

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 17 de diciembre de 2014

Sala de lo Social

Rec. n.º 24/2014

SUMARIO:

Supermercados Caprabo. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Periodo de consultas que finaliza con acuerdo por el que se altera la estructura y funcionamiento de los puntos de venta, desapareciendo determinados puestos de trabajo y creándose otros. Impugnación del mencionado acuerdo al entenderse que dotar de contenido propio a los nuevos puestos de trabajo creados, obviando los sistemas de clasificación profesional vigentes en los convenios colectivos sectoriales de aplicación, habría requerido seguir la vía del art. 84.2 del ET. Improcedencia. Lo que la empresa ha llevado a cabo ha sido implementar una nueva estructura organizativa de los puntos de venta, un nuevo modelo de gestión, que sustituye al precedente por obsoleto, aplicando una nueva nomenclatura de puestos de trabajo, que es un tema distinto al de clasificación profesional. No hay que olvidar que los aspectos atinentes a una materia contemplada en el convenio pero que no estén expresamente previstos en él pueden ser objeto de decisiones modificativas sin necesidad de acudir a los mecanismos del Título III del ET. Es más, el acuerdo especifica en numerosos apartados que altera el diseño y organigrama de los puestos de trabajo de cada establecimiento comercial; incluso incorpora una tabla de equivalencias de los nuevos puestos de trabajo con las categorías y niveles profesionales de los distintos convenios de aplicación, señal inequívoca de que no pretende alterar el diseño contenido en esos instrumentos colectivos. Que se opte por la polivalencia funcional no significa una actuación contra *legem*. De este modo, quien entienda que se han alterado sus funciones más allá de los límites del art. 39 del ET tendrá abierta la opción resolutoria del art. 41.3 del ET. Voto particular.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 39, 41, 82.3 y 84.2 d).

PONENTE:

Don Antonio Vicente Sempere Navarro.

Magistrados:

Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Don JESUS GULLON RODRIGUEZ
Don MANUEL RAMON ALARCON CARACUEL
Doña MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Doña MILAGROS CALVO IBARLUCEA

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a diecisiete de Diciembre de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Gerard Martínez Puga, en nombre y representación de CONFEDERACIÓN SINDICAL DE ESPAÑA DE COMISIONES OBRERAS, contra la sentencia 130/2013, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 20 de junio de 2013, dictada en autos número 116/2013, en virtud de demanda formulada por CONFEDERACIÓN SINDICAL DE ESPAÑA DE COMISIONES OBRERAS, contra CAPRABO, S.A., UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.) y FEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO (FETICO), sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Ha comparecido como recurrida CAPRABO, S.A., representada por la Letrada D^a Cristina Dura Valero.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Los presentes autos traen su causa del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo que, con alcance colectivo, puso en marcha la empresa CAPRABO. La sentencia dictada en la instancia por la Audiencia Nacional declaró probados los siguientes hechos:

" 1.º- La empresa Caprabo y sus trabajadores rigen sus relaciones laborales por diferentes Convenios colectivos. Concretamente, los centros de trabajo de la provincia de Barcelona, por el de supermercados y autoservicios de la provincia de Barcelona. Los de Lérida, por el de sector del comercio en general de las comarcas de Lérida. Los de Gerona, por el sector del comercio en general de dicha provincia. Los de Tarragona, por el del sector de detallistas de alimentación de dicha provincia. Los de Madrid, por el Convenio para el comercio de alimentación de la Comunidad de Madrid. Los de Guadalajara, por el Convenio provincial del sector del comercio en general de dicha provincia. Los de Navarra, se rigen por el convenio colectivo del sector del comercio vario de Navarra.

2.º- El 28 de Enero de 2013 la empresa comunicó al presidente del Comité Intercentros que se había acordado iniciar un proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, con afectación a todos los centros y trabajadores de Cataluña, Madrid y Guadalajara, convocando a la representación legal de los trabajadores para iniciar el período de consultas el próximo día 1 de Febrero.

En esta fecha se reunieron, como representantes legales de los trabajadores, 13 miembros del Comité Intercentros de Caprabo Cataluña, 6 miembros de la Agrupación de Centros de Caprabo Madrid y 2 del Comité Intercentros Caprabo Guadalajara, así como 4 representantes de la empresa

Aportó la empresa la documentación oportuna consistente en:

- Memoria explicativa.
- Informe económico-financiero de Caprabo SA.
- Informe económico-financiero de GRUPO EROSKI.
- Certificado del accionariado.
- Cuentas anuales de los ejercicios 2010 y 2011 de Caprabo SA.
- Cuentas provisionales del ejercicio 2012 de Caprabo.
- Cuentas anuales consolidadas de los ejercicios 2010 y 2011 del grupo Eroski.
- Cuentas provisionales del ejercicio 2012 de EROSKI.
- Proyecto NORTICA.
- Descripción de puestos de trabajo.
- Método de evaluación de mandos, y
- Plan estratégico del grupo Eroski 2013-2016.

Todos estos documentos se hallan incorporados a los autos, y su contenido se da por reproducido.

En el mismo acto, se constituyó una comisión negociadora en representación de la RLT presente e integrada por 15 miembros: 8 de UGT, 4 de CCOO, 2 de CGT y 1 de FETICO.

3.º- El día 13 de Febrero de 2013 tuvo lugar la última reunión del período de consultas, con la presencia de 8 representantes de los trabajadores y 3 representantes de la empresa.

Contiene el acuerdo alcanzado disposiciones sobre el ajuste de la masa salarial bruta de la empresa, modificaciones en la estructura y funcionamiento del Departamento de Logística, modificación en la estructura y funcionamiento de los puntos de venta.

Este acuerdo fue firmado únicamente con la empresa por los representantes pertenecientes a UGT, que ostentaban mayoría.

