

Variación unilateral por la empresa del porcentaje de teletrabajo y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Elena Lasaosa Irigoyen

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos.

Resumen: *La resolución de comentario examina un supuesto en el que la empresa decide modificar desde el 100% al 75% el porcentaje de jornada que se permite realizar mediante teletrabajo a las personas con certificado de discapacidad, para determinar si esta medida es lícita o debe ser anulada. Previamente se dirime si la acción ha caducado por el transcurso del plazo de veinte días, legalmente fijado para la impugnación de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.*

Palabras clave: *Trabajo a distancia. Teletrabajo. Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Plazo de caducidad. Conflicto colectivo.*

Abstract: *The referenced ruling examines a case in which the company decides to modify the percentage of the workday performed via remote working by employees with a disability certificate, reducing it from 100% to 75%, in order to determine whether this measure is lawful or should be annulled. Before addressing this, the ruling considers whether the legal action has expired due to the passing of the twenty-day deadline established for challenging substantial modifications of working conditions.*

Keywords: *Remote work; telework. Substantial modification of working conditions. Expiration period. Collective labor dispute.*

I. Introducción

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 13 de febrero de 2025 resuelve un conflicto colectivo por modificación sustancial de condiciones de trabajo, referente a la prestación de servicios mediante teletrabajo.

La parte actora es el sindicato CGT, Confederación General del Trabajo, que demanda al grupo empresarial RACC y a las empresas que lo forman: Real Acutomòbil Club de Catalunya, ACASERVI S.A., CODI SERVI S.L.U. y SERVIHOGAR GESTIÓN 24 HORAS S.L. (aunque en momentos distintos se desiste de la demanda contra estas dos últimas mercantiles).

La controversia se centra en determinar si es lícita la medida que ha implementado unilateralmente la dirección del grupo, variando el porcentaje de teletrabajo que tienen permitido las personas con discapacidad, desde un inicial 100% al 75%.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Audiencia Nacional (Sala de lo Social).

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 23/2025, de 13 de febrero.

Tipo y número recurso o procedimiento: Procedimiento de conflicto colectivo núm. 397/2024.

ECLI:ES:AN:2025:732

Fuente: CENDOJ

Ponente: Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Piñonosa Ros.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Se trata de un conflicto colectivo que afecta a las personas trabajadoras del grupo empresarial RACC que tienen una diversidad funcional, reconocida mediante certificado oficial. En concreto en cuanto a su prestación de servicios mediante teletrabajo.

Como hechos más relevantes hay que señalar en primer lugar que, desde el 4 de julio de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2024, en las empresas del grupo se venía permitiendo a las personas con certificado de discapacidad teletrabajar durante el 100% de su jornada laboral. Sin embargo a partir del 1 de enero de 2025 se aplica una nueva política de teletrabajo para este colectivo, admitiendo que presten servicios de esta manera durante el 75% de su jornada como máximo.

Previamente a la implementación de esta medida, en fecha de 17 de octubre de 2024 se había producido una reunión entre la dirección del grupo y los representantes de los trabajadores, en la que aquella había anunciado su intención de cambiar el porcentaje de teletrabajo para este grupo de empleados y, junto con el traslado del acta de la reunión, había dado un plazo a los representantes de los trabajadores para emitir informe sobre la cuestión.

Cabe añadir también, como antecedente, que con anterioridad fue interpuesta otra demanda de conflicto colectivo ante esta misma Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (conflicto colectivo núm. 387/2022), la cual finalizó con un Acuerdo de fecha de 18 de abril de 2023, relativo a la política de teletrabajo aplicable en el grupo empresarial RACC, acuerdo al que luego se hará mención.

IV. Posición de las partes

1. Parte demandante

Sostiene el sindicato demandante, la Confederación General de Trabajo, que la empresa ha llevado a cabo una MSCT sin atenerse a los trámites del art. 41 ET, al alterar el porcentaje de teletrabajo que se permite a las personas trabajadoras con discapacidad.

Por lo demás, afirma que la empresa pretende aplicar otra MSCT a este mismo grupo de empleados, consistente en introducir en el cálculo de sus salarios un parámetro relativo a la productividad. Y ello a pesar de que, según el Acuerdo transaccional de fecha 18 de abril de 2023 antes citado, tal parámetro de productividad no se aplica al cálculo del salario de las personas trabajadoras con discapacidad.

Consecuentemente, la CGT solicita que se declaren nulas ambas modificaciones.

2. Parte demandada

A) Excepción procesal de caducidad:

La representación del grupo empresarial opone en primer lugar excepción de caducidad de la acción.

