadora una vulneración de la normativa aplicable, hasta el punto de provocar una respuesta judicial especialmente intensa, que supone la anulación de un proceso selectivo, permitiendo que la empresa utilice el cauce legal más apropiado para reconducir la situación haciendo uso de la extinción por causas objetivas, ya sea individual o colectiva, de las relaciones laborales del personal previamente contratado, no evidenciamos ninguna razón que impida que el empleador haga lo propio cuando, aun sin existir todavía una decisión administrativa o judicial ejecutivas, opte por regularizar la situación ante las advertencias que se derivan de un informe de la inspección de trabajo. Nótese que, de sustentar un criterio distinto, se estaría vetando de manera automática la adopción de medidas de adaptación o flexibilización, cualquiera que fuera su clase, a cualquier empresa que partiera de una situación de incumplimiento de prevenciones legales que quisiera solventar, impedimento o prohibición *de facto* que no se deriva de ninguna disposición legal ni de ningún criterio de esta Sala.

De este modo y como ya advertimos, el núcleo del problema planteado no es si la empresa estaba realizando hasta el momento una operativa contraria a derecho en lo relativo a preavisos en la distribución de la jornada irregular (o en la de realización de horas complementarias), sino más bien si, al normalizar la situación ajustándola a los parámetros legales, se ha generado una situación que pueda ser calificada como alguna de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifica una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

2.Observamos también que sobre este aspecto no se ha producido debate entre las partes, que no han cuestionado los datos que se hicieron constar en la memoria explicativa de las causas motivadoras de la MSCT que se reproducen en la resolución combatida, y que se referían, en lo esencial, a la imposibilidad de atender las necesidades más imprevistas y urgentes del servicio en el caso de sustituciones imprevistas, si se aplicaran los plazos de preaviso legalmente previstos, lo cual podía provocar, incluso, la suspensión de trenes por falta de personal (maquinistas, personal en las estaciones y de circulación).

Dado que tal cuestión no ha sido objeto de controversia, no podemos nosotros suplir tal carencia en el seno de un recurso extraordinario como este de casación ordinaria que ahora resolvemos, de *cognitio* limitada y fuerte contenido técnico; aun así, nos parece conveniente recordar al menos que, a tenor de nuestro constante criterio en la materia, en el caso de control

de la MSCT, se aplican los mismos criterios que en los supuestos de despidos colectivos en cuanto a la valoración de las causas concurrentes (entre otras, SSTS 746/2020 de 9 septiembre -rec. 13/2018-, 330/2021, de 17 de marzo -rec. 14/2021-, o 930/2024 de 25 de junio -rec. 43/2022-).

Y, como consecuencia de esta remisión, son causas organizativas, a tenor del art. 51.1 del ET «cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción». Resultando que el supuesto ahora considerado parece mostrarse como una típica manifestación de causa organizativa, en cuanto que la adaptación a las exigencias legales en materia de preavisos ha requerido de una reestructuración del sistema o métodos de trabajo y, en particular, en relativo a la publicación de los listados de servicio, modificación de los asignados, y la organización de las horas complementarias, en los términos sobradamente explicados.

Poco más puede decirse sobre esto, excepto para hacer notar que la sentencia de instancia ha puesto el acento ya no solo en negar que la adaptación de la organización de la empresa para cumplir las prevenciones legales pueda integrar una causa organizativa, cuestión que ya hemos resuelto sino, además, en afirmar que existían otras alternativas para garantizar el mismo resultado, cuestión que precisa de unas consideraciones adicionales.

3.En consecuencia, el siguiente paso argumental se refiere a la delimitación de la valoración posible, ya no en cuanto a la concurrencia de la causa, cuestión que acabamos de solventar, sino para decidir si nuestro control puede alcanzar otros aspectos de la decisión empresarial.

Sobre esta cuestión también tiene sentado esta Sala criterios ya consolidados, que pueden sistematizarse del siguiente modo:

- resulta aplicable a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, los mismos criterios sobre valoración de las causas que los aplicados a los despidos colectivos en lo relativo a control de razonabilidad, proporcionalidad o funcionalidad (SSTS 746/2020 de 9 de septiembre -rec. 13/2018-, 330/2021, de 17 de marzo -rec. 14/2021, o 930/2024 de 25 de junio de 2024 -rec. 43/2022, entre otras).

- como consecuencia de este control posible, debe evaluarse si la medida es idónea y razonable para alcanzar el fin pretendido, y si es proporcional, para evitar así que, aprovechando la existencia de circunstancias que puedan configurarse como una causa objetiva, se intente hacer efectiva una medida que no resulte útil en relación con la situación concurrente, o que implique consecuencias desproporcionadas por el número de trabajadores afectados o por la desmedida proyección de las consecuencias de la decisión empresarial. Deben por tanto «excluirse en todo caso, como carentes de "razonabilidad" y por ello ilícitas, aquellas decisiones empresariales, extintivas o modificativas, que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores» (STS de 26 de marzo de 2014 -rec. 158/2013-).