El contenido de tal acuerdo se tiene por reproducido al estar incorporado a autos. No obstante, se resalta que en lo que se refiere a las modificaciones en la estructura y funcionamiento de los puntos de venta, se establece una nueva clasificación de los puntos de venta, que tal y como se dice literalmente en el texto, responde a los siguientes parámetros y tipología:

Tienda tipo 1: Tiendas de conveniencia y con facturación inferior a 3 millones de euros anuales.

Tienda tipo 2: Tiendas urbanas con facturación superior a 3 millones de euros anuales e inferior a 6, y tiendas periféricas con facturación inferior a 6 millones de euros anuales.

Tienda tipo 3: Tiendas urbanas y periféricas con facturación superior a 6 millones de euros anuales.

Tienda tipo 4: Tiendas urbanas y periféricas con facturación superior a 9 millones de euros.

También se dice en el texto del acuerdo que la nueva estructura establece una nueva línea de mando que pasará a estar ocupada, exclusivamente, por los puestos de trabajo de jefe de tienda y responsable de área, lo que a su vez supone la desaparición de los actuales puestos de trabajo de Adjunto de Tienda, Encargado de Sección, Adjunto de Sección, Jefe de Cajas y Responsable de Bazar. Por el contrario, se crean los siguientes puestos de trabajo: Auxiliar de Punto de Venta, Profesional de Punto de Venta, Especialista de Frescos y Responsables de Área.

El apartado 4.2 del tan citado acuerdo establece que la nueva estructura organizativa de los puntos de venta de la empresa, quedará establecida según el organigrama que figura como anexo 13 y que las funciones y contenido de los nuevos puestos de trabajo quedan reflejados en los anexos 14,15,16,17 y 18. Estos anexos figuran incorporados a autos y su contenido se da por reproducido".

Como se ha expuesto, la empresa aporta diversa documentación, entre la que destaca una Memoria explicativa, no impugnada, obrante en autos y que los hechos probados dan por reproducida. En ella se explica la difícil situación en que se halla CAPRABO y el Grupo EROSKI, al que pertenece; se apuntan diversos problemas existentes que afectan a la plantilla (poca polivalencia, mucho absentismo, excesiva rotación, carreras ineficientes, proliferación de mandos, escasa formación, etc.) y se marcan objetivos concordes (mayores dosis de flexibilidad, ahorro de costes, adaptabilidad, etc.). Entre las medidas laborales propuestas se apunta hacia una "profunda reforma de los sistemas de gestión", aplicación de "polivalencia funcional" y creación de "un nuevo organigrama funcional en las tiendas".

Segundo.

Por la representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE ESPAÑA DE COMISIONES OBRERAS se presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

"a) Se declare NULO el acuerdo alcanzado por las representaciones de la empresa CAPRABO, S.A. y la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, considerando inadecuada la vía del art. 41 del E.T. para adaptar al ámbito de la Empresa y modificar, el sistema de clasificación profesional previsto en cada uno de los Convenios Colectivos Sectoriales de aplicación al ámbito de afectación de este Conflicto Colectivo, anulando lo que el Apartado Cuarto del Acuerdo de 13.02.2013 [el cual pone fin al período de consultas ex art. 41.4 del E.T. del Expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo], contiene de previsión en atención a la creación de una nueva estructura organizativa de los Puntos de Venta y la implantación de un nuevo sistema de clasificación profesional en sustitución de los actualmente vigentes y previstos en cada uno de los Convenios Colectivos Sectoriales aplicables. Y en consecuencia con lo anterior,

b) Se dejen sin efecto todas las consecuencias derivadas de las medidas derivadas de la aplicación del acuerdo; declarando que el sistema de clasificación profesional de aplicación a los/as trabajadores/as de la Red de Tiendas de la mercantil demandada es el previsto en cada uno de los Convenios Colectivos Sectoriales de aplicación".

Tercero.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en su pretensión; el sindicato CGT se adhiere a la demanda, oponiéndose el resto de las demandadas, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

Con fecha 20 de junio de 2013 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó su sentencia 130/2013 en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la demanda interpuesta por CCOO, a la que se adhirió CGT, dirigida contra CAPRABO SA, UGT, FETICO y los firmantes del Acuerdo de fecha 13- 2-2013, debemos absolver y absolvemos a los demandados de todas las pretensiones formuladas en su contra en los presentes autos".

Cuarto.

Contra dicha sentencia, con fecha 31 de julio de 2013, se interpuso recurso de casación por la representación procesal de CONFEDERACIÓN SINDICAL DE ESPAÑA DE COMISIONES OBRERAS, basándose en los siguientes motivos:

1.º- Al amparo del artículo 207 d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por ERROR EN LA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA BASADO EN DOCUMENTOS QUE OBRAN EN AUTOS QUE DEMUESTRAN LA EQUIVOCACIÓN DEL JUZGADOR, SIN RESULTAR CONTRADICHOS POR OTROS ELEMENTOS

PROBATORIOS. Interesando la MODIFICACIÓN DEL HECHO PROBADO TERCERO de la Sentencia de Instancia.

2.º- Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 207 e) de la L.R.J.S ., se denuncia INFRACCIÓN DE LAS NORMAS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO O DE LA JURISPRUDENCIA QUE FUEREN APLICABLES PARA RESOLVER LAS CUESTIONES OBJETO DE DEBATE. En concreto infracción del art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo [en adelante E.T.]; ello en relación directa con la vulneración del art. 37.1 de la Constitución Española [negociación colectiva laboral]. Y en consonancia con ello, infracción de los Convenios Colectivos Sectoriales enumerados en el Hecho Probado Primero de la Sentencia de Instancia. Indebida aplicación del art. 41 del E.T .

El recurso sostiene que la operación puesta en práctica, bajo la apariencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, en realidad ha llevado a cabo una adaptación a la empresa de los sistemas de clasificación profesional contemplados por los diversos convenios colectivos aplicables. Esa hipótesis está contemplada expresamente por el art. 84.2.d) ET pero exigiendo que sea encauzada a través de la negociación de un convenio colectivo de empresa.

