

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia 185/2020, de 27 de febrero de 2020**Sala de lo Social**Rec. n.º 201/2018***SUMARIO:**

Banco de Sabadell, S.A. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Notificación a efectos de inicio del plazo de caducidad para su impugnación a través de la modalidad procesal de conflicto colectivo. Empresa que publica en la intranet del banco una circular que modifica la normativa reguladora de los gastos de desplazamiento por cambio de centro de trabajo sin seguir los trámites del artículo 41 del ET. 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. De ahí que se exija la notificación escrita y que el plazo se inicie con dicha notificación de la decisión empresarial por escrito a los trabajadores o a sus representantes. Por ello, de no producirse la fehaciencia de la notificación, no cabe aplicar un plazo de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción. Esta Sala ha señalado al respecto que, con independencia de la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados, debe haber un acto expreso de notificación por escrito a la representación de los trabajadores de la decisión definitiva empresarial, no teniendo el mismo valor la publicación en el tablón de anuncios, el conocimiento por la RLT de la intención empresarial puesta de relieve en el periodo de consultas en la última de las reuniones llevadas a cabo o la remisión por la empresa de una nota informativa a los trabajadores. No hay que olvidar, además, que estamos en presencia de una condición más beneficiosa que ha sido modificada, ya que el Banco durante 13 años ha venido ofreciendo unas condiciones de trabajo a sus empleados (sin que existiera norma convencional, pacto o acuerdo individual que lo impusiera) consistentes en el abono de gastos de desplazamiento durante cinco años, para el caso de que se produjera un cambio de centro y desde marzo de 2018 se ha reducido a tres años. Esta reducción del periodo durante el que se va a abonar el «plus de desplazamiento» -de cinco a tres años- constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ya que afecta de forma directa al importe de los emolumentos que va a recibir el trabajador y a que a partir de dicho momento se le considere local y al centro al que fue desplazado como «centro de referencia». Al tratarse de una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, la empresa debió seguir el procedimiento establecido en el artículo 41 del ET. Al no haber seguido dicho procedimiento, la decisión empresarial ha de ser declarada nula, de conformidad con lo establecido en el artículo 138.7 de la LRJS [Vid. SAN, de 30 de mayo de 2018, núm. 89/2018 (NSJ059384), casada y anulada por esta sentencia].

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 3.1 c), 20, 39.4, 41 y 59.1.
Ley 36/2011 (LRJS), art. 138.

PONENTE:

Doña María Luisa Segoviano Astaburuaga.

CASACION núm.: 201/2018

Ponente: Excm.a. Sra. D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D^a. María Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

En Madrid, a 27 de febrero de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de Casación interpuesto por Graduado Social D. Carlos Beltrán Valero, en nombre y representación del SINDICATO ALTA, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 30 de mayo de 2018, aclarada por auto de fecha 6 de junio de 2018, número de procedimiento 59/2018 y acumulados 107/2018 y 111/2018, en actuaciones seguidas en virtud de las siguientes demandas:

Demanda presentada a instancia del SINDICATO FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS) contra BANCO SABADELL S.A., siendo partes interesadas LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT), LA 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) (Autos 59/2018).

Demanda presentada por el SINDICATO CGBS contra BANCO SABADELL S.A., siendo partes interesadas SINDICATO CC.OO. BANCO SABADELL, SINDICATO U.G.T. FESMC, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL BANCO SABADELL, SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM), SINDICATO USO EN BANCO SABADELL, SECCIÓN SINDICAL DE LA C.G.T. EN BANCO SABADELL, SINDICATO CSC EN BANCO SABADELL, SINDICATO ALTA, SINDICATO ELA EN BANCO SABADELL, SINDICATO LAB EN BANCO SABADELL y SINDICATO CIG (CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA) EN BANCO SABADELL (Autos 107/2018) y

