

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**AUDIENCIA NACIONAL**

Sentencia 89/2018, de 30 de mayo de 2018

Sala de lo Social

Rec. n.º 59/2018

SUMARIO:

Conflicto colectivo. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. Banco de Sabadell. Modificación en la normativa interna de la empresa relativa al plus de desplazamiento. Desestimación. El plus de desplazamiento tiene como único origen y fundamento la voluntad de la empresa, sin que responda a pacto alguno con los trabajadores ni con sus representantes, y la decisión adoptada afecta única y exclusivamente a los futuros nuevos posibles traslados, ya que tiene efectos a partir del 2 marzo 2018, no estándose ante una condición más beneficiosa ni constituir la decisión adoptada una modificación de las condiciones de trabajo, sino que se enmarca en el ejercicio por parte de la empresa del *ius variandi* que le confiere el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. [Vid. STS, de 27 de febrero de 2020, rec. núm. 201/2018 (NSJ061484), que casa y anula esta sentencia].

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 20 y 41.

PONENTE:

Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIALMADRID 00089/2018

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA

Fecha de Juicio: 22/5/2018

Fecha Sentencia: 30/5/2018

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000059 /2018

Proc. Acumulados: 107/2018 Y 111/2018

Ponente: D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, SINDICATO CUADROS GRUPO BANCO SABADELL (CGBS), SINDICATO ALTA

Demandado/s: BANCO SABADELL, S.A., FESMC-UGT, SICAM-SABADELL, CONFEDERACION INTERSINDICAL GALLEGA, FESIBAC-CGT, UNION SINDICAL OBRERA, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA, LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK, CSC-BS

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia:

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2018 0000064

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000059 /2018

Ponente Ilma. Sra: D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 89/2018

ILMA. SRA.PRESIDENTE:

D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

En MADRID, a treinta de mayo de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000059 /2018 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (letrado D. Héctor Gómez), SINDICATO CUADROS GRUPO BANCO SABADELL (letrado D. Nicolás Alonso), SINDICATO ALTA (graduado social D. Carlos Beltrán) contra BANCO SABADELL, S.A. (letrado D. Miguel Ángel Salas), FESMC-UGT (letrado D. Roberto Manzano), SICAM-SABADELL (letrado D. Eugenio Pérez), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALLEGA (letrada D^a Rosario Martín), FESIBAC-CGT (letrado D. José Carlos Galán), UNION SINDICAL OBRERA (letrada D^a M^a Eugenia

Moreno), EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (no comparece), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (no comparece), CSC-BS (no comparece), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, el día 13 de marzo de 2018 se presentó demanda por Don Héctor Gómez Fidalgo letrado del ilustre colegio de abogados de Madrid, actuando en nombre y representación del sindicato FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS), contra BANCO SABADELL S.A. y como partes interesadas, los sindicatos FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC- CGT), FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC- UGT), CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CUADROS DE BANCO DE SABADELL, CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALLEGA (CIG), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), SINDICATO SICAM- SABADELL, SINDICATO ALTA, SINDICATO CSC-BS, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA) Y LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), sobre CONFLICTO COLECTIVO en materia de MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Segundo.

Los representantes legales del sindicato CGBS y del sindicato ALTA, han presentado con fecha 30 de abril de 2018, demandas de CONFLICTO COLECTIVO, registradas bajo los números 107/18 y 111/18 respectivamente contra el BANCO SABADELL S.A. y cuyos suplicos postulan: "...dictando en su día resolución en la que acuerde declarar la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto en lo relativo a la modificación del plazo de vigencia del plus de desplazamiento como en el plazo de permanencia en el centro a efectos desplazamientos futuros de los empleados de Banco Sabadell SA, y en consecuencia, se mantenga, en ambos casos, el plazo de cinco años, todo ello por no respetar ni seguir el cauce procedimental previsto en los arts. 12 CCB y 41.4 ET , condenando a la empresa a aplicarlo v a reponer a los trabajadores afectados a la situación anterior a su aplicación." La Sala designó ponente señalándose el día 22 de mayo de 2018 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

- Por auto de fecha 4 de mayo de 2018 se acordó acumular a las presentes actuaciones instadas por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS), en materia de CONFLICTO COLECTIVO y registrada bajo el número 59/18, las demandas registradas bajo los números 107/18 y 111/18, en materia de CONFLICTO COLECTIVO e instadas por el SINDICATO CGBS y por el SINDICATO ALTA respectivamente.