Quinto.

Por la representación Letrada de la empresa se impugnó el recurso en sus dos motivos, presentando a tal efecto escrito con fecha de 23 de septiembre de 2013. Respecto del primero se indica que estamos ante cuestión nueva, no suscitada en la demanda ni en el acto del juicio; en todo caso, el tema que se desea introducir no aparece mencionado por la sentencia porque lo considera intrascendente para el fallo.

Respecto del segundo motivo se sostiene que el acuerdo impugnado se limita a encuadrar los nuevos puestos de trabajo en los distintos grupos y niveles profesionales previstos por los convenios colectivos aplicados.

Sexto.

Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida, el Ministerio Fiscal emitió informe, fechado el 27 de febrero de 2014, en el sentido de considerar IMPROCEDENTE el recurso. El primero de los motivos debe rechazarse porque la documental invocada para instar la revisión carece de la preceptiva literosuficiencia.

Respecto del segundo motivo, asume los razonamientos de la sentencia de instancia, considerando adecuado el encaje del procedimiento modificativo en el artículo 41 ET .

Séptimo.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 10 de diciembre de 2014, en cuya fecha tuvo lugar. En dicho acto el Magistrado Ponente, Excmo. Sr. D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel, señaló que no compartía la decisión mayoritaria de la Sala y que formularía voto particular, por lo que se encomendó la redacción de la ponencia al Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Términos del debate casacional.

La empresa CAPRABO, dedicada a la comercialización de productos alimenticios y otros, puso en marcha una modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT). El acuerdo adoptado en el marco del artículo 41 ET ha sido impugnado por el sindicato CCOO, dando lugar a una resolución de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, ahora recurrida mediante recurso de casación.

A) Los hechos litigiosos.

El 28 de enero de 2013 se inicia por la empleadora un proceso de MSCT en sus centros de Cataluña (regidos por cuatro distintos convenios provinciales), Madrid (incluidos en el convenio provincial para el comercio de alimentación), y Guadalajara (regulado por el Convenio provincial para el comercio).

Tras un proceso de negociación, respecto de cuyo ajuste a Derecho no se ha presentado protesta, la mayoría negociadora de los trabajadores y la representación de la empleadora llegan a un Acuerdo, fechado el 13 de febrero de 2013. Se trata del negocio jurídico relevante a los efectos del presente recurso puesto que:

· Su contenido consta incorporado a los autos y la crónica judicial de instancia manifiesta que "se tiene por reproducido".

- La sentencia de la Audiencia Nacional se centra en el alcance y validez del mismo, considerando que no ha infringido precepto alguno.
- El recurso lo considera contrario a Derecho, por haber invadido materias propias del convenio colectivo.

B) Contenido del Acuerdo de MSCT.

El periodo de consultas comenzó el 28 de enero de 2013 (fecha relevante a efectos de fijar la regulación aplicable) y finalizó con un Acuerdo el 13 febrero 2013. Las trazas básicas del mismo son las siguientes:

- CAPRABO retira la propuesta sobre reducción de plantilla futura de 400 personas.
- La empresa asume el compromiso de comenzar a abonar en el propio mes de febrero las subidas salariales propias de cada convenio.
 - Se pacta un ajuste salarial directo, es decir, "minoraciones de salario que van a aplicarse a los afectados" a cuyo efecto "se procederá a la reestructuración de las nóminas de toda la plantilla, lo que comporta "la derogación, tanto en concepto, como en cuantía, de los conceptos que se refunden".
 - Se suprimen los importes y conceptos retributivos, de percepción anual, denominados "vale de Navidad" y "Caprabolandia".
 - Se elimina la actividad de preparación del turno de noche en las plataformas de Ciencias y Abrera, con las consiguientes modificaciones de horarios; los oficiales administrativos del turno de noche pasan a desempeñar funciones de preparadores.
 - Se introducen modificaciones en la estructura y funcionamiento de los puntos de venta, con "una nueva línea de mando que pasará a estar ocupada, exclusivamente, por los puestos de trabajo de jefe de tienda y responsable de área, lo que a su vez supone la desaparición de los actuales puestos de trabajo de Adjunto de Tienda, Encargado de Sección, Adjunto de Sección, Jefe de Cajas y Responsable de Bazar".
 - Se crean los siguientes puestos de trabajo: Auxiliar de Punto de Venta, Profesional de Punto de Venta, Especialista de Frescos y Responsables de Área.

C) Impugnación parcial del Acuerdo y Sentencia de la Audiencia Nacional.

Como se ha expuesto en los Antecedentes, los miembros de UGT que integraban la Comisión Negociadora pactaron con la empresa el referido Acuerdo; dicho Sindicato contaba con la mayoría del banco social (ocho sobre quince).

La demanda que interpone el sindicato CCOO ante la Audiencia Nacional se dirige hacia el contenido del Acuerdo que reordena la estructura de los puntos de venta pues, según denuncia, bajo esa terminología realmente se está procediendo a una adaptación del sistema de clasificación profesional contemplado en los diversos convenios colectivos.

La sentencia de la Audiencia Nacional desestima dicha demanda. Sus argumentos esenciales son los siguientes: 1) El art. 41 ET permite alterar cuestiones no contempladas en su lista de materias. 2) Las causas invocadas por la empresa no son cuestionadas por CCOO. 3) La vía del art. 84.2, que los demandantes consideran única válida para acometer la reestructuración de funciones y puestos de trabajo, es inaplicable. 4) Conforme al art. 41.4 ET, el Acuerdo solo podía impugnarse por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, circunstancias sobre las que no se alega nada.

D) El recurso de casación.

El recurso de casación formalizado se estructura en dos motivos que analizaremos seguidamente, ambos desenvueltos con adecuada técnica jurídica.

