

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo por causas productivas. Calificación de la decisión empresarial en atención a la causa esgrimida y al procedimiento negociador.

Belén García Romero

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

Resumen: La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia de 23 de junio de 2026, resuelve el recurso de casación planteado por UGT y CCOO contra la sentencia de la Audiencia Nacional que calificó ajustada la modificación sustancial de las condiciones de trabajo realizada por la empresa por causas productivas y consideró que la negociación fue de buena fe. El Alto Tribunal desestima el recurso y confirma la sentencia impugnada.

Palabras clave: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo, causas productivas, procedimiento, comunicación a la representación legal de los trabajadores, vulneración de derechos fundamentales.

Abstract: The Supreme Court Social Chamber, in a judgment dated 23 June 2026, ruled on the appeal in cassation lodged by UGT and CCOO against the judgment of the National High Court, which had found that the substantial change to working conditions made by the company for production-related reasons was justified and had considered that the negotiations had been conducted in good faith. The Supreme Court dismissed the appeal and upheld the contested judgment.

Keywords: Substantial change in working conditions, production-related reasons, procedure, notification to the workers' legal representatives, violation of fundamental rights.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00765

ECLIS: ECLI:ES:TS:2026:2921

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

La Sentencia 565/2026, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 23 de junio de 2026, resuelve un recurso de casación ordinaria interpuesto por los sindicatos UGT y CCOO, al que se adhieren los sindicatos CGT y CSIF, contra la sentencia

número 109/2025, de 18 de julio de 2025, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo, autos número 120/2025, promovido a instancias de la Confederación Sindical ELA, la Federación Estatal de Industria de CCOO, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), contra la empresa AIR LIQUIDE HEALTHCARE SL.

A partir de un panorama fáctico ciertamente complejo, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo analiza en esta sentencia la legalidad de la medida empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo cuestionada por los sindicatos recurrentes, tanto en cuanto a la existencia misma de la causa ETOP alegada, como en lo que se refiere al procedimiento negociador (información suministrada, existencia o no de buena fe, comunicación final de la decisión a la RLT, etc.), así como también sobre la posible vulneración del artículo 22 del ET y, especialmente, sobre la posible vulneración de los derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva y el de libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva.

Para resolver el debate, la Sala analiza la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre estas y otras cuestiones relevantes que luego aplica al caso concreto.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 565/2026, de 23 de junio.

Tipo y número recurso: Recurso de casación núm. 261/2025.

ECLI:ES:TS:2026:2921

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Problema planteado

La cuestión debatida en el presente recurso de casación ordinaria se centra en determinar si la decisión empresarial de modificar sustancialmente las condiciones de productividad, jornada, horario y determinación de nuevos perfiles profesionales merece la calificación de nula o subsidiariamente improcedente.

2. Hechos y antecedentes

1.º - La empresa AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA, S.L. (en adelante, ALHE), desarrolla su actividad empresarial vinculada al suministro, distribución y comercialización de gases medicinales, a la prestación intermediada de servicios médicos y asistenciales en hospitales, clínicas y domicilios, a servicios de oxigenoterapia y terapias respiratorias domiciliarias, así como a instalaciones, mantenimiento y suministro de productos sanitarios necesarios para tales servicios. La compañía estructura su actividad en tres grandes líneas de negocio: 1) Medical gases o Actividad Hospitalaria; 2) Diabetes y 3) Terapias Respiratorias Domiciliarias TRD (VitalAire).

La modificación sustancial impugnada se proyecta exclusivamente sobre la línea de negocio VitalAire (TRD), afectando a un total de 359 trabajadores de los 704 adscritos a dicha actividad, pertenecientes a los perfiles de Controlador de Medios de

Terapias (CMT) y Técnico Instalador (TI) y prestan servicios en distintos centros de trabajo de las diecisiete comunidades autónomas y Ceuta y Melilla.

La representación legal de los trabajadores en la empresa (RLT) está integrada por 58 miembros: 37 de UGT, 11 de CCOO, 3 de CSIF, 1 de Intersindical Canaria, 1 de USO, 1 de CIG y 1 de ELA.