Demanda presentada por SINDICATO ALTA contra BANCO SABADELL S.A., siendo partes interesadas SINDICATO CC.OO. BANCO SABADELL, SINDICATO U.G.T. FESMC, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL BANCO SABADELL, SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM), SINDICATO USO EN BANCO SABADELL, SECCIÓN SINDICAL DE LA C.G.T. EN BANCO SABADELL, SINDICATO CSC EN BANCO SABADELL, SINDICATO CUADROS GRUPO BANCO SABADELL CGBS, SINDICATO ELA EN BANCO SABADELL, SINDICATO LAB EN BANCO SABADELL y SINDICATO CIG (CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA) EN BANCO SABADELL (Autos 111/2018) sobre conflicto colectivo

Han comparecido en concepto de recurridos LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), representada por el Letrado D. Roberto Manzano del Pino, y el BANCO DE SABADELL S.A., representado por el Letrado D. Miguel Ángel Salas Fernández..

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por la representación del SINDICATO FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO-SERVICIOS) se presentó demanda de conflicto colectivo, autos 59/2018, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y en la que, tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación, se terminó por suplicar 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 Art. 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 a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración, así como a reponer a los trabajadores en las condiciones anteriores a la adopción de la misma"

Por la representación del SINDICATO CGBS, se presentó demanda de conflicto colectivo, autos 107/2018, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y en la que, tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación, se terminó por suplicar 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 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".

Por la representación del SINDICATO ALTA, se presentó demanda de conflicto colectivo, autos 111/2018, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y en la que, tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación, se terminó por suplicar 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 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 y a reponer a los trabajadores afectados a la situación anterior a su aplicación".

Por auto de fecha 4 de mayo de 2018, se acumularon las demandas presentadas.

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. En dicho acto se adhieren a las demandas la UGT, CIG, USO, CGT y SICAM. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 30 de mayo de 2018, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: "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".

Dicha sentencia fue aclarada por auto de fecha 6 de junio de 2018, cuya parte dispositiva dice lo siguiente: "La Sala acuerda aclarar el error material que se ha producido en el fallo de la sentencia quedando redactado de la siguiente manera: "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); SINDICATO SICAM-SABADELL; SINDICATO ALTA y CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CUADROS DE BANCO DE SABADELL contra BANCO SABADELL S.A. y como partes interesadas, los sindicatos 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."

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " 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. (Descriptorios 3,4, 26,27, 36, 37, 51 y 52)

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. (Descriptores 3, 26, 36 y 48)

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. (Descriptores 3 y 48)

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 dedesplazamiento 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." (Descriptores 4, 27,37 y 48)

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. (Descriptores 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. (Descriptores 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. (Descriptores 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. (Descriptor 43)"

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación del SINDICATO ALTA, siendo admitido a trámite por esta Sala.

Sexto.

Impugnado el recurso por la parte personada BANCO DE SABADELL y, evacuado por el Ministerio Fiscal el traslado conferido, se emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso interpuesto, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 27 de febrero de 2020, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

El 13 de marzo de 2018 se presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO en materia de MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO por el Letrado D. Héctor Gómez Fidalgo, en representación de LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS -CCOO-SERVICIOS-, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional contra BANCO DE SABADELL SA y como partes interesadas los sindicatos LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT), LA 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, interesando 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 Art.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 a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración, así como a reponer a los trabajadores en las condiciones anteriores a la adopción de la misma"

El 30 de abril de 2018 se presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO en materia de MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO por Doña Ramona, como Presidenta del Sindicato CGBS, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra BANCO DE SABADELL SA y como partes interesadas SINDICATO CC.OO. BANCO SABADELL, SINDICATO U.G.T. FESMC, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL BANCO SABADELL, SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM), SINDICATO USO EN BANCO SABADELL, SECCIÓN SINDICAL DE LA C.G.T. EN BANCO SABADELL, SINDICATO CSC EN BANCO SABADELL, SINDICATO ALTA, SINDICATO ELA EN BANCO SABADELL, SINDICATO LAB EN BANCO SABADELL y SINDICATO CIG (CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA) EN BANCO SABADELL interesando 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 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 y a reponer a los trabajadores afectados a la situación anterior a su aplicación".