Ello no obstante, ha de recordarse que el conocimiento de esta Sala, a salvo los aspectos de orden público que deban examinarse de oficio, se encuentra limitado por las cuestiones que se le susciten.

Segundo. Primer motivo del recurso: revisión fáctica.

Con correcto amparo en el art. 207.d) LRJS, se insta la modificación del hecho probado tercero de la sentencia de instancia.

A) Formulación del motivo.

El primer motivo denuncia error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obran en autos e interesa la modificación del hecho probado tercero de la sentencia de instancia. Lo que se solicita es intercalar la

frase "requisitos de acceso" entre "las funciones y contenido de los nuevos puestos de trabajo", en la tercera línea del último párrafo del mencionado hecho probado.

Apoya su pretensión en el análisis de numerosos documentos obrantes en los ramos de prueba y en las conclusiones del informe de la Inspección de Trabajo, si bien hace la salvedad de que no discute la facultad valorativa de la Sala de instancia, porque no hace referencia alguna al inciso de que se trata, sino que pretende introducir una nueva materia de debate al margen de la apreciación de la prueba del juzgador.

B) Requisitos de la revisión fáctica.

En múltiples ocasiones hemos explicado que, con carácter general, para que prospere la denuncia del error en este recurso extraordinario de casación, conforme a lo previsto en el art. 207.d) LRJS, es preciso que concurran los siguientes requisitos: a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico [no basta mostrar la disconformidad con el conjunto de ellos]. b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada]. c) Que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. d) Que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia

El motivo casacional no permite la inclusión en los autos de datos que convengan a la postura procesal de la parte, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia. Si el error no ha existido el motivo debe decaer.

En ese sentido, por ejemplo, pueden verse las sentencias de 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012) o 25 marzo 2014 (rec. 161/2013).

C) Desestimación del motivo.

En puridad, el recurso no achaca a la sentencia un error en la valoración de la prueba; lo que se denuncia es que la omisión del dato que se quiere incorporar es errónea. Hay, al cabo, un deseo de adicionar algo que la sentencia de instancia silencia y que podría prosperar si se dieran los requisitos exigidos al efecto.

Pero de los criterios reseñados se desprende que la propuesta de rectificación fáctica postulada en el recurso no se ajusta a los cánones jurisprudenciales exigidos.

Por un lado el trascendental requisito de que el hecho nuevo resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas, no está claramente satisfecho, pues la prueba documental invocada carece de la necesaria literosuficiencia para que posea la pretendida virtualidad modificativa. Para llegar a la conclusión pretendida es preciso el examen de numerosos folios, su análisis y valoración, operación que solo tiene encaje en el motivo propuesto de manera algo forzada.

Pero aunque, en aras de la tutela judicial más plena del recurrente, se estimara que la adición fáctica en cuestión se desprende de la prueba documental obrante en autos sería imposible acceder a ella. La razón es indiscutible: la denunciada omisión no resulta determinante del fallo o esencial para resolver la cuestión debatida.

La sentencia de instancia prescinde del dato omitido porque no le concede ninguna relevancia para resolver el litigio. Lo que se debate es si el cauce del art. 41 ET es el adecuado para que pueda introducirse el conjunto de previsiones que incorpora el Acuerdo de 13 de febrero de 2013; que entre esos cambios figuren o no ciertos novedosos requisitos para acceder a algunos puestos de trabajo, ahora configurados de un nuevo modo, realmente no resulta decisivo. Porque si se está acordando algo al margen de los convenios colectivos y sin quebrantarlos es claro que los requisitos de acceso forman parte del posible acuerdo de MSCT; y si el organigrama de puestos de trabajo colisiona con las previsiones de los convenios colectivos aplicados tampoco cambia en absoluto la solución por el hecho de añadir el dato postulado.

En suma: el motivo ha de desestimarse porque la suerte del recurso, y la solución de fondo al problema planteado, en modo alguno depende de que se realice la adición pretendida.

Tercero. Segundo motivo del recurso: infracción de diversos preceptos sustantivos.

El segundo motivo del recurso, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, denuncia la infracción del Art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el Art. 37.1 de la Constitución y de los Arts. 22.4 y 82 y siguientes -del Estatuto de los Trabajadores, de los Convenios Colectivos Sectoriales aplicables y la indebida aplicación del Art. 41. del Estatuto de los Trabajadores .

Conforme al artículo 41.6 ET "la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3". Y según el art 84.2.d ET "la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá

prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias: La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores".

A) Formulación del motivo.

El recurso considera que el expositivo Cuarto del Acuerdo de 13 de febrero de 2013, sobre modificaciones en la estructura y puntos de venta invade una materia regulada por los convenios colectivos sectoriales; considera que un convenio de empresa podría adaptar esos sistemas, al amparo de lo previsto en el art. 84.2.d ET pero que no cabe en modo alguno realizar esa operación por la vía de la MSCT del artículo 41 ET .

Después de efectuar unas consideraciones previas destacando que el Acuerdo denunciado dota de contenido propio a los nuevos puestos de trabajo creados obviando los sistemas de clasificación profesional vigentes en los Convenios Colectivos Sectoriales de aplicación, argumenta que la nueva estructura organizativa solo podría implantarse por la vía del art. 84.2 ET

Considera el recurso que las descripciones de puestos de trabajo persiguen la imposición de una mayor plurifuncionalidad; e insiste en que se ha adaptado las previsiones de los convenios colectivos sin haberse negociado un verdadero convenio de empresa, lo que colisiona con el art. 84.2 ET (por inaplicado) y el art. 41 ET (por indebidamente aplicado).

B) Precisiones sobre el alcance del motivo casacional.