2.º - Las condiciones laborales de la empresa vienen rigiéndose por el XX Convenio General de la Industria Química, de 13 abril de 2018 y por el XXI Convenio colectivo general de la industria química de 6 de febrero de 2025.

3.º- El 10 de mayo de 2016 se suscribió entre la empresa y representantes de UGT y CCOO el denominado «Acuerdo de Armonización y Aplicación del Convenio Colectivo General de la Industria Química en grupo GASMEDI, SLU», con el objetivo de «armonizar la aplicación del Convenio General de la Industria Química en Grupo Gasmedi, SLU, y avanzar en la integración de las empresas de Gasmedi en el marco de relaciones laborales de Air Liquide y dar respuesta a las demandas planteadas por la representación de los trabajadores». Entre otras cuestiones, en dicho acuerdo se regulaba el sistema de clasificación profesional en función de 8 grupos profesionales; los «incentivos por servicios» y los «turnos de trabajo» (en el acuerdo se preveía que cuando la empresa considerase necesario implantar o modificar un régimen de turnos, debía negociarlo con la RLT del centro afectado).

4.º- Durante los años 2022 y 2023 se mantuvieron conversaciones informales entre la empresa y la RLT para redefinir la fórmula de productividad de cara a la modificación de la retribución variable, aunque tales conversaciones no prosperaron.

5.º- A partir de marzo de 2024 la empresa concibió la idea de instar un procedimiento de MSCT para lo cual contrató la asesoría externa de CECA-MAGAN. El informe elaborado constata una evolución decreciente de la rentabilidad de la línea TRD desde 2020.

6.º- El 7 de octubre de 2024, CCOO presentó solicitud de mediación ante el SIMA frente a la empresa. El 22 de octubre de 2024 se llega a un acuerdo de mediación, en virtud del cual la empresa se comprometía a iniciar un proceso negociador para tratar de alcanzar un acuerdo en, al menos, el sistema de incentivos, antes del 30 de noviembre de 2024 con vocación de continuidad (...).

8.º- El 9 de diciembre de 2024, la empresa remite un escrito a las secciones sindicales de UGT, CCOO, CGT, CSIF, Intersindical Canaria, CIG, USO y ELA en las que recordaba el acuerdo alcanzado ante el SIMA y expone su intención de proceder a una modificación de las condiciones de trabajo del servicio TRD para garantizar su viabilidad futura y su rentabilidad. Dichas medidas afectarían a los contenidos actuales de los puestos de trabajo (incluyendo, en algunos casos, reclasificación al alza del grupo profesional), a la organización de turnos horarios en las delegaciones para la adecuada atención al cliente y la aplicación de los sistemas de incentivos de servicios con el fin de mejorar la productividad. La empresa califica esos cambios como modificación sustancial de condiciones de trabajo, anuncia la apertura del periodo de consultas del artículo 41 ET y propone celebrar la primera reunión el 8 de enero de 2025.

9.º- El 8 de enero de 2025 se constituye la Comisión negociadora del proceso de MSCT encontrándose integrada por la parte social por trece miembros (10 representantes de UGT y 3 de CCOO). La representación social recibió la «Memoria explicativa modificación sustancial de las condiciones de trabajo Terapias Respiratorias domiciliarias». En el citado informe consta que se invocan causas de tipo productivo; que se propone la modificación del modelo de productividad fijado en el Acuerdo de 2016; que se pretenden alterar los perfiles profesionales pasando a tres tipos de perfil (técnico, asistencial y especialista), y que se pretenden alterar los horarios por turnos rotativos (con determinadas características que se detallan en el documento remitido).

10.º- Durante el periodo de consultas, que se desarrolló entre los días 14 de enero y 17 de febrero, la empresa remitió a la RLT 11 correos electrónicos con información y documentación solicitada por la misma.