Argumenta al respecto que fue en la reunión de fecha 17 de octubre de 2024 cuando se notificó a la representación de los trabajadores la decisión de variar el porcentaje de teletrabajo a las personas con diversidad funcional. Y que si la parte actora pretende impugnar aquella medida considerándola una MSCT, el plazo establecido era el de veinte días hábiles y ha transcurrido ya (dado que la demanda se interpone el 10 de diciembre de 2024).

B) Respecto de la variación del porcentaje de teletrabajo:

En cuanto a las cuestiones de fondo, en primer lugar en cuanto al teletrabajo admite la demandada que desde el 1 de enero de 2025 se ha producido efectivamente un cambio en la política de teletrabajo para las personas con discapacidad, alterando el porcentaje de jornada en que pueden prestar servicios a través de esta modalidad desde el 100% al 75%. Pero rechaza que esta medida constituya una MSCT, al estimar que se incluye en el ámbito del *ius variandi* o poder organizativo empresarial. Con base en este razonamiento alega falta de acción, al no existir ninguna MSCT que impugnar.

Adicionalmente se argumenta que el aludido cambio tiene como finalidad garantizar la flexibilidad laboral de los trabajadores con diversidad funcional, a la vez que se evita su aislamiento y se fomenta su plena integración en la plantilla. A lo que se añade que cuando algún miembro de este colectivo ha solicitado teletrabajar al 100% porque sus tratamientos médicos le impedían la presencialidad, la compañía se lo ha concedido.

Por último, se pone de manifiesto que la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (en adelante LTD) no obliga a que las empresas permitan teletrabajar durante el 100% de la jornada, siendo posible la reversión de esta medida.

C) Respecto de la modificación del cálculo salarial.

Declara la dirección del grupo que no se ha producido ninguna modificación respecto del parámetro de productividad en el cálculo del salario de las personas con discapacidad. Dicho parámetro sigue sin aplicarse a estas personas trabajadoras, tal y como se pactó en el Acuerdo transaccional de 18 de abril de 2023 ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

3. Parte interesada

Se adhieren a la demanda como partes interesadas en este conflicto colectivo la Federación de Servicios de CCOO, la Federación estatal de Industria, Construcción y Agro de UGT y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios, CSIF.

V. Normativa aplicable al caso

La resolución del pleito por la Sala de lo Social de la AN encuentra su fundamento en las siguientes previsiones legales:

-En lo relativo al plazo de caducidad establecido para la impugnación de las MSCT: art. 138.1 LJS, en relación con art. 59 ET.

-En lo referente al concepto y la regulación de las MSCT: art. 41 ET.

-Respecto de la ordenación del porcentaje de teletrabajo y su alteración: art. 8.1 LTD en relación con art. 7 LTD.

Jurisprudencia:

Esta sentencia se apoya en la doctrina emanada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo sobre el cómputo del plazo de caducidad en la impugnación de las MSCT colectivas, con cita expresa de los siguientes pronunciamientos:

- STS-SOC (rcud 53/2012), de 21 de mayo de 2013 (ECLI:ES:TS:2013:3167).
- STS-SOC núm. 30/2017 (rcud 26/2016), de 12 de enero (ECLI:ES:TS:2017:806).
- STS-SOC núm. 185/2020 (rcud 201/2018), de 27 de febrero (ECLI:ES:TS:2020:891).
- STS-SOC núm. 765/2021 (rcud 80/2020), de 7 de julio (ECLI:ES:TS:2021:3236).
- STS-SOC núm. 370/2023 (rcud 169/2021), de 23 de mayo (ECLI:ES:TS:2023:2345).
- STS-SOC núm. 994/2023 (rcud 113/2021), de 22 de noviembre (ECLI:ES:TS:2023:5236).

Respecto de la cuestión de fondo debatida se citan sentencias anteriores de esta misma Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que han abordado los límites del *ius variandi* empresarial en materia de teletrabajo:

- SAN-SOC núm. 117/2022 (proc. 204/2022), de 12 de septiembre (ECLI:ES:AN:2022:4145).
- SAN-SOC núm. 62/2024 (proc. 289/2023), de 3 de junio (ECLI:ES:AN:2024:2978).
- SAN-SOC núm. 136/2024 (proc. 223/2024), de 29 de octubre (ECLI:ES:AN:2024:5409).