Interesa resaltar que el recurso interpuesto se desarrolla, de manera documentada y brillante, sobre las expuestas bases argumentales. De este modo:

- No impugna los contenidos del Acuerdo ajenos al punto Cuarto, sino que se ciñe a la estructura y funcionamiento de los puntos de venta.
- No cuestiona el acudimiento al cauce de la MSCT para introducir los cambios en las demás materias del Acuerdo.
- No denuncia defectos en las mayorías internas del banco social a la hora de pactar.
- No considera que se esté ante un supuesto de inaplicación de convenio de los contemplados en el art. 82.3 ET, precepto que considera inapropiado para el caso.
- No disiente de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas porque el art. 41.4 ET presume su concurrencia si existe acuerdo.

Así delimitados los términos del recurso, en consecuencia, la cuestión discutida está circunscrita a la determinación de si el Punto Cuarto del Acuerdo modifica condiciones de trabajo que puedan considerarse sustanciales en los términos permitidos por el artículo 41 ET o si ha llevado a tal cauce, de modo inapropiado, lo que solo cabe afrontar mediante un convenio colectivo de empresa.

C) El debate sobre la utilización del procedimiento de MSCT.

El artículo 41 ET dispone que la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. A tal efecto tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las materias enumeradas en el apartado 1 del artículo, entre las que aparece la de "Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley". El Acuerdo de 13 de febrero de 2013 que se impugna se canalizó a través de ese camino, ahora cuestionado:

a) Los recurrentes entienden que el Acuerdo dota de contenido propio a los nuevos puestos de trabajo creados obviando los sistemas de clasificación profesional vigentes en los Convenios Colectivos Sectoriales de aplicación, Entienden que, la nueva estructura organizativa solo puede implantarse por la vía del Art. 84.2 ET y al haber acudido al procedimiento de MSCT debe declararse nula.

b) Pese a haber puesto en marcha el procedimiento en cuestión, la empresa impugna el recurso y sostiene que en realidad no necesitaba acudir a las previsiones del art. 41 ET (tampoco a las del art. 82.3 ET), sino que le bastaba con ejercer las facultades del poder de dirección reconocidas por el art. 39 ET .

c) La Sentencia de instancia sostiene que lo realizado equivale a implantar "una nueva nomenclatura de puestos de trabajo, que es un tema distinto al de clasificación profesional. Por eso no aparecen infringidos ni el art. 41 ni el art. 84.2 del ET : aquél porque se interpretó y aplicó correctamente, y éste porque no contempla el supuesto que ahora se enjuicia".

d) El Ministerio Fiscal participa del criterio asumido por la sentencia de la Audiencia Nacional.

Como se observa, respecto de esta crucial cuestión aparecen visiones muy diversas, por lo que se hace imprescindible examinar los contornos de las instituciones concomitantes y analizar luego el alcance del Acuerdo en el punto controvertido; solo tras esas dos operaciones podrá darse definitiva respuesta a la denuncia que contiene el recurso.

Cuarto. La MSCT, el "descuelgue" y la adaptación de lo previsto en convenios supraempresariales.

Tanto la demanda cuanto el recurso prescinden de cuestionar la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción; se centra en la inadecuación del procedimiento, entendiéndose que solo a través del art. 84.2 del ET cabía la posibilidad de que la empresa implantase las modificaciones en el sistema de clasificación profesional, entendiéndose que el art. 41 ET ampara exclusivamente la alteración de las funciones.

El recurso descarta que pudiera haberse aplicado el artículo 82.3 ET en el pasaje que regula la inaplicación ("descuelgue") de los convenios. Conforme al mismo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

A) Diferencias entre la MSCT (art. 41 ET) y la inaplicación del convenio (art. 82.3 ET).

Pese al diverso enfoque del recurso, el artículo 82.3 ET aparece implícitamente como norma infringida cuando se razona que CAPRABO ha alterado las previsiones de diversos convenios colectivos, desplazándolas por el contenido del Acuerdo de 13 de febrero. Procede, por tanto, recordar las principales diferencias y semejanzas entre la MSCT y el descuelgue:

- Las causas para una y otra son similares, pues en ambos casos se pretende buscar una solución a un problema por el que atraviesa la empresa que se traduce en dificultades económicas o sencillamente en su falta de competitividad, productividad o en necesidades de organización técnica o del trabajo en la empresa.
- La lista de materias susceptibles de modificación sustancial es abierta, siendo ejemplificativa la contenida en el art. 41.1 ET ; el elenco de materias respecto de las que cabe la inaplicación es cerrado. Las dos tablas son casi coincidentes, si bien el art. 82.3 ET menciona las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, cuya referencia se omite en el ET art. 41 .
- Sólo los cambios en las condiciones de trabajo que tengan carácter sustancial quedan sometidos al procedimiento previsto en el art. 41 ET . Sin embargo, todas las alteraciones de las condiciones de trabajo previstas por el convenio, sean sustanciales o no, deben quedar sometidas al descuelgue .
- El empresario habrá de acudir al procedimiento previsto en el ET art. 41 cuando pretenda modificar condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Por el contrario, la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3 ET (art. 41.6 ET).
- La decisión de modificación de condiciones de trabajo, sea de carácter individual o colectivo, compete al empresario, quien puede imponerla aunque no haya acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Sin embargo, la inaplicación de condiciones de trabajo no puede llevarse a efecto de forma unilateral por el empresario: es necesario el pacto o el laudo sustitutivo.
- Mientras que la duración del descuelgue no puede ir más allá del tiempo de aplicación del convenio, la vigencia de una MSCT no aparece legalmente limitada en su duración temporal.
- Hay también diferencias respecto de la impugnación (plazos, modalidad procesal, etc.) y de las consecuencias. En determinados casos de MSCT el trabajador que resultase perjudicado puede rescindir su contrato percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

B) Diferencias entre la MSCT sobre el organigrama de la empresa (art. 41 ET) y la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores (art. 84.2.d ET).