El 30 de abril de 2018 se presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO en materia de MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO por D. Geronimo, actuando como Secretario General del Sindicato ALTA ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra BANCO DE SABADELL SA y como partes interesadas SINDICATO CC.OO. BANCO SABADELL, SINDICATO U.G.T. FESMC, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL BANCO SABADELL, SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM), SINDICATO USO EN BANCO SABADELL, SECCIÓN SINDICAL DE LA C.G.T. EN BANCO SABADELL, SINDICATO CSC EN BANCO SABADELL, SINDICATO CUADROS GRUPO BANCO SABADELL CGBS, SINDICATO ELA EN BANCO SABADELL, SINDICATO LAB EN BANCO SABADELL y SINDICATO CIG (CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA) EN BANCO SABADELL interesando 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 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 y a reponer a los trabajadores afectados a la situación anterior a su aplicación".

El 4 de mayo de 2018 se dictó auto acordando acumular a las actuaciones instadas por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS -CCOO-SERVICIOS-, registrada bajo el número 59/18, las demandas registradas bajo los números 107/18 y 111/18.

En el acto del juicio UGT, CIG, USO, CGT y SICAM se adhirieron a la demanda.

Segundo.

Por la mencionada Sala de lo Social se dictó sentencia el 30 de mayo de 2018, en el procedimiento número 59/201 cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

"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".

El 6 de junio de 2018 se dictó auto de aclaración, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"La Sala acuerda aclarar el error material que se ha producido en el fallo de la sentencia quedando redactado de la siguiente manera: "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); SINDICATO SICAM- SABADELL; SINDICATO ALTA y CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CUADROS DE BANCO DE SABADELL contra BANCO SABADELL S.A. y como partes interesadas, los sindicatos 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."

Tercero.

1.- Por el letrado D. Bruno Medina García, en representación del Sindicato ALTA, se interpone el presente recurso de casación contra dicha sentencia, basándolo en tres motivos.

Con amparo en el artículo 207 e) de la LRJS, denuncia la parte recurrente, en el primer motivo del recurso, infracción del artículo 59.1 y 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 41.5 del propio Estatuto y el artículo 138.1 de la LRJS.

Con el mismo amparo procesal denuncia, en el segundo motivo del recurso, infracción del artículo 3.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Con el mismo amparo procesal denuncia, en el tercer motivo del recurso, infracción del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. en relación con el artículo 12 del Convenio Colectivo de Banca.

2.- El recurso ha sido impugnado por el Letrado D. Miguel Ángel Salas Fernández, en representación del BANCO DE SABADELL SA, proponiendo el Ministerio Fiscal que se declare la procedencia del recurso.

Cuarto.

En el primer motivo del recurso, con amparo en el artículo 207 e) de la LRJS, denuncia la parte recurrente, infracción de los artículos 59.1 y 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 41.5 del propio Estatuto y el artículo 138.1 de la LRJS. La parte alega que no se ha producido la caducidad de la acción estimada en la sentencia recurrida. En esencia aduce que no se ha notificado la modificación sustancial de condiciones de trabajo el 2 de marzo de 2018, como estima la sentencia de instancia, sino que simplemente en esa fecha se publicó en la Intranet del Banco de Sabadell SA una circular por la que se modifica la normativa 7362.

Continúa razonando que el empresario no ha procedido a notificar a los representantes de los trabajadores la modificación acordada, por lo que no procede comenzar a contar el plazo de caducidad de la acción desde el 2 de marzo de 2018.

2.- Los hechos de los que se ha de partir para resolver la cuestión controvertida, tal y como resultan del inmodificado relato de hechos probados de la sentencia de instancia, son los siguientes:

Primero: 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.

Segundo: 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.

Tercero: 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." (Descriptores 4, 27,37 y 48)

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.

3.- La cuestión sometida a la consideración de la Sala versa sobre el "dies a quo" para el cómputo del plazo de caducidad de la acción de impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo a través de la modalidad procesal de conflicto colectivo.