VI. Doctrina básica

Cabe afirmar como doctrina contenida en esta resolución de la Audiencia Nacional, en lo fundamental, que:

- Cualquier decisión empresarial consistente en la supresión de una condición más beneficiosa es susceptible de ser impugnada judicialmente, aunque no constituya una MSCT. El hecho de que el legislador haya previsto un procedimiento específico para la impugnación de las MSCT no quiere decir que en otro caso, cuando no concorra el requisito de sustancialidad, la empresa pueda variar unilateralmente una condición contractual sin que tal decisión pueda someterse a control judicial.
- De otro lado, el plazo de caducidad de veinte días hábiles para la impugnación de una MSCT colectiva, previsto en el art. 138 LJS, no comienza a computar mientras no exista una notificación escrita y expresa de la decisión empresarial a los trabajadores o a sus representantes. No siendo suficientes a estos efectos las formas de comunicación que no reúnan estas características, como las efectuadas a través del tablón de anuncios, las informaciones verbales, las circulares de empresa, la firma de acuerdos, la publicación en la intranet de la empresa etc. Y ello, aunque la representación legal de los trabajadores haya podido tener conocimiento de la medida por alguna de estas vías.

Así pues hasta que no se produce la comunicación escrita y expresa no se da el presupuesto para que comience a computar el plazo de caducidad de veinte días para la impugnación de la MSCT, sin perjuicio de que entre en juego el plazo de prescripción de un año fijado con carácter general en el art. 59.2 ET.

- En referencia al teletrabajo la empresa puede, dentro de sus facultades de organización, declarar en qué supuestos es necesaria la presencia física de la persona trabajadora para el cumplimiento de sus funciones; pero siempre y cuando no altere con ello el porcentaje de presencialidad establecido. Dicho porcentaje fijado para cada trabajador no puede ser modificado por la empresa ni unilateralmente, ni tampoco a través de la

negociación colectiva, porque el art. 8.1 LTD exige la negociación individual con la persona trabajadora para poder cambiar el porcentaje de presencialidad recogido en el acuerdo de trabajo a distancia.

- La variación del porcentaje de teletrabajo desde el 100% al 75% de la jornada constituye una MSCT.

VII. Parte dispositiva

Se estima la demanda con base en los preceptos legales y en la doctrina jurisprudencial reseñados, declarando la nulidad de la medida empresarial consistente en modificar, desde el 1 de enero de 2025, el porcentaje de presencialidad que han de cumplir las personas con grado de discapacidad reconocido.

Sin imposición de costas.

VIII. Pasajes decisivos

La Sala de lo Social de la AN argumenta, respecto de la excepción de caducidad alegada por la demandada:

- *Caso de encontrarnos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo, hemos de estar a las previsiones del art. 138, precepto en el que se fija de forma taxativa un plazo de caducidad para el ejercicio de la acción de 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.*
- *Como recuerda la STS de 22-11-2023, rco. 113/2021, "el plazo de caducidad para el ejercicio de la acción de impugnación de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo colectivas, no puede empezar a correr hasta el momento en el que la empresa ha notificado su decisión por escrito y de manera fehaciente a la representación legal de los trabajadores "por cuanto dicho requisito asegura el conocimiento de la medida por la RLT, quien deberá impugnarla en un plazo perentorio de caducidad, que se activa al día siguiente de la citada notificación".*
- *Lo que resulta de la documentación aportada es que tal notificación fehaciente no consta efectuada. Esto es, en la reunión de 17 de octubre de 2024 citada en la demanda la representación de las empresas del grupo mostró su intención de variar el porcentaje de teletrabajo de las personas con discapacidad. Pero se dio traslado a la RLT para informe en un plazo de 15 días. Esto es, ni consta decisión en firme adoptada en tal fecha ni consta notificación fehaciente de tal decisión que determine que el día a quo deba computarse desde el 17 de octubre de 2024. No cabe hablar, por ello, de caducidad y la excepción debe rechazarse.*

En cuanto al fondo del asunto, que no es otro que la discutida licitud del cambio en el porcentaje de teletrabajo implementado por la empleadora, se afirma:

- *Pues bien, al respecto de tales variaciones es constante la posición de esta Sala al señalar que "Es la empresa, en el ejercicio de sus facultades de control y llevanza de la actividad empresarial quien debe fijar, como no podría ser de otro modo, aquéllos supuestos en los que la presencia del trabajador a distancia sea precisa para el desarrollo de sus funciones. Tal previsión, siempre que no se alteren los porcentajes de presencialidad, no resulta contraria a derecho y se inserta dentro de las facultades*

organizativas del empresario" (SAN de 29-10-2024, proc. 223/2024). Esto es, lo que no cabe es, precisamente, alterar de manera colectiva los porcentajes de presencialidad al amparo del poder de dirección empresarial. No cabe, por tanto, alterar el citado porcentaje mediante la negociación colectiva (artículos 41 y 82.3 ET) sino que lo que exige la Ley 10/2021 es la negociación individual con cada trabajador afectado. Y ello en los términos previstos en el art.8.1 de la citada Ley ("La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personastrabajadoras"). Así lo hemos resuelto reiteradamente en casos análogos, como los citados en la SAN de 03-06-2024, proc.289/2023, o en la SAN de 12-09-2022, proc. 2014/2022.