La lista de condiciones modificables previstas en el art. 41 ET es abierta, no tiene carácter exhaustivo sino ejemplificativo de las materias en las que las decisiones modificativas son más frecuentes, de modo que estas pueden afectar a otras condiciones distintas de las expresamente reseñadas. La sentencia de instancia acoge ese enfoque para subsumir en tal precepto el contenido del Acuerdo impugnado.

Sin embargo, puesto que la alteración de las previsiones de cualquier convenio colectivo escapa al mecanismo del art. 41 ET, el recurso insiste en que debía de haberse acudido (no a la inaplicación sino) a la negociación de un convenio de empresa que asumiera la tarea de adaptar "al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores".

La respuesta que ha dado la sentencia de instancia, con la que coincidimos, puede verse en su Fundamento Jurídico Tercero: lo que la empresa ha llevado a cabo ha sido una nueva estructura organizativa de los puntos de venta de la empresa, que aparece justificada en la documentación aportada en el período de consultas, constando en la Memoria que se trata de implantar un nuevo modelo de gestión, que sustituye precedente y obsoleto, aplicando a partir de ahora una nueva nomenclatura de puestos de trabajo, que es un tema distinto al de clasificación profesional.

En el Fundamento de Derecho siguiente expondremos las razones por las cuales asumimos el mismo criterio que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Quinto. Naturaleza de las modificaciones en la estructura y funcionamiento de los puntos de venta.

A estas alturas de nuestro razonamiento ha debido quedar claro que la respuesta final a la cuestión suscitada pende de la valoración que asumamos sobre el Cuarto Punto del Acuerdo: si ha alterado condiciones de trabajo (aún de manera sustancial) sin modificar el tenor de los convenios colectivos estamos ante actuación ajustada a Derecho, y viceversa.

El recurso despliega un notable esfuerzo para demostrar que el sistema de clasificación profesional de cada convenio se ha adaptado a la empresa. Sin embargo, lo cierto es que la literalidad del Acuerdo, la interpretación del órgano judicial de instancia, las previsiones de los artículos 22, 39 y 41 ET, así como la clara intención de los negociadores conducen a una distinta valoración.

En el texto del Acuerdo figuran nuevas denominaciones de los puestos de trabajo, pero sin que ello comporte alteración de lo previsto en los convenios colectivos aplicados, sino reordenación de puestos de trabajo que conlleva una actualización e implantación de un nuevo modelo de gestión, a través del procedimiento adecuado y atendiendo a las características de cada uno de los puestos de trabajo. Son varias las razones que apuntalan esa conclusión.

A) La interpretación de los acuerdos por parte del iudex a quo.

Conforme a consolidada doctrina, cuando se trata de interpretar un convenio o acuerdo colectivo ha de respetarse el criterio del juzgador de instancia, que lo ha valorado con la inmediación propia del procedimiento laboral; naturalmente salvo supuestos de error manifiesto o contra legem .

En el presente caso, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional considera que el Expositivo Cuarto del Acuerdo implementa una nueva estructura organizativa de los puntos de venta de la empresa, un nuevo modelo de gestión, que sustituye al que se viene aplicando que supone un sistema obsoleto, aplicando a partir de ahora una nueva nomenclatura de puestos de trabajo, pero considera que todas esas previsiones se refieren a "un tema distinto al de clasificación profesional".

B) Teleología del Acuerdo.

El Acuerdo no pretende alterar el sistema de clasificación profesional de los convenios colectivos aplicados. Es muy ilustrativo de ello su apartado siete, donde especifica que comporta "derogación expresa de cuantas condiciones o pactos individuales o colectivos se vengán aplicando en la actualidad sobre las materias objeto de los acuerdos". La redacción enumera las fuentes de derechos y obligaciones que resultan afectadas, omitiendo cualquier referencia al contenido de los convenios.

El art. 22.1 ET prescribe que mediante la negociación colectiva o acuerdos de similar índole se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores "por medio de grupos profesionales", definidos en el número 2 del precepto como aquellos que aglutinan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Nada de ello aparece en el Acuerdo, que prescinde por completo de identificar tales grupos o las antiguas "categorías profesionales".

Por el contrario, el "puesto de trabajo" identifica el concreto espacio funcional ocupado por cada persona. De ahí que el trabajador tenga derecho a la formación profesional en el trabajo "incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo" (art. 4.2.b ET), así como la obligación de "cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo" (art. 5.b ET). De ahí que los derechos y obligaciones de los trabajadores en prácticas se establezcan por referencia "al mismo o equivalente puesto de trabajo" (art. 11.1 ET); o que durante el período de prueba el trabajador tenga los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe (art. 14.2 ET); que el contrato de interinidad pueda celebrarse cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (art. 15.1.c ET); que el empresario esté obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores "cuando cambien de puesto de trabajo" (art. 19.2 ET); el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador "se encuentre en su puesto de trabajo" (art. 34.5 ET); etc., etc.

El Acuerdo especifica en numerosos apartados que altera el diseño y organigrama de los puestos de trabajo de cada establecimiento comercial; incluso incorpora una tabla de equivalencias de los nuevos puestos con las categorías y niveles profesionales de los distintos convenios de aplicación (apartado 4.5), señal inequívoca de que no pretende alterar el diseño contenido en esos instrumentos colectivos.

C) Carácter abierto del listado del artículo 41 ET .

Ha sido doctrina constante de esta Sala que por modificación sustancial hay que entender aquella de tal naturaleza que altere o transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas las previstas en la lista "ad exemplum" del artículo 41.2 ET, pasando a ser otras distintas de un modo notorio, debido a la ausencia de una regla que nos diga cuándo una modificación es sustancial; el adjetivo implica un concepto jurídico indeterminado que habrá de ser valorado en cada caso concreto, pero siempre el cambio ha de ser trascendente y esencial, entendido como lo más importante de la cosa en concreto.