A este respecto la sentencia de esta Sala de 9 de junio de 2016, recurso número 214/2015, examinando si el acta levantada en periodo de consultas es válida, a efectos de notificación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo citando sentencia anterior en la que la modificación se publica en el tablón de anuncios, ha establecido:

" A) En el quinto de los fundamentos de derecho de nuestra sentencia 21 de mayo de 2013 (recurso casación 53/2012), planteada idéntica cuestión a la expuesta de caducidad, razonábamos así :

"QUINTO.- En el cuarto motivo del recurso se denuncia la infracción por parte de la sentencia recurrida de lo dispuesto en el artículo 59.4 del Estatuto de los Trabajadores , al amparo de lo que establece el artículo 207 e) LRJS , por cuanto que, se afirma por la recurrente, la acción para impugnar la decisión empresarial estaría caducada por transcurso de los 20 días que previene aquél precepto para la impugnación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo...

En el caso que examinamos, tal y como aparece reflejado en el hecho probado quinto de la sentencia recurrida, consta que la nota de régimen interno de 21 de noviembre de 2011 de la empresa para suprimir el sistema de cómputo de jornada anterior se publicó en el tablón de anuncios, pero no se notificó por escrito la nueva medida ni a los trabajadores ni a sus representantes, con la debida constancia como garantía de seguridad jurídica para aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción, razón por la que, como acertadamente razona la sentencia recurrida, no cabe aplicar el plazo de caducidad de 20 días previsto en la norma, al no darse el presupuesto para el inicio del cómputo"; y,

B) Esta doctrina se ha reiterado en la sentencia de 21 de octubre de 2014 (recurso de casación 289/2013), en la que -como se advertirá- resolvimos un caso asunto de características muy semejantes al aquí planteado. En efecto, decíamos en el fundamento jurídico segundo de dicha sentencia, tras hacer referencia a la entrada en vigor de la LRJS, que "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. De ahí que se exija la notificación escrita y que el plazo se inicie con dicha notificación de la decisión empresarial por escrito a los trabajadores o a sus representantes. Por ello, hemos señalado que, de no producirse la fehaciencia de la notificación, no cabe aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción (STS/4ª de 21 mayo 2013 -rec. 53/2012-)", para posteriormente y tras hacer referencia a los hechos probados de la sentencia recurrida, concluir de la siguiente forma, "3. En nuestra sentencia de 21 de mayo de 2013 antes mencionada partíamos de la necesidad de conocer el momento en que la empresa notifica a la representación de los trabajadores la medida finalmente adoptada y ese criterio ha de servirnos para discrepar aquí de la sentencia recurrida. En el caso presente, aunque la representación legal de los trabajadores conocía la intención empresarial, puesta de relieve en el periodo de consultas, lo cierto es que no hubo acto expreso de notificación de la decisión definitiva, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa en la última de las reuniones llevadas a cabo (la de 19 de diciembre). Por ello, cabía esperar una notificación posterior que pusiera en conocimiento del Comité de empresa la decisión definitivamente adoptada, así como la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados. No constando ésta, se hace inexigible a la parte social una reacción constreñida al plazo de caducidad de los 20 días que, en todo caso, deberían iniciarse en el momento en que la empresa efectúe esa comunicación expresa y fehaciente".

2.- La aplicación de la anterior doctrina al supuesto ahora enjuiciado comporta -como ya hemos anticipado- la estimación del motivo al no haberse notificado a los representantes de los trabajadores la medida empresarial, sin que al acta levantada en el periodo de consultas en la que se informó del resultado del acuerdo y cierre del periodo de consultas, se le pueda dar el valor de la notificación legalmente exigible. Tratándose de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, de carácter colectivo, es necesario, como garantía de la seguridad jurídica para las partes y con independencia de la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados, un acto expreso de notificación por escrito a la representación de los trabajadores de la decisión definitiva empresarial, tal como se señala en la doctrina transcrita. No constando ésta, se hace inexigible a la parte social una reacción constreñida al plazo de caducidad de los 20 días que, en todo caso, deberían iniciarse en el momento en que la empresa efectúe esa comunicación expresa y fehaciente".