11.º- El 4 de marzo de 2025, la empresa comunica a la representación social la decisión final en la que expresa que ha finalizado el periodo de consultas sobre MSCT de carácter colectivo con el resultado de sin acuerdo y que ha solicitado la intervención de la Comisión Mixta del convenio para seguir intentando alcanzar un acuerdo. Sin perjuicio de ello, manifiesta que va a implantar las medidas planteadas en la modificación sustancial. Reitera la concurrencia de causas productivas vinculadas a la pérdida de rentabilidad del servicio de TRD, a problemas de ingresos derivados de la Ley de desindexación en contratos públicos, de la prórroga de contratos fuera de concurso sin refinanciación y del modelo de concurso, así como el incremento de gastos por subida de precios de tecnologías, incidencia del IVA, inflación en compras y costes salariales. La decisión final incorpora el calendario de implantación progresiva de las medidas y se informa que se va a dar copia de la comunicación a cada una de las personas trabajadoras y, en su momento, con un mínimo de quince días a la fecha que se apliquen los cambios se le dará traslado individualmente de cómo le afectarán en concreto a sus actuales condiciones de trabajo.

12.º- Por la representación de la Confederación Sindical ELA se interpuso demanda de conflicto colectivo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de la cual conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a las que se adhirieron los sindicatos CCOO y UGT. La parte social solicita que se declare la modificación sustancial de condiciones de trabajo impuesta por la empresa nula y subsidiariamente injustificada, y se proceda a reponer a los trabajadores afectados por la medida en sus anteriores condiciones de trabajo. Por parte de CCOO se amplía la demanda solicitando que se declare asimismo la violación de derechos fundamentales de tutela judicial efectiva y de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, condenando a la empresa al pago de una indemnización de 8.500 euros.

13.º- Con fecha de 18 de julio de 2025, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en que declara de oficio la caducidad de la denuncia de las vulneraciones de derechos fundamentales efectuadas por CCOO, desestima las demandas interpuestas por ELA, CCOO y UGT y califica la modificación sustancial de las condiciones de trabajo como justificada, absolviendo a la demandada de los pedimentos contenidos en la demanda.

14.º- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por parte de los sindicatos CCOO y UGT.

IV. Posición de las partes

- La parte recurrente está integrada por los sindicatos CCOO y UGT.

El sindicato CCOO interpone recurso de casación a través de cuatro motivos. En el primer motivo alega el error en la apreciación de la prueba por la incorrecta valoración del documento que contiene a su juicio propuestas sindicales no respondidas. En los tres motivos siguientes achaca a la sentencia de la Audiencia Nacional (AN) la infracción del artículo 41.4 ET al no haber existido una negociación real con una postura inamovible de la empresa, y del artículo 22 ET, por considerar que se vulneró el Acuerdo GASMEDI por la creación de nuevos grupos profesionales sin intervención de la Comisión de Grupos Profesionales, y finalmente, por entender que no incurría en causa productiva real, al tener dichas medidas origen en la reclamación sindical sobre incentivos.

El sindicato UGT, en un escrito de formalización parcialmente coincidente, estructura el recurso en cinco motivos en los que defiende que la sentencia de la AN ha vulnerado (motivos primero, segundo y tercero) los artículos 24, 37 y 28 de la CE, por considerar que se ha lesionado la tutela judicial efectiva –al haber acogido la caducidad de la acción en lo tocante a vulneración de derechos fundamentales incorporada mediante ampliación de la demanda por parte de CCOO– y la libertad

sindical y el derecho a la negociación colectiva, entendiendo también (motivos cuarto y quinto) que no ha habido negociación de buena fe y que se ha vulnerado el artículo 22 del ET y el Acuerdo GASMEDI.

- La empresa AIR LIQUIDE HEALTHCARE SL., como parte recurrida, ha impugnado los respectivos recursos, oponiéndose a la modificación fáctica y a todos los motivos de infracción jurídica.
- Por su parte, el Ministerio Fiscal solicita la desestimación del recurso, por considerar que la sentencia recurrida es ajustada a derecho.

V. Normativa aplicable al caso

Las principales normas citadas como infringidas en la sentencia son las siguientes:

- Varios preceptos de la Constitución española (CE): artículo 24 CE (derecho a la tutela judicial efectiva); artículo 28 CE (derecho de libertad sindical), y artículo 37 CE (derecho a la negociación colectiva y al conflicto colectivo).
- Del Estatuto de los Trabajadores (ET): artículo 22 ET (sistema de clasificación profesional); artículo 41 (MSCT) y art. 82.3 ET (inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo).
- Diversos preceptos de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), en especial, el artículo 68 LRJS (sobre la ejecutividad del acuerdo de mediación), y los artículos 96 y 181.2 LRJS (carga de la prueba en procedimientos de vulneración de derechos fundamentales).