La figura de la MSCT permite alteraciones de cualesquiera condiciones de trabajo; entre ellas, desde luego, puede incluirse el diseño del organigrama empresarial cuando comporte consecuencias relevantes para los trabajadores. En consecuencia, el acudimiento al art. 41 ET debe considerarse ajustado a Derecho.

D) La afectación del convenio.

Que una materia esté regulada por convenio colectivo no significa que cualquier cambio en los derechos y obligaciones respecto de ella comporte alteración de lo previsto en el convenio y necesidad de acudir al procedimiento de inaplicación o de adaptación.

La clásica diferencia entre negocios jurídicos al margen de las normas o en contra de ellas cobra aquí todo su sentido. Los aspectos atinentes a una materia contemplada en el convenio pero que no estén expresamente previstos en él pueden ser objeto de decisiones modificativas sin necesidad de acudir a los mecanismos del Título III ET. Así ha sucedido, por ejemplo, con cuestiones salariales que aborda el Acuerdo en examen y que no han sido impugnadas en el recurso, pese a que los Convenios Colectivos aplicados en CAPRABO regulan el régimen retributivo.

En materia de clasificación profesional ha de actuarse con similar criterio. Los grupos o categorías de cada convenio ofrecen una descripción de funciones, perfiles profesionales, competencias. El Acuerdo también incide sobre el tema pero respetando el diseño del correspondiente convenio. Que se opte por la polivalencia no significa una actuación contra legem pues el propio artículo 22.4 ET dispone que "Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo". Si el nuevo organigrama altera las funciones que venían desempeñando determinados trabajadores es claro que estamos ante una modificación, que será sustancial en la medida en que supere los límites del artículo 39 ET .

E) Desestimación del motivo segundo y del recurso.

El acuerdo adoptado por la mayoría de la representación social y la empleadora no altera lo previsto en los diversos convenios colectivos aplicados. En consecuencia, lejos de estar ante una vulneración de la fuerza vinculante de los convenios, estamos ante una manifestación del derecho a la negociación colectiva pues dicho Acuerdo surge tras el proceso de negociación desarrollado, conforme al diseño legal, entre los sujetos legitimados al efecto, al margen de que no concluyera con unanimidad.

La desestimación del recurso, obviamente, deja a salvo los derechos que asisten a cada trabajador para ejercer los derechos derivados de una modificación sustancial. De este modo, quien entienda que se han alterado sus funciones más allá de los límites del art. 39 ET tendrá abierta la opción resolutoria del artículo 41.3 ET .

Asimismo, la desestimación del recurso comporta que quedan incólumes las previsiones de los convenios colectivos aplicados en cada ámbito territorial, puesto que los mismos no han sido alterados.

A la vista de cuanto antecede, el recurso ha de ser desestimado y la sentencia recurrida confirmada.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

1. Desestimamos el recurso de casación interpuesto por el Letrado D Gerard Martínez Puga, en nombre y representación de CONFEDERACIÓN SINDICAL DE ESPAÑA DE COMISIONES OBRERAS, contra la sentencia

130/2013, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 20 de junio de 2013, dictada en autos número 116/2013, en virtud de demanda formulada por CONFEDERACIÓN SINDICAL DE ESPAÑA DE COMISIONES OBRERAS, contra CAPRABO, S.A., UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.) y FEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO (FETICO), sobre CONFLICTO COLECTIVO.

2. Confirmamos la sentencia 130/2013, de 20 de junio de 2013, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, poniendo fin a los autos 116/2013, en procedimiento de conflicto colectivo, seguidos a instancia de dicha recurrente.

3. No procede realizar imposición de costas, ni adoptar medidas específicas respecto de consignaciones o depósitos.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL MAGISTRADO EXCMO. SR. D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel A LA SENTENCIA DICTADA EN EL RECURSO DE CASACIÓN n.º 1/24/2014 AL QUE SE ADHIERE LA EXCMA. SRA. MAGISTRADA Dª Maria Luisa Segoviano Astaburuaga.

De conformidad con lo establecido en el artículo 260 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, formulo voto particular a la sentencia dictada en el recurso 1/24/14 para sostener la posición que mantuve en la deliberación, siempre dentro del debido respeto a la decisión mayoritaria.

El voto particular se funda en los siguientes razonamientos jurídicos:

Mi discrepancia con la sentencia mayoritaria se basa en mi convencimiento de que las modificaciones sustanciales establecidas mediante Acuerdo alcanzado entre los representantes de la empresa y los de UGT a través del procedimiento establecido en el art. 41 ET y que, como titula el punto cuarto de dicho Acuerdo, son "Modificaciones en la estructura y Clasificación de los Puntos de Venta", afectan sustancialmente a la regulación de esas condiciones en los Convenios Colectivos provinciales -de contenido muy variable, por cierto-respectivamente aplicables en los centros de trabajo de las provincias afectadas por el Acuerdo en cuestión. Por dicha razón habría que haber acudido al procedimiento de inaplicación (descuelgue) de dichos Convenios -en lo referente a esos aspectos modificados- establecido en el art. 82.3 ET, tal como prescribe el art. 41.6 del ET. Al no haberse hecho así, se ha infringido el art. 82.3 -y también el 41.6- recién citados y, por ende, el recurso debería haber sido estimado, con las consecuencias derivadas de los distintos regímenes jurídicos de uno y otro procedimiento, el del 41 y el del 82.3, que son bien conocidos y esta propia sentencia recuerda.