Cuarto.

- La Sala designó ponente señalándose el día 23 de mayo de 2018 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Quinto.

Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que, se declare la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo llevada a cabo por la empresa, ya que esta modificación sólo se puede llevar a cabo mediante el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores , y subsidiariamente, se declare que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo es injustificada debido a

la inexistencia de causa para modificar las condiciones de trabajo, condenando la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración, así como a reponer a los trabajadores las condiciones anteriores a la adopción de la misma.

Los sindicatos CGBS y ALTA, solicitan que se dicte sentencia por la que se declare la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto en lo relativo a la modificación del plazo de vigencia del plus de desplazamiento como en el plazo de permanencia en el centro a efectos de desplazamientos futuros de los empleados de Banco Sabadell S.A., y en consecuencia, se mantenga, en ambos casos, el plazo de cinco años, todo ello por no respetar ni seguir el cauce procedimental previsto en los artículos 12 CCB y 41.4 ET, condenando a la empresa a aplicarlo y a reponer a los trabajadores afectados a la situación anterior a su aplicación.

Frente a tal pretensión, CSC-BS, LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA) Y LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), no comparecieron al acto del juicio pese a constar citados en legal forma.

UGT, CIG, USO, CGT y SICAM se adhieren a la demanda.

El letrado de Banco de Sabadell alegó las excepciones de caducidad de las demandas de ALTA y CUADROS y la excepción de cosa juzgada en relación a la sentencia de 24 de febrero de 2004 ratificada por STS de 25 de enero de 2005 y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Sexto.

- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

- La modificación solo y exclusivamente afecta a futuros desplazamientos.
 - La modificación solo afecta a personal que de futuro acepte el desplazamiento de forma voluntaria.
- Hechos conformes:

- La modificación afecta a desplazamientos nacionales.
- La duración de 5 años de desplazamiento establecida en la normativa no se ha variado durante 13 años.

Séptimo.

Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Octavo.

- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS

Primero.

La Federación de Servicios de CCOO está integrada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, sindicato más representativo a nivel estatal, además de tener una importante implantación en la empresa demandada. (Hecho conforme)

Segundo.

El presente conflicto colectivo afecta a todos los empleados que prestan sus servicios para banco demandado en cualquiera los centros de trabajo que la empresa tiene repartidos por la geografía española que

hayan sido desplazados a partir de 2 de marzo de 2018 a un centro distinto al de su origen , así como a los que potencialmente pudiesen ser desplazados en un futuro.

Tercero.

Durante años, se ha venido aplicando en la empresa la normativa 7362 relativa a la aplicación de la política de gastos.

La citada normativa contemplaba el abono, a los trabajadores de la demandada de una serie de gastos originados por cambio de centro de trabajo, los cuales estaban supeditados o condicionados por la distancia existente entre la población del centro de trabajo de origen y la población del centro de trabajo al que el empleado era destinado.

Se consideraba como centro de trabajo de origen, aquel en el que estaba el empleado a fecha 30 de enero de 1996, y en caso de que el empleado hubiera ingresado en la entidad en fecha posterior, el centro donde se le contrató.

La ayuda que se abonaba por la empresa, en aplicación de la citada normativa 7362, consistía en una cantidad fija que se abonaba en nómina en concepto de "Plus de desplazamiento", cuyo abono se realizaba en 12 mensualidades.