- Ahora bien, hemos dicho también de manera reiterada que no corresponde a esta Sala realizar juicios de "oportunidad" que indudablemente se siguen reservando, de manera sostenida a lo largo de sucesivas reformas legislativas, a la gestión empresarial (SSTS de 27 de enero de 2014 -rec. 100/2013-, 841/2018 de 18 de septiembre -rec. 3451/2016-, entre otras). O, dicho de otro modo, no corresponde a los Tribunales fijar la precisa "idoneidad" de la medida a adoptar por el empresario ni tampoco censurar su "oportunidad" en términos de gestión empresarial (SSTS de 27 de enero de 2014 -rec. 100/2013-, 15 de abril de 2014 -rec. 136/2013-, 23 de septiembre de 2014 -rec. 231/2013-, 20 de abril de 2016 -rec. 105/2015- 20 de julio de 2016 -rec. 303/2014-, 746/2020 de 9 de septiembre -rec. 13/2018-, 974/2024 de 3 de julio de 2024 -rec. 174/2022-, entre otras).

En definitiva, y como ya hemos recordado en otras ocasiones:

«Queda normativamente reconocida la discrecionalidad -que no arbitrariedad- del empresario en la gestión de las medidas frente a la situación de crisis. Ahora bien, eso no significa que el poder del empresario sea absoluto e ilimitado. Una cosa es que se le permita, de manera amplia, gestionar las crisis, adoptando al efecto las decisiones que estime más oportunas y adecuadas para sus necesidades, decidiendo qué tipo de intervención realiza y con qué alcance; y, otra bien distinta, es que ello le confiera un poder absoluto de intervención en las condiciones de los trabajadores y en la propia subsistencia de los vínculos contractuales». (SSTS de 24 de noviembre de 2015 -rec. 1681/2014-, 422/2016 de 12 mayo -

rec. 3222/2014-, 1016/2016 de 30 de noviembre - rec. 868/2015-, 841/2018 de 18 de septiembre - rec. 3451/2016-).

En el supuesto ahora valorado, observa la Sala que el reproche realizado en la instancia se refiere en exclusiva al hecho de que «había otras alternativas a dicha actuación», conclusión que deriva de «la propia testifical aportada por la empresa, que reconoce que en FGS tienen algunos turnos de reserva para incidencias, lo que revela que, muy al contrario de lo que sostiene la empresa, ésta no era la única forma de cumplir con la legalidad vigente».

Pues bien, al considerar la existencia de potenciales alternativas a la medida adoptada, la valoración se adentra de lleno en el terreno de la discrecionalidad u oportunidad que inevitablemente se atribuye a la gestión empresarial en función de sus objetivos y de criterios de oportunidad comercial, financiera y de gestión, que no pueden suplirse por los órganos judiciales. Por el contrario, la regla general debe ser que, ante la existencia de varias alternativas legalmente posibles, la empresa es libre de elegir la más conveniente a sus intereses, siempre que no incurra en la arbitrariedad o la desproporción a las que antes nos referimos.

Sin embargo, no apreciamos que se haya objetivado en el caso ningún elemento que pueda calificar la decisión como arbitraria o desproporcionada. Sobre esto, constatamos que la sentencia de instancia informa de que la empresa había calculado «que se hubieran necesitado 39 personas para asumir el número de incidencias derivadas de las faltas de asistencia imprevistas», y que «la empresa tenía turnos para cobertura de incidencia respecto de otro personal no afectado por el conflicto». Esto es, puede que la empresa tuviera a su disposición otras vías para regularizar la situación que pasaban, al parecer, por contratar a nuevo personal, ya fuera para reforzar los turnos o para integrar uno específico de incidencias. Pero siendo todas posibilidades legalmente posibles, la elección de una de ellas implica el tipo de facultad empresarial a la que nos venimos refiriendo, no susceptible de revisión en el concreto caso a la vista de las circunstancias concurrentes.

Conviene insistir en que la decisión empresarial ha incidido solo en los plazos de preaviso en la distribución irregular de la jornada, sin alterar, de hecho, la retribución que se venía percibiendo, al garantizarse como mínimo el 75% del salario, que era el que se venía percibiendo, y añadiendo un complemento por disponibilidad, de forma tal que no parece posible admitir que de la decisión considerada se deriven perjuicios excesivos para los trabajadores afectados.

En las referidas condiciones, debemos concluir que tampoco puede en este ámbito realizarse ningún reproche a la medida cuestionada y, por tanto, no apreciamos ningún factor que permita desvirtuar la presunción de justificación contenida en el art. 41.4 b/ del ET.

SÉPTIMO.

En atención a todo lo expuesto, la medida modificativa considerada debe considerarse justificada, procediendo en consecuencia, oído el Ministerio Fiscal, casar y anular la sentencia recurrida, en cuanto no se ajusta a los precedentes criterios.

Sin pronunciamiento en cuanto a las costas en virtud de lo establecido en el art. 235.2 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:

1. Estimamos el recurso de casación ordinaria presentado por la representación de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC).
 2. Casamos y anulamos la sentencia recurrida y, en consecuencia, desestimando la demanda, declaramos ajustada a derecho y justificada la medida modificativa considerada.
 3. Sin imposición de costas.
- 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...