VI. Doctrina básica

Como se ha señalado, para resolver las cuestiones debatidas en los dos recursos formulados, que son parcialmente coincidentes, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo hace revisión de la jurisprudencia existente sobre cada una de ellas, empezando por la modificación fáctica interesada por CCOO (FJ 2.º), para después hacer repaso de la doctrina que sustenta su posición sobre cada uno de los motivos de infracción jurídica planteados, como son la supuesta vulneración de los derechos fundamentales y su prueba, sobre la buena fe en la negociación en el marco de MSCT colectivas, sobre las existencia de causas ETOP y, en fin, sobre la comunicación de la decisión final de la empresa a la RLT (FJ 3.º y 4.º).

1. Doctrina sobre modificación fáctica

La Sala recuerda su doctrina constante sobre esta cuestión, contenida, entre otras, en su STS 287/2025, de 3 de abril (rec. 122/23), de acuerdo con la cual, para que prospere una modificación fáctica es necesario que la petición reúna los requisitos de claridad y precisión en su planteamiento, el alejamiento de valoraciones jurídicas, la concreción de la redacción pretendida y la trascendencia para el fallo de la modificación defendida. Según se expone de manera más pormenorizada en su STS 172/2020 de 26 de febrero (Rec. 160/2019), para que prospere un motivo de revisión fáctica es imprescindible que concurren de manera conjunta todos y cada uno de los siguientes requisitos: «1.º) Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado, lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse; 2.º) Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva –y adecuada– ubicación en la fundamentación jurídica; 3.º) Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa; 4.º) Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas (no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada). No cabe apreciarlo si ello comporta repulsa de las facultades valorativas de la prueba, privativas del Tribunal de instancia, cuando estas atribuciones

se ejercitan conforme a la sana crítica, porque no es aceptable que la parte haga un juicio de evaluación personal, en sustitución del más objetivo hecho por el Juzgador de instancia; 5.º) Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas; 6.º) Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos; 7.º) Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo; 8.º) Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento; 9.º) Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. (...).»

2. Doctrina sobre prueba de la vulneración de un derecho fundamental

Según reiterada jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (recogida en el FJ 3.º, apartado 3 de la presente sentencia), para que opere el mecanismo tuitivo de la inversión de la carga de la prueba, es una exigencia procesal insoslayable que la parte actora –trabajador o sindicato– aporte un principio de prueba razonable que evidencie la lesión de un derecho fundamental (SSTS 71/2023, de 25 de enero, rec. 62/2021 y 954/2022, de 13 de diciembre, rec. 40/21). En caso contrario, se desestimará la pretensión de tutela de derechos fundamentales (STS 356/2025, de 9 de abril, rec. 92/2023).

Una vez que la parte demandante ha acreditado indicios suficientes que generan apariencia o sospecha fundada de vulneración, se produce automáticamente el desplazamiento hacia la empresa o Administración empleadora de la carga de probar que el acto extintivo, la medida adoptada o el comportamiento combatido se produjo por motivos legítimos y totalmente ajenos a la lesión del derecho (STS de 17 de junio de 2014, rcud. 2217/14 y STS de 24 de febrero de 2016, rcud 1097/14).

3. Doctrina sobre negociación de buena fe en el marco de la adopción de MSCT colectivas

Por lo que se refiere a la buena fe en el marco de la adopción de una MSCT de carácter colectivo, y, según se expone en el apartado 1 del FJ 4.º de la sentencia glosada, la jurisprudencia de la Sala Cuarta ha establecido con claridad los parámetros que han de tomarse en consideración, partiendo de la enorme relevancia de esta exigencia legal para la validez de la medida empresarial. Así, la obligación legal de articular un periodo de consultas presidido por la buena fe comercial está vinculada de manera inescindible «con el derecho de información de consultas de los representantes de los trabajadores y con la verdadera voluntad de alcanzar un acuerdo.»