Por su parte la sentencia de 29 de mayo de 2018, recurso 60/2017, en la que se examina si la comunicación dirigida por el comité de Madrid tiene valor de notificación de la medida empresarial adoptada, contiene el siguiente razonamiento:

"Por el contrario, sí que debemos aceptar que no hay caducidad en el ejercicio de la acción porque, para limitar el ejercicio de la acción ejercitada, no hay constancia de una notificación expresa a la representación legal de los trabajadores de la medida adoptada. Y ello porque, como se dice por la parte recurrente, no es lo mismo tener conocimiento de la medida que una expresa notificación a dicha representación de la decisión empresarial,

que es lo que exige la norma, y menos que la comunicación remitida por el Comité de Madrid tenga la trascendencia que se le ha otorgado por la sentencia recurrida para cerrar el examen de la acción ejercitada".

La sentencia de 13 de abril de 2019, recurso 36/2018, ha entendido que no se considera notificación la remisión de una nota por la empresa a los trabajadores, razonando:

"En aplicación de la doctrina anteriormente expuesta, forzoso es concluir que, no habiéndose procedido por la empresa a notificar en forma a los trabajadores, o a sus representantes, la modificación sustancial de condiciones de trabajo impuesta, por no considerarse que cumple las exigencias de una notificación la nota informativa remitida por la empresa a los trabajadores en abril de 2016, forzoso es concluir que no cabe aplicar el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción de impugnación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de carácter colectivo, establecida en el artículo 138.1 LRJS, por lo que la acción no está caducada".

Quinto.

1.- La normativa aplicable, artículo 138.1 de la LRJS, en relación con el proceso de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo establece lo siguiente:

"El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores".

El artículo 59 del ET dispone:

"3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas".

2.- Tanto la regulación legal como la interpretación jurisprudencial de la misma conducen a concluir que para fijar el "dies a quo" de la caducidad de la acción de impugnación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo tiene que existir una notificación por escrito de la decisión empresarial a los trabajadores o a sus representantes, y es a partir del día en el que se efectúa dicha notificación cuando comienza a correr el plazo de caducidad de la acción. No es válido, a estos efectos, que el empresario publique su decisión en el tablón de anuncios, o la manifieste en las reuniones del periodo de consultas y se haga constar en acta, es preciso la notificación escrita en los términos señalados.

No podemos olvidar que el transcurso del plazo de veinte días acarrea la caducidad de la acción. La caducidad, como medida excepcional del ordenamiento jurídico, para proteger el interés derivado de una pronta estabilidad y dar certidumbre de las situaciones jurídicas pendientes de modificación, no puede ser objeto de interpretaciones extensivas que, en definitiva, impidan todo posible examen del derecho material y la consiguiente decadencia de determinados derechos.

Esta Sala ha señalado, con cita de la STS 21 mayo 2013, recurso 23/2012, que "la importancia de esa notificación como garantía de seguridad jurídica para aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción, razón por la que no cabe aplicar el plazo de caducidad de 20 días previsto en la norma, al no darse el presupuesto para el inicio del cómputo".

3.- En el asunto ahora sometido a la consideración de la Sala consta que el 2 de marzo de 2018 se ha publicado en la intranet del Banco Sabadell SA una circular por la que se modifica la normativa 7362, sin que se haya notificado dicha modificación a los trabajadores o a sus representantes, por lo que, no habiéndose cumplido lo establecido en el artículo 138.1 de la LRJS, no se inicia el cómputo del plazo de veinte días para el ejercicio de la acción de impugnación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo y, en consecuencia, la acción no está caducada, procediendo la estimación de este primer motivo de recurso.

Sexto.