- La empresa no puede, por tanto, implantar de manera unilateral una política de teletrabajo que suponga, con carácter general, la disminución del régimen de presencialidad de las personas con discapacidad pasando el porcentaje del 100% al 75%, alterándose de forma unilateral el porcentaje de trabajo a distancia inicialmente pactado, sin sujetarse en cuanto a dicha previsión a las estipulaciones del art. 8 de la LTD (pues se reconoce por la empresa que esa nueva política se aplica a la totalidad de la plantilla y no solo a las nuevas contrataciones). Tal actuación, que no se niega se ha efectuado tras la reunión informativa de 17 de octubre de 2024 y con efectos de 1 de enero de 2025, ha de ser considerada como una verdadera modificación sustancial de condiciones de trabajo. De ahí la estimación de la demanda.

IX. Comentario

En el supuesto de hecho que da lugar a este conflicto la decisión empresarial cuya anulación pretende el sindicato demandante, es decir la reducción del porcentaje de jornada a realizar mediante teletrabajo para el colectivo de empleados con discapacidad, no ha sido notificada debidamente a las personas trabajadoras ni a sus representantes; y este es el dato determinante para que la Sala entre a conocer la pretensión y no la declare caducada.

En efecto, aunque la dirección del grupo llegó a manifestar en una reunión su intención de llevar a cabo el referido cambio, nunca se produjo la "notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes" a la que alude el art. 138 LJS y que constituye el *dies a quo* del plazo de caducidad de veinte días hábiles. Al respecto existe una abundante y consolidada jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, aclarando que tal comunicación ha de ser necesariamente expresa, además de escrita, para desencadenar la caducidad de veinte días; sin que resulten equivalentes otro tipo de manifestaciones de la voluntad empresarial que no cumplan tales requisitos, y aunque se demuestre que la representación de los trabajadores tuvo conocimiento de la decisión.

No habiéndose comunicado la medida explícitamente y por escrito, así pues, no entra en juego el plazo de caducidad de veinte días sino el general de prescripción de un año, y por ello la pretensión no se entiende caducada.

Por otra parte, tampoco se estima la excepción de falta de acción, que alegaba la empresa con base en el argumento de que no existe MSCT sino un acto encuadrado en el *ius variandi*. La Sala nos recuerda que, aun cuando la decisión de la empleadora no se considerase MSCT por falta de sustancialidad, el órgano jurisdiccional debería entrar a conocer la demanda, ya que el derecho de las personas trabajadoras a reclamar judicialmente contra una medida empresarial no se circunscribe a las MSCT.

Entrando ya en el fondo de la controversia, la clave para la solución de este pleito se sitúa sin duda en el art. 8.1 LTD: “*La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora*”; en relación con el art. 7 de la misma Ley, que incluye el citado porcentaje dentro del contenido mínimo y obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia.

En su intelección de este art. 8.1, la sentencia señala que no resulta lícito alterar el porcentaje de presencialidad a través de la negociación colectiva. Por esta razón, no cabría hacerlo a través del acuerdo que pone fin al periodo de consultas en el procedimiento de MSCT de carácter colectivo (art. 41.4 ET); ni tampoco mediante el pacto de descuelgue del convenio (art. 82.3 ET). La LTD impone taxativamente la negociación individual con cada persona trabajadora afectada, como única vía para la alteración del porcentaje de trabajo a distancia.

Habida cuenta de que dicho porcentaje no puede variarse mediante la negociación colectiva siendo imprescindible el pacto individual, resulta aún menos admisible que se lleve a cabo por decisión unilateral de la empresa. Así pues, la dirección del grupo no puede implantar por sí misma una política de teletrabajo que suponga la modificación del porcentaje de presencialidad para las personas con discapacidad como ha sucedido en este caso, lo que conduce a estimar la demanda declarando la nulidad de tal variación, sin perjuicio de la posibilidad de que se acuerde individualmente con cada persona un cambio en su porcentaje de teletrabajo. En este sentido, el pronunciamiento analizado sigue la estela de otros de la misma Sala, que anularon cláusulas incluidas en el acuerdo de trabajo a distancia porque dejaban al arbitrio de la empresa la alteración del porcentaje de teletrabajo (SSAN de 12 de septiembre de 2022, núm. 117/2022 y de 3 de junio de 2024, núm. 62/2024).

Con referencia a la otra decisión de la dirección del grupo contra la que pretendía actuar la parte demandante, que era la aplicación de un parámetro de productividad en el cálculo del salario de las personas con diversidad funcional, la sentencia declara sencillamente que no se ha acreditado la introducción de ningún cambio al respecto por parte de la empresa.

X. Apunte final

Sostenía el sindicato demandante que se había practicado una MSCT sin seguir los trámites del art. 41 ET, y la sentencia lo confirma al expresar que la actuación de la dirección “*ha de ser considerada como una verdadera MSCT*”.

Ahora bien, si el fallo declara la nulidad de la medida empresarial no es con fundamento en el art. 41 ET, sino en el art. 8 LTD; la Sala pone de relieve que el porcentaje de teletrabajo solo podría haberse modificado mediante un acuerdo con cada persona trabajadora, y tal negociación individual no se ha producido.

Cabe recordar en este punto que el porcentaje de presencialidad forma parte del contenido mínimo y obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, en virtud del art. 7 d) LTD; aunque puede venir encuadrado en los márgenes establecidos por la negociación colectiva, ya que los convenios y acuerdos colectivos pueden regular entre otras materias la jornada mínima presencial (disposición adicional 1ª.2 LTD).

Además el mismo acuerdo de trabajo a distancia puede fijar los criterios para la reversibilidad al trabajo presencial, extremo sobre el que también puede incidir la negociación colectiva. En efecto, dispone el art. 5.3 LTD que “*El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia*”. Recuérdese que en el caso aquí examinado la empresa pretendía revertir una situación en que se teletrabajaba durante el 100% de la jornada, volviendo a introducir una cierta presencialidad. Ciertamente esta cuestión podría haber estado prevista en los acuerdos de trabajo a distancia o en la negociación colectiva.

Nótese por otra parte que con base en el comentado art. 8 LTD, todos los aspectos que estén recogidos en el acuerdo de trabajo a distancia constituyen excepciones al ámbito de aplicación del mecanismo de la MSCT, puesto que la empresa no puede lícitamente variar esas condiciones de trabajo por mucho que alegue causas justificativas, siendo imprescindible la aceptación individual. Y ello a pesar del carácter abierto con el que se configura esta figura legal en el art. 41.1 ET, que la hace extensible a cualquier tipo de condición laboral sin mencionar excepciones (“*Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias...*”).

Conviene precisar también que, si bien este art. 41 ET no puede aplicarse a las materias recogidas en el acuerdo de trabajo a distancia como acaba de afirmarse, sí podría afectar a las otras condiciones laborales no incluidas en él respecto de las personas que teletrabajan (salario, funciones, etc.).

El hecho de que el contenido del acuerdo de trabajo a distancia esté blindado frente a la eventualidad de una MSCT resulta coherente, sin duda, con la voluntariedad proclamada en el art. 5.1 LTD: “*El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora*”. Precepto que por lo demás, también veta la aplicación del art. 41 ET en el momento inicial del trabajo a distancia, al proscribir que pueda ser implantado por este cauce.

Tal voluntariedad no obstante tiene alguna excepción, prevista en el propio art. 5 LTD: “*sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva*”. Así sucede, por ejemplo, con el teletrabajo que solicitan las personas trabajadoras como medida de adaptación por conciliación de la vida familiar y laboral, que se configura como un derecho en el art. 34.8 ET, debiendo la empleadora concederlo obligatoriamente salvo que concurran razones objetivas para su denegación.

Pero no se debe olvidar, en todo caso, que la LTD se aplica únicamente a las relaciones de trabajo que se desarrollan a distancia con carácter regular, es decir a aquellas en las que se trabaje a distancia al menos el 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses (art. 1). Significa ello que la ordenación legal de la materia que se ha expuesto a lo largo de este comentario no entra en juego para quienes teletrabajan durante un porcentaje de tiempo inferior. En tales supuestos, ante el interrogante de si la empresa puede alterarles unilateralmente el porcentaje de teletrabajo (por ejemplo desde un 25% a un 5%) habría que responder acudiendo a la ordenación de las MSCT en el ET.

De igual manera es posible plantearse qué habría sucedido en un supuesto de hecho igual al que resuelve esta sentencia, pero en el que la alteración del porcentaje de teletrabajo hubiera sido mínima (por ejemplo desde el 90% al 85%). Al respecto, téngase en cuenta que cuando el art. 8 LTD proscribía la modificación unilateral del porcentaje por parte de la empresa no menciona el requisito de la sustancialidad; de donde se infiere que con base en su literalidad habría que entender proscritos incluso los cambios más mínimos.