Es cierto que el recurso de casación insiste más en otra solución -la de que se debería haber hecho un convenio de empresa- lo cual podría ser o no conveniente pero, en todo caso, no resulta legalmente exigible ni se produce infracción legal alguna por no haber utilizado esa vía. Pero no es menos cierto que en la demanda (Punto Séptimo- Motivos de impugnación del Acuerdo) se hizo constar que "El nuevo sistema de clasificación profesional que se pretende implantar por la mercantil demandada en los Puntos de Venta, no conlleva exclusivamente un simple <<cambio de denominación del puesto de trabajo>>. Sino una verdadera alteración y/o adaptación del sistema clasificatorio previsto en el Convenio Colectivo Sectorial. Más allá del tenor literal del Acuerdo de 13.02.2013, según se ha expuesto en el Hecho 5.3 de esta demanda, el Anexo núm. 19 del citado Acuerdo establece una verdadera tabla de conversión de las categorías profesionales previstas en los Convenios Colectivos Sectoriales indicados. Así, y a título meramente ejemplificativo (extrapolable al resto de Convenios Colectivos Sectoriales aplicables), el acuerdo impugnado modifica las previsiones del Convenio Colectivo Sectorial para las Empresas de Supermercados y Autoservicios de la Provincia de Barcelona, de la forma siguiente: (...)". Y, a partir de ahí, la demanda emplea dos apretados folios en detallar cuales son esas diferencias entre el sistema nuevamente establecido y lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Barcelona que toma como ejemplo. Y a continuación (Punto Octavo) dice la demanda: "Por lo expuesto, por la presente demanda se solicita se considere inadecuada la vía del art. 41 del ET para adaptar al ámbito de la empresa y modificar el sistema de clasificación profesional previsto en cada uno de los Convenios Colectivos sectoriales de aplicación al ámbito de afectación de este Conflicto Colectivo". Y, ya en el recurso, se articula un segundo motivo en el que, aparte de la infracción del art. 84.2 (referido a los convenios de empresa y que yo entiendo, como ya he dicho, que no se produce) y de otros preceptos generales -como el art. 37.1 CE o el 22.4 ET - se denuncia expresamente la vulneración del art. 82 y ss. del ET. Es verdad que no se especifica que sea el párrafo 3 de dicho artículo 82 el que se vulnera por inaplicación pero, siendo esa precisamente la que, en mi opinión, es la solución jurídicamente correcta al caso -estimar que se ha producido dicha vulneración del 82.3- no podemos privarnos de acogerla por el

hecho de que el recurso adolezca de falta de claridad o contundencia. Cosa distinta es que ni siquiera se hubiera denunciado la infracción de dicho precepto. Y máxime cuando también se ha denunciado la infracción del art. 41 cuyo párrafo 6 ordena, en un caso como creo que es el de autos, acudir a la vía del art. 82.3.

Aclarado eso, la cuestión se reduce a decidir si, efectivamente, se han modificado o no condiciones establecidas en dichos Convenios Colectivos sectoriales. Aparte de lo que hemos visto que decía la demanda - que, obviamente, es declaración de parte- lo cierto es que el propio Acuerdo, en su punto Cuarto, que es el único que se impugna, es taxativo en muchas de sus expresiones, algunos de cuyos términos subrayaré. El título de dicho punto Cuarto es: "Modificaciones en la estructura y funcionamiento de los Puntos de Venta" y en el punto 4.2 dice: "Se acuerda igualmente la creación de una nueva estructura interna en las tiendas afectadas y que comporta la generación de una nueva línea de mando que pasará a estar ocupada, exclusivamente, por los puestos de trabajo de Jefe de Tienda y Responsable de Área, lo que a su vez supone la desaparición de los actuales puestos de trabajo de...". Se podrá argumentar que esto demuestra que, efectivamente, se trata de modificaciones "sustanciales" pero que ello no demuestra que se alteren las prescripciones de los Convenios Colectivos de aplicación. Sucede, sin embargo, que, inmediatamente a continuación, encontramos un punto 4.3 del Acuerdo que dice lo siguiente: "Tabla de correspondencias con las categorías y niveles profesionales en los distintos Convenios de aplicación: La tabla de correspondencias de los nuevos puestos de trabajo según la nueva estructura organizativa de los puntos de venta, en relación con las respectivas clasificaciones profesionales establecidas en los distintos Convenios Colectivos de aplicación, será la que se refleja en el anexo 19 a los presentes acuerdos". Si no se hubiera alterado el sistema de clasificación profesional de los Convenios Colectivos, esta cláusula del Acuerdo -y el largo y detallado Anexo 19 al que se remite y que obvio reproducir- carecería de sentido.

En definitiva, como resume la propia sentencia que estoy objetando, "la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional considera que el Expositivo Cuarto del Acuerdo implementa una nueva estructura organizativa de los puntos de venta de la empresa, un nuevo modelo de gestión que sustituye al que se viene aplicando que supone un sistema obsoleto, aplicando a partir de ahora una nueva nomenclatura de puestos de trabajo, pero considera que todas estas previsiones se refieren a un <tema distinto al de clasificación profesional>". Efectivamente, eso es lo que dice la Audiencia Nacional y lo que, en mi opinión, es una pura contradicción. No se alcanza muy bien a comprender como unas modificaciones que consisten nada menos que en implementar una "nueva estructura organizativa", un "nuevo modelo de gestión" en sustitución de un "sistema obsoleto", se puede después reducir a que consiste en un mero cambio de nomenclatura de los puestos de trabajo. Es mucho más que eso y, desde luego, lo que se declara obsoleto y se sustituye por completo es el sistema de clasificación profesional de los Convenios Colectivos (por llamarlo de algún modo, pues, dada la variedad de los Convenios aplicables y sus respectivas clasificaciones profesionales, el término sistema no es muy adecuado). En mi opinión, resulta lógica la decisión de la empresa de poner orden en todo eso. Lo único que ocurre es que el legislador, también en mi opinión, le obliga a hacerlo por la vía del art. 82.3 y no por la del 41 ET . Eso es todo.

Madrid, a 17 de diciembre de 2014.

PUBLICACIÓN- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro y el voto particular que formula el Excmo. Sr. Magistrado D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel al que se adhiere la Excmo. Sra. Magistrada D^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.