1.- Con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS, denuncia, en el segundo motivo del recurso, infracción del artículo 3.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

El recurrente aduce, en esencia que, teniendo en cuenta que el Banco durante trece años ha venido ofreciendo unas condiciones de trabajo a sus empleados consistentes en el abono de gastos de desplazamiento durante cinco años, para el caso de que se produjera un cambio de centro y que desde el 2 de marzo de 2018 se ha reducido a tres años, estamos ante una condición más beneficiosa que ha sido modificada, siendo una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

2.- La sentencia impugnada ha considerado que el plus de desplazamiento cuestionado tiene su único origen en la voluntad de la empresa, sin que responda a pacto alguno con los trabajadores ni con sus representantes, sin que constituya una condición más beneficiosa o un derecho adquirido.

La doctrina de la Sala respecto a la condición más beneficiosa aparece recogida en la sentencia de 8 de febrero de 2017, recurso 29/2016, en los siguientes términos:

"...como señalamos en la sentencia STS/IV de 13-octubre-2011 (rec. 54/2011): "Es doctrina reiterada de esta Sala IV del Tribunal Supremo (STS 12 de julio de 2011 -Rec. 4568/2010- respecto al principio de condición más beneficiosa, como tiene declarado la doctrina de esta Sala -entre otras, SSTs. de 21/11/2006 (Rec. 3936/2005) y 29/03/2002 (Rec. 3590/1999): "para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión (sentencia de 16 de septiembre de 1992 , 20 de diciembre de 1993, 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996), de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" (sentencias de 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996) y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" (sentencia de 25 de enero, 31 de mayo y 8 de julio de 1996). Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio el que impide poder extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario; manteniéndose en definitiva el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas (sentencia de 11 de septiembre de 1992). Añadiendo también la doctrina de esta Sala que la condición más beneficiosa así configurada, tiene vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una normativa posterior -legal o pactada colectivamente-, más favorable que modifique el "status" anterior en materia homogénea."

En los mismos términos, la STS de 12 de mayo de 2008 (rec. 111/2007) sostiene además que: "la expresión condición más beneficiosa se utiliza en el ámbito laboral en dos sentidos. Por una parte, en sentido vertical, se designa con ella la mejora que en las condiciones de trabajo o empleo se introduce por las partes del contrato de trabajo sobre la regulación de esas condiciones contenida en la norma estatal o convencional. En este sentido la condición más beneficiosa se relaciona con el efecto regulador normal del contrato de trabajo, que, conforme al apartado c) del nº 1 del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, puede introducir condiciones más favorables que las establecidas "en las disposiciones legales y convenios colectivos". De forma más específica, la condición más beneficiosa se vincula, en el mismo sentido vertical, con las condiciones de este carácter que pueden surgir de una conducta unilateral del empresario, planteándose entonces el problema de en qué medida esa conducta expresa realmente una voluntad de reconocimiento del beneficio a efectos de su incorporación al

vínculo contractual y de su resistencia ante actos posteriores de desconocimiento. Esto enlaza con el segundo uso del término en sentido horizontal dentro del marco de la sucesión normativa: la condición más beneficiosa como una regulación que por este carácter puede subsistir frente a otra -más restrictiva- que la sucede en el tiempo. Resumiendo la doctrina sobre la condición más beneficiosa, la sentencia de 4 de abril de 2007 señala, con cita de las sentencias de 29 de marzo de 2000 y 21 de noviembre de 2006, que "para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión, de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo"...".

Más recientemente, en la sentencia de 3 de febrero de 2016 (recurso casación 143/2015), sobre aplicación de la "condición más beneficiosa" en el sector público, con cita de doctrina del Pleno en sentencias (2) de 25 de junio de 2014 (recursos 1885/2013 y 1994/2012), hemos reconocido su validez -contrariamente a lo que sostiene la Sala de instancia, en uno de sus razonamientos-, si bien en determinadas condiciones, tras recordar la síntesis que efectuamos en sentencia de 24 noviembre 2014 (recurso. 317/2013): "Para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión, de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho y se pruebe, en fin, la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo".

3.- Procede examinar si se ha probado "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supere a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo", tal y como establecen las sentencias de 25 de enero, 31 de mayo y 8 de julio de 1996.

Como se ha consignado con anterioridad, el "plus de desplazamiento" consistía en una cantidad fija, que se abonaba en nómina, en doce mensualidades, se venía abonando a todos los trabajadores desplazados dentro del territorio nacional durante cinco años, a partir de los cuales al empleado se le consideraba local y al centro al que fue desplazado se consideraba como "centro de referencia", a tener en cuenta a efecto de nuevos desplazamientos. La cuantía estaba condicionada por la distancia existente entre la población del centro de trabajo de origen y la población del centro de trabajo al que el empleado iba destinado.

Es claro que determinadas condiciones disfrutadas por los trabajadores en concepto de "plus de desplazamiento", en concreto el período de cinco años de abono del plus, obedecían a la voluntad unilateral del empresario que, sin que existiera norma convencional, pacto o acuerdo individual que lo impusiera, venía concediendo este plus a los trabajadores que cumplían los requisitos establecidos.

La voluntad inequívoca de concesión del beneficio es patente ya que el mismo se ha venido otorgando durante un periodo de trece años ininterrumpidos. A diferencia de lo que ha sucedido con otros extremos del plus y otros pluses, el periodo de cinco años de disfrute del beneficio no ha sufrido modificación alguna.

Se trata, por lo tanto, de una condición más beneficiosa de la que venían disfrutando los trabajadores del Banco de Sabadell.

Séptimo.

1.- Con amparo procesal en el artículo 207 e) de la LRJS denuncia, en el tercer motivo del recurso, infracción del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. en relación con el artículo 12 del Convenio Colectivo de Banca.

Alega que al tratarse de una condición más beneficiosa de la que venían disfrutando los trabajadores, su modificación requiere acudir al artículo 41 del ET, siguiendo el cauce procedimental establecido en el mismo y en el artículo 12 del Convenio Colectivo.

2.- Procede examinar si la modificación operada en el "plus de desplazamiento" constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La sentencia de 5 de diciembre de 2019, recurso 135/2018, establece al respecto:

"Es, por tanto, decisivo delimitar si la modificación operada cabe calificarla como sustancial o no. Para ello, hay que partir de la clásica afirmación jurisprudencial según la que "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". Añadiendo que "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" (SSTS de 11 de diciembre de 1997, rec. 1281/1997 y de 10 de octubre de 2005, rec. 183/2004), lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes. En efecto, nuestra jurisprudencia ha insistido en "destacar 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; o lo que es igual, 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" (SSTS de 26 de abril de 2006, Rec. 2076/2005 y de 10 de noviembre de 2015, Rec. 261/2014)."

3.- En el asunto ahora sometido a la consideración de la Sala la modificación operada ha consistido en sustituir el periodo de cinco años durante el cual se venía disfrutando del "plus de desplazamiento" por un periodo de tres años, modificación que se aplicará a los trabajadores que hayan sido desplazados a partir del 2 de marzo de 2018 a un centro distinto al de su origen y a los que se desplacen en un futuro.

Como ya se ha adelantado el "plus de desplazamiento" consistía en una cantidad fija, que se abonaba en nómina, en doce mensualidades, se venía abonado a todos los trabajadores desplazados dentro del territorio nacional, durante cinco años, a partir de los cuales al empleado se le consideraba local y al centro al que fue desplazado se consideraba como "centro de referencia", a tener en cuenta a efecto de nuevos desplazamientos. La cuantía estaba condicionada por la distancia existente entre la población del centro de trabajo de origen y la población del centro de trabajo al que el empleado iba destinado.

La reducción del periodo durante el que se va a abonar el "plus de desplazamiento" -de cinco a tres años- constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ya que afecta de forma directa al importe de los emolumentos que va a recibir el trabajador en el supuesto de que tenga derecho a percibir el "plus de desplazamiento" puesto que pasa de percibirlo cinco años a percibirlo únicamente durante tres años, y a que a partir de dicho momento se le considere local y al centro al que fue desplazado como "centro de referencia".

4.- Al tratarse de una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo la empresa debió seguir el procedimiento establecido en el artículo 41 del ET.

Al no haber seguido dicho procedimiento la decisión empresarial ha de ser declarada nula, de conformidad con lo establecido en el artículo 138.7 de la LRJS.