Así, de un lado, la entrega de documentación tiene un carácter instrumental para garantizar el deber de negociar de buena fe. Ahora bien, a diferencia de lo que ocurre en los procedimientos de despido colectivo (donde existe un listado tasado detallado de documentación a aportar en el RD 1483/2021), la normativa aplicable al caso no ofrece un catálogo cerrado de la documentación a entregar en una MSCT. Sin embargo, esta Sala exige «que se aporte aquella información que sea trascendente y suficiente para posibilitar una negociación real, permitiendo a la representación social conocer las causas y preparar adecuadamente las consultas para ofrecer propuestas y contrapropuestas». Al respecto, cita dos de sus resoluciones en las que se consideró que se incumplía el deber, dada la carencia evidente de la información aportada (así: SSTS 4 de diciembre de 2014, rec. 263/2013 y de 13 de octubre de 2015, rec. 306/14).

Asimismo, el deber de buena fe se instrumentaliza en el objetivo esencial de la consecución de un acuerdo. Este requisito se vulnera, declarándose la nulidad de la modificación, cuando la empresa durante el periodo de consultas mantiene posiciones inamovibles a partir de su propuesta inicial (STS 10 octubre de 2014, rec. 60/2014), y se respeta cuando de manera efectiva y comprobable, se intercambian ofertas y contraofertas, antes de la adopción unilateral del acuerdo o de la medida, excluyendo cualquier indicio de fraude, dolo o abuso de derecho (STS de 18 de noviembre de 2015, rec. 19/15), y también cuando da puntual respuesta a las sucesivas preguntas de la representación social (STS 816/2016, de 5 de octubre, rec. 79/2016).

4. Doctrina sobre la existencia de causas ETOP para adoptar una MSCT

De acuerdo con la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (sintetizada en el FJ. 4.º, apartado 3 de la presente sentencia), tras la reforma laboral de 2012, para que la causa opere como soporte válido de la modificación, basta legalmente con que las medidas empresariales estén «relacionadas» con la competitividad, la productividad o la organización técnica. A partir de ahí, lo que compete a los órganos jurisdiccionales no es efectuar juicios de oportunidad empresarial, pero sí deben emitir un juicio de legalidad en un doble nivel: verificar la existencia real de la causa alegada y constatar la “razonable” adecuación de dicha causa alegada y la modificación acordada.

El alcance de esa «razonable adecuación» ha sido precisado por la Sala señalando que la MSCT no es un simple instrumento para que la empresa incremente sus beneficios, sino una medida racional destinada a corregir deficiencias concretas en el plano económico, productivo, técnico u organizativo. Ello le ha llevado a considerar injustificada una MSCT en la STS 974/2024, de 3 de julio (rec. 174/2022), consistente en la supresión de un servicio de transporte de personal, al constatar que el ahorro económico derivado de la medida no era significativo en relación con los datos económicos de la empresa, mientras que los perjuicios irrogados a los trabajadores eran muy relevantes al obligarles a transitar por zonas carentes de seguridad e iluminación. En cambio, en otras sentencias, la Sala ha considerado justificada la medida, como sucede en la STS de 17 de diciembre de 2014 (rec. 24/14) y en la STS 156/2021, de 3 de febrero (rec. 93/19), ambas adoptadas por razones organizativas.

5. Doctrina sobre la comunicación de la decisión final de la empresa a la RLT

Según se recoge en el apartado 5 del FJ 4.º de la sentencia analizada, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha establecido desde antiguo que la comunicación de la medida adoptada por el empresario a la representación legal de los Trabajadores (RLT) constituye una garantía esencial para el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva y el inicio de los plazos de caducidad de 20 días (ex art. 138.1 LRJS), dado que la acción para impugnar las MSCT, tanto individuales como colectivas, está sometida a tal plazo.

Por ello, para que se inicie dicho plazo de caducidad, la empresa debe realizar una comunicación expresa y por escrito a la RLT, que sea clara en cuanto a su contenido y alcance y que detalle la concreta medida adoptada (SSTS 1336/2024, de 11 de diciembre- rec. 256/2022; 1342/2024, de 11 de diciembre – rec. 41/2023; 65/2025, de 20 de enero– rec. 28/2023), sin que sean válidas las comunicaciones en el tablón de anuncios, las meramente verbales o circulares genéricas de empresa (SSTS 555/2028, de 29 de mayo, rec. 60/17 y 1051/2025, de 12 de noviembre, rec. 142/2024).

La falta de notificación expresa, escrita y fehaciente a la RLT de la decisión empresarial definitiva adoptada tras un periodo de consultas finalizado sin acuerdo vicia de nulidad la modificación sustancial colectiva, sin que pueda suplirse por la comunicación individual a los trabajadores afectados (entre otras, STS núm. 337/2018, de 22 de marzo, rec. 660/2016, que reitera doctrina).

VII. Parte dispositiva

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo decide desestimar los dos recursos planteados por los sindicatos UGT y CCOO, confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional núm. 109/2025, de 18 de julio en proceso de Conflicto colectivo n.º 120/2025 y no efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

VIII. Pasajes decisivos

- FJ 2.º último párrafo: «Es indudable por lo tanto que un recurso de casación que pretenda una modificación fáctica en la que no se identifica el HP combatido ni se ofrece redacción alternativa, y que lo que realmente pretende es discutir la valoración jurídica de la sentencia recurrida está abocado al fracaso, como acertadamente señala el Ministerio Fiscal. Los HP de la sentencia recurrida quedan pues inalterados.»
- FJ 3.º. 4.- *En el presente caso está en juego el derecho de libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva, imputando el sindicato a la empresa una actitud lesiva de ese derecho al recurrir a la modificación sustancial cuando había un acuerdo en el SIMA (...)*

[...]

Ahora bien, no podemos acoger los argumentos esgrimidos en el recurso. Aun aceptando la relevancia esencial del derecho fundamental en juego, no puede configurar un indicio de su vulneración el dato de que la empresa comience un proceso de negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo que afectan –entre otros aspectos– a los incentivos después de haber llegado a un Acuerdo en el SIMA para negociar de futuro precisamente el tema de los incentivos.

La negociación allí referida en ese acuerdo no puede neutralizar una posterior negociación en el proceso de modificación sustancial (...).

- FJ 4.º.2 [...]

«A la vista de los HP y atendida la doctrina que acabamos de referir, no hay duda de que la empresa actuó con buena fe en el proceso negociador.» (...) El comportamiento empresarial durante la negociación fue transparente, con entrega de la documentación oportuna y necesaria, sometiéndose a numerosas reuniones negociadoras, sin que quede demostrado el mantenimiento de una conducta inflexible (...)»

- FJ 4.º. 4. *En lo tocante a la existencia de causas ETOP (...)*

En el presente caso, (...) nosotros reafirmamos «concorre una causa productiva, y que las medidas, contribuyen a mejorar la posición de la empresa en el mercado y a que pueda atender de forma más eficiente a la demanda del mercado, a lo que se une que no se acreditado siquiera que las mermas supongan sacrificio alguno para los trabajadores respecto de las condiciones existentes con anterioridad».

- FJ 4.º.5 [...] *queda suficientemente acreditado que tuvo lugar una comunicación final realizada por la empresa con fecha 4 de marzo de 2025, mediante la cual se informó a todos los Sindicatos con implantación en la compañía (...) de su voluntad de adoptar la MSCT de conformidad con el Calendario de Implantación que se les entregaba. Esa comunicación (...) no genera indefensión alguna a la parte social: asistimos a una comunicación expresa y por escrito a la RLT, que es clara en cuanto a su contenido y alcance, y que detalla la concreta medida adoptada.*

IX. Comentario

Como se ha señalado, la cuestión debatida en el presente recurso de casación ordinaria presentado por UGT y CCOO frente a la sentencia de la AN núm. 109/2025,

de 18 de julio, se centra en determinar si la decisión empresarial consistente en modificar sustancialmente las condiciones de trabajo en relación con el régimen de productividad, jornada, horario y determinación de nuevos perfiles profesionales, adoptada el 5 de marzo de 2025, merece la calificación de nula o subsidiariamente improcedente.