El citado "plus de desplazamiento" se venía abonando a cualquier empleado desplazado dentro del territorio nacional durante cinco años, a partir de los cuales, al empleado se le consideraba local, y el centro al que fue desplazado, se consideraba como centro de referencia a tener en cuenta a efectos de nuevos desplazamientos.

Cuarto.

- Esta normativa se ha venido modificando en diferentes fechas, así en fechas 28-05-2013; 26-09-2008; 14-07-2011; 2-02-2012; 3-10-2014; 29-05-2015; 9-10-2015; 14-10- 2016 y 13-10-2017, se ha llevado a cabo la modificación de toda la normativa.

En fecha 31-08-2007 se modificó por incorporación de enlace con el convenio colectivo de banca; el 31-08-2017 se lleva a cabo la incorporación del capítulo 00-Estado de revisiones I modificaciones; el 31-05-2013 se lleva a cabo la revisión y modificación de normativa: actualización enlaces y referencias Proteo; el cuatro-11-2016 se lleva a cabo la revisión de la normativa. Actualización conforme a los cambios en la estructura de red.

La duración de cinco años en el desplazamiento establecida la normativa no se ha variado durante al menos 13 años. (Hecho conforme)

Quinto.

- En fecha 2 de marzo de 2018, se ha publicado en la intranet de Banco Sabadell S.A, circular por la que se modifica la NORMATIVA 7362, (gastos de desplazamiento por cambio de centro de trabajo), con los cambios establecidos en lo referente al plus de desplazamientos.

Mediante circular se informa a los empleados que la Normativa 7362 ha sido modificada, concretamente en su apartado 736202, relativa a los "Gastos de desplazamiento por cambio de centro de trabajo". En su apartado B, establece que:

" Se considerará como centro origen:

1. En el que estaba empleado a 30 de enero de 1996 (según convenio).
2. En caso de ingreso posterior el centro donde se contrató.
3. A partir de que el empleado esté 3 años en un centro, se considerará local y éste pasará a ser el centro de referencia en caso de desplazamientos futuros, a excepción de pacto individual en contra.

La aprobación recaerá en la Dirección de Recursos Humanos a propuesta de los Directores de Organización y Recursos.

Este plus tendrá una vigencia máxima de 3 años durante los cuales, y con periodicidad anual se estudiará la posibilidad de acercar al empleado a su domicilio."

La variación de la duración del plus de desplazamiento de los cinco a los tres años única y exclusivamente afecta a los trabajadores que hayan sido desplazados a partir de 2 de marzo de 2018 a un centro distinto al de su origen, así como a los que potencialmente pudiesen ser desplazados en un futuro. (Descriptorios 51 y 52)

Sexto.

- En fecha 16 de noviembre de 2015 Banco de Sabadell notificó a la RLT al amparo del artículo 41 ET el inicio del procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo respecto a la sustitución de la ayuda para la formación del idioma inglés, y otras medidas, y formulada demanda por el sindicato ALTA que fue registrada bajo el número de conflicto colectivo 327/2015, en fecha 25 de noviembre de 2015 las partes llegaron a una conciliación en la que la parte demandada deja sin efecto la instrucción dada respecto a la ayuda escolar para idioma inglés, objeto del procedimiento puesto que se ha iniciado una modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del ET estando las partes en plena negociación. (Descriptorios 28 y 29)

Séptimo.