No empecé tal conclusión lo resuelto por esta Sala en sentencia de 24 de enero de 2005, recurso 62/2004, invocada en la sentencia impugnada, ya que en la misma consta que "por circular de 1.03.81 la empresa especificó que se compensarían los desplazamientos en la forma en que se acordara por escrito y sería susceptible de negociación, a criterio del Banco, con motivo de cualquier revisión salarial, con tendencia siempre a reducir su coste", lo que autoriza a la empresa a llevar a cabo minoraciones en el importe concreto de la retribución de los desplazamientos, dato que no consta en la sentencia ahora impugnada.

Octavo.

Por todo lo razonado procede la estimación del recurso de casación formulado por el letrado D. Bruno Medina García, en representación del Sindicato ALTA, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 30 de mayo de 2018, en el procedimiento número 59/2018, seguido a instancia del ahora recurrente y otros frente al BANCO DE SABADELL SA y como partes interesadas los sindicatos SINDICATO CC.OO. BANCO SABADELL, SINDICATO U.G.T. FESMC, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL BANCO SABADELL, SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM), SINDICATO USO EN BANCO SABADELL, SECCIÓN SINDICAL DE LA C.G.T. EN BANCO SABADELL, SINDICATO CSC EN BANCO SABADELL, SINDICATO CUADROS GRUPO BANCO SABADELL CGBS, SINDICATO ELA EN BANCO SABADELL, SINDICATO LAB EN BANCO SABADELL y SINDICATO CIG (CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA) EN BANCO SABADELL, casar y anular la sentencia recurrida y estimar las demandas formuladas.

No procede la condena en costas de conformidad con lo establecido en el artículo 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

Estimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Bruno Medina García, en representación del Sindicato ALTA, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 30 de mayo de 2018, en el procedimiento número 59/2018, seguido a instancia de D. Héctor Gómez Fidalgo, en representación de LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS - CCOO-SERVICIOS- contra BANCO DE SABADELL SA y como partes interesadas LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT), LA 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).

A instancia de Doña Ramona, como Presidenta del Sindicato CGBS, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra BANCO DE SABADELL SA y como partes interesadas SINDICATO CC.OO. BANCO SABADELL, SINDICATO U.G.T. FESMC, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL BANCO SABADELL, SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM), SINDICATO USO EN BANCO SABADELL, SECCIÓN SINDICAL DE LA C.G.T. EN BANCO SABADELL, SINDICATO CSC EN BANCO SABADELL, SINDICATO ALTA, SINDICATO ELA EN BANCO SABADELL, SINDICATO LAB EN BANCO SABADELL y SINDICATO CIG (CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA) EN BANCO SABADELL .

A instancia de D. Geronimo, actuando como Secretario General del Sindicato ALTA ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra BANCO DE SABADELL SA y como partes interesadas SINDICATO CC.OO. BANCO SABADELL, SINDICATO U.G.T. FESMC, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL BANCO SABADELL, SINDICATO INDEPENDIENTE DE CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO (SICAM), SINDICATO USO EN BANCO SABADELL, SECCIÓN SINDICAL DE LA C.G.T. EN BANCO SABADELL, SINDICATO CSC EN BANCO SABADELL, SINDICATO CUADROS GRUPO BANCO SABADELL CGBS, SINDICATO ELA EN BANCO SABADELL, SINDICATO LAB EN BANCO SABADELL y SINDICATO CIG (CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA) EN BANCO SABADELL, sobre CONFLICTO COLECTIVO

Casar y anular la sentencia recurrida y estimar las demandas formuladas declarando la nulidad de la modificación sustancial de condiciones de trabajo realizada por el BANCO DE SABADELL SA mediante circular publicada en la intranet del Banco el 2 de marzo de 2018, por la que se modifica la normativa 7362.

Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

D^a M^a Luisa Segoviano Astaburuaga D^a Rosá María Viroles Piñol D^a María Lourdes Arastey Sahún
D. Antonio Sempere Navarro D. Ángel Blasco Pellicer

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.