Para resolver el debate, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo procede a abordar las cuestiones planteadas en los recursos formulados por ambos sindicatos, que son parcialmente coincidentes, procediendo a un estudio conjunto de las infracciones invocadas que son iguales.

Comienza por la modificación fáctica interesada por CCOO, quien sostiene que la AN no ha valorado correctamente la prueba, afirmando que las propuestas formuladas por CCOO no fueron respondidas ni valoradas por la empresa, pero sin mencionar el hecho probado (HP) concreto que combate. Para responder a este primer reproche, la Sala empieza recordando su doctrina constante sobre los requisitos necesarios para que prospere una revisión fáctica y concluye que es indudable que “en un recurso de casación en el que se pretenda una modificación fáctica en la que no se identifica el HP combatido ni se ofrece una redacción alternativa, y que lo que realmente pretende es discutir la valoración jurídica de la sentencia recurrida está abocado al fracaso”. Así pues, en este caso, los HP de la sentencia recurrida quedan inalterados.

A continuación, el Alto Tribunal procede a analizar los motivos de infracción jurídica, comenzando por los recogidos en el recurso de UGT, que centra sus tres primeros en la vulneración de derechos fundamentales.

En el primer motivo, UGT considera que la sentencia de instancia yerra al apreciar de oficio la caducidad de la acción de tutela de derechos fundamentales respecto de CCOO, por entender que, al efectuarlo en el escrito de ampliación de la demanda, fuera de los 20 días legalmente previsto para este tipo de impugnaciones de modificación sustancial, la acción está caducada. El sindicato sostiene que no es una nueva acción sino una nueva fundamentación jurídica presentada en el escrito de ampliación de la demanda.

La Sala rechaza este motivo porque, al margen de que la invocación de un hecho nuevo o un fundamento jurídico nuevo (vulneración de un concreto derecho fundamental y una indemnización por ello) en un escrito de ampliación de la demanda bien podría entenderse caducada, considera que la sentencia de la Audiencia Nacional en el mismo fundamento jurídico en el que afirma la caducidad de la acción para la denuncia de que la modificación sustancial afecta a derechos fundamentales, se extiende en el análisis de si aprecia o no algún indicio de vulneración de derecho fundamental, por lo que se trata de un argumento adicional no determinante en absoluto de la decisión final.

En su segundo motivo, UGT sostiene que se infringe el artículo 24 CE, que garantiza el derecho a la tutela judicial efectiva. Sostiene que la MSCT acordada por la empresa no es más que una reacción al procedimiento de conflicto colectivo que se había anunciado, impidiendo el ejercicio de la acción colectiva que había de plantearse ante la jurisdicción social. La sentencia de instancia rechazó esta alegación, afirmando que no consta indicio alguno con la suficiente contundencia del que quepa inferir que la intención de la empresa fuera cercenar los derechos de libertad sindical y a la tutela judicial efectiva de los sindicatos.

El tercer motivo UGT sostiene que se infringen los artículos 37 y 28 CE, así como lo establecido en los artículos 41.2 y 6 y el artículo 82.3 del ET, por entender que el procedimiento del artículo 41 ET no es el adecuado para modificar un acuerdo de mediación ante el SIMA, debiendo acudir al artículo 82.3 ET para la inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo.

Para resolver estos motivos relativos a la vulneración de derechos fundamentales, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo recuerda su jurisprudencia sobre el juego de la carga de la prueba.

A continuación, constata que, en el presente caso se discute el respeto al derecho de libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva, imputando el sindicato a la empresa una actitud lesiva de ese derecho al recurrir a la MSCT cuando había un acuerdo del SIMA para resolver la cuestión relativa al sistema de incentivos. Sin embargo, aun reconociendo la relevancia esencial del derecho fundamental en juego, considera el Alto Tribunal que no puede acoger los argumentos esgrimidos en el recurso. Para la Sala, no constituye indicio de su vulneración el dato de que la empresa comience un proceso de negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo que afectan, entre otros aspectos a los incentivos después de haber llegado a un Acuerdo ante el SIMA para