- Por SAN de fecha 24 de febrero de 2004 dictada en el procedimiento de conflicto colectivo número 81/2003, se desestimó la demanda de COMFIA-CCOO contra Banco Sabadell S.A. en la que la parte demandante pretendía que se siguiera aplicando en materia de gastos por desplazamiento la normativa de 12-05-95, que constituye una condición más beneficiosa y que la empresa debe respetar ya que se trata de un derecho adquirido de los empleados. Dicha sentencia, fue confirmada por STS de 24/01/2005 dictada en el rec. 62/2004 en la que se recoge que se trata de normativa unilateral del banco de Sabadell, modificada por otra posterior con igual origen. Las retribuciones por determinados conceptos concretos de la normativa anterior que resultan ignoradas en la nueva no constituyen necesariamente derecho adquirido o condición más beneficiosa, mientras otra cosa no se pruebe. El tratar de mantener los beneficios dimanantes de esas normas concretas, aceptando los demás aspectos de la nueva normativa, supone acudir a la técnica del espiguelo, jurisprudencialmente inadmisibles. (Descriptorios 64 y 65)

Octavo.

- Las demandas del sindicato CGBS y del sindicato ALTA han tenido entrada en la Sala en fecha 30 de abril de 2018.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

Segundo.

por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras se solicita que se dicte sentencia por la que se declare la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo llevada a cabo por la empresa, ya que esta modificación sólo se puede llevar a cabo mediante el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores , y subsidiariamente, se declare que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo es injustificada debido a la inexistencia de causa para modificar las condiciones de trabajo, condenando la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración, así como a reponer a los trabajadores las condiciones anteriores a la adopción de la misma.

Los sindicatos CGBS y ALTA, solicitan que se dicte sentencia por la que se declare la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto en lo relativo a la modificación del plazo de vigencia del plus de desplazamiento como en el plazo de permanencia en el centro a efectos de desplazamientos futuros de los empleados de Banco Sabadell S.A., y en consecuencia, se mantenga, en ambos casos, el plazo de cinco

años, todo ello por no respetar ni seguir el cauce procedimental previsto en los artículos 12 CCB y 41.4 ET , condenando a la empresa a aplicarlo y a reponer a los trabajadores afectados a la situación anterior a su aplicación.

Frente a tal pretensión, CSC-BS, LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA) Y LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), no comparecieron al acto del juicio pese a constar citados en legal forma.

UGT, CIG, USO, CGT y SICAM se adhieren a la demanda.

El letrado de Banco de Sabadell, alego las excepciones de caducidad de las demandas de ALTA y CUADROS y de cosa juzgada en relación a la sentencia de 24 de febrero de 2004 ratificada por STS de 25 de enero de 2005 y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, alega que no nos hallamos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Se trata de una normativa interna del banco que tiene un único origen en la voluntad de la empresa. Las variaciones en la normativa interna no implican la existencia de la modificación sustancial de condiciones de trabajo por cuanto la normativa interna no constituye condición más beneficiosa inamovible, máxime cuando dicha normativa ya ha sido modificada por banco Sabadell de forma un y lateral en diversas ocasiones. La variación de la duración del plus de desplazamiento de 5 a 3 años únicamente afecta a los nuevos traslados y tan sólo a los supuestos que son desplazamientos voluntarios. Por consiguiente, en la medida en que la variación en la normativa interna solo afecta a los futuros nuevos posibles traslados voluntarios en ningún caso podemos estar ante una condición más beneficiosa.

Tercero.

Alegada por la parte demandada la excepción de caducidad de las demandas de CGBS y ALTA por haberse presentado fuera del plazo de 20 días establecido en el artículo 138 LRJS a lo que se oponen las partes demandantes alegando que al no haberse herido la empresa los cauces procedimentales de la MSCT (artículo 12 CCB y artículo 41.4 ET), el plazo para el ejercicio de la acción no es de 20 días sino el plazo general de prescripción de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado dos del artículo 59 del ET , procede su previo análisis señalando al efecto que las demandas tuvieron entrada en la Sala en fecha 30 de abril de 2018 y la medida fue notificada a las partes en fecha 2/03/2018, estando por tanto las demandas caducadas al haber transcurrido en exceso el plazo de 30 días establecido en el artículo 138.1 LRJS y ello aun cuando no se haya seguido el trámite del artículo 41 ET en aplicación de la doctrina contenida en las SSTS de 3-4- 2018, Rec. 106/2017 , 21 octubre 2014 (rec. 289/2013) y 9 junio 2016 (rec. 214/2015), que resuelven la cuestión que se suscita sobre la aplicación del plazo de caducidad de 20 días establecido para la impugnación de la modificación sustancial de condiciones y sostiene que:

"Tras la entrada en vigor de la Ley 36/2011, el controvertido plazo de 20 días de caducidad para la impugnación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo es aplicable en todo caso, aun cuando no se haya seguido el trámite del art. 41 ET . Por consiguiente, resulta baladí cualquier argumentación sobre el grado de cumplimiento del procedimiento que marca el citado precepto legal, ya que, con independencia de la mayor o menor acomodación a las exigencias del previo periodo de consultas, lo cierto es que la acción que se ejercitaba en la demanda había de someterse en todo caso al mencionado plazo de caducidad.

La fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social."

Por consiguiente, partiendo de la propia tesis de la parte demandante de que nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones, y no negándose la existencia de comunicación por los medios que constan reflejados en los hechos probados, es evidente que la parte social dejó transcurrir en exceso el plazo legalmente establecido al efecto.

Cuarto.

- Por lo que se refiera la excepción de cosa juzgada en relación con la sentencia de esta Sala de 24 de febrero de 2004 dictada en el proc. 81/2003 y confirmada por STS de 24 de enero de 2005 (rec. 62/2004), la misma no puede tener favorable acogida y ello porque el objeto del procedimiento no es coincidente al impugnarse en aquel proceso una modificación unilateral llevada a cabo por la demandada en los apartados B denominados

gastos de desplazamiento esporádicos y con continuidad (H05) solicitando la declaración del derecho a los trabajadores a percibir los gastos de desplazamiento esporádicos y con continuidad en los términos y condiciones que venían disfrutando y que se contienen en la normativa de RRHH de 12-5-95 dentro del capítulo 736201 y en la presente demanda se solicita la nulidad de la modificación sustancial de condiciones de trabajo tanto en lo relativo a la modificación del plazo de vigencia del plus de desplazamiento como en el plazo de permanencia en el centro. Por consiguiente, el objeto sobre la que se asienta la resolución judicial resulta divergente en uno y otro caso, y no cabe aplicar la llamada "cosa juzgada positiva" por no darse la completa identidad entre las pretensiones de uno y otro proceso.

Quinto.

En orden a las cuestiones de fondo que en el presente proceso se ha suscitado, la cuestión litigiosa se centra en determinar si la circular del Banco de Sabadell de 2 de marzo de 2018 por la que se informa a los empleados la modificación de la normativa 7362 concretamente en su apartado 736202 relativa a los gastos de desplazamiento por cambio de centro de trabajo consistente en: 1º) que a todos los empleados que se le desplacen a partir de 2 de marzo de 2018 a un centro distinto al de su origen, así como a cualquier otro trabajador de la entidad que pueda ser desplazado en el futuro se reduce el tiempo en el que el trabajador tiene derecho a percibir el plus de desplazamiento de 5 a 3 años y 2º) que a partir de los tres años en que un empleado está asignado un centro de trabajo se considerará como empleado local de ese centro y este pasará a ser el centro de referencia en caso de desplazamientos futuros en lugar de cinco años de permanencia establecidos en la normativa anterior a la modificación, constituye o no una modificación sustancial de condiciones de trabajo conforme al artículo 41.1 del ET que exigiría haber seguido los trámites regulados en el artículo 41.4 ET y 12 del CCB.

En SSTs como las de 11 de diciembre de 1997 (rec. 1281/1997), 22 de septiembre de 2003 (rec. 122/2002), 10 de octubre de 2005 (rec. 183/2004), 26 de abril de 2006 (rec. 2076/2005), 17 abril 2012 (rec. 156/2011) o 25 noviembre 2015 (rec. 229/2014), entre otras muchas, se sienta doctrina de alcance general sobre qué significa que un cambio sea sustancial. Con arreglo a ella:

Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista "ad exemplum" del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del "ius variandi" empresarial.

Ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental, lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes.

Se destaca la imposibilidad de trazar una noción dogmática de "modificación sustancial » y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador.

Para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones.

Para calificar una modificación como sustancial tendrá el intérprete que estudiar caso por caso, y su juicio deberá tener en cuenta siempre los elementos contextuales, así como "el contexto convencional e individual, la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que la alteración supone para los trabajadores afectados"» (FJ 4º STS4ª 12-9-2016, R. 246/15 ").

En concreto en relación a los gastos de desplazamiento en el Banco de Sabadell, el TS dictó sentencia en fecha 18 de enero de 2005, rec. 62/2004 confirmando la SAN de 24 de febrero de 2004, proc. 81/2003 en la que se sostiene que " la normativa del año 95 del banco de Sabadell no constituye condición más beneficiosa. Tanto la normativa del año 1995 como la del año 2003 tienen su único origen en la voluntad de la empresa, sin que respondan a pacto alguno con los trabajadores ni con sus representantes, de tal suerte que mal puede serle de

aplicación el artículo 3.1.c) del ET ... Razón por la cual tampoco resulta de aplicación el artículo 1256 del código civil , que impide dejar la validez el cumplimiento de los contratos al arbitrio de una sola de las partes contratantes.

No es preciso acudir a procedimiento consagrado en el artículo 41 ET para modificar lo establecido en la materia por la normativa del año 1995, si lo que se trata del ejercicio por parte de la empresa del "ius variandi" que le confiere el artículo 20 de la propia ley estatutaria."

Aplicando la doctrina expuesta al supuesto enjuiciado, a la vista de los datos consignados en el relato fáctico, la Sala entiende que la modificación operada en la normativa interna de la empresa relativa al plus de desplazamiento tienen su único origen en la voluntad de la empresa, sin que respondan a pacto alguno con los trabajadores ni con sus representantes, que afecta única y exclusivamente a los futuros nuevos posibles traslados en la medida en que no se ha procedido a modificar el plus de desplazamiento de 5 a 3 años a aquellos traslados en curso sino que tal variación tiene efectos a partir de 2 de marzo de 2018 para los nuevos traslados, no constituye una condición más beneficiosa o un derecho adquirido para lo que es preciso que se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama por obra o voluntad inequívoca de su concesión y la variación de la normativa interna en tal sentido no constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo, sino que se trata del ejercicio por parte de la empresa del "ius variandi" que le confiere el artículo 20 del ET , porque no nos hallamos ante una condición más beneficiosa inamovible, máxime cuando tal y como consta en los hechos probados dicha normativa ya había sido modificada por el Banco de Sabadell de forma unilateral en diversas ocasiones , por cuya razón ni es de aplicación el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores , ni el artículo 12 CCB, ni por ello era obligado el cumplimiento de los trámites previstos en los mencionados preceptos.

Por todo lo citado, procede desestimar la demanda de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos la excepción de cosa juzgada alegada por el letrado de Banco de Sabadell, estimamos la excepción de caducidad de las demandas formuladas por SINDICATO ALTA, SINDICATO CGBS y desestimamos la demanda formulada por Don Héctor Gómez Fidalgo letrado del ilustre colegio de abogados de Madrid, actuando en nombre y representación del sindicato FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS), a la que se han adherido FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALLEGA (CIG), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT) y SINDICATO SICAM-SABADELL, contra BANCO SABADELL S.A. y como partes interesadas, los sindicatos CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CUADROS DE BANCO DE SABADELL, SINDICATO ALTA, SINDICATO CSC-BS, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA) Y LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), sobre CONFLICTO COLECTIVO en materia de MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO y absolvemos a Banco Sabadell S.A. de las pretensiones frente al mismo deducidas en demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0059 18; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0059 18,

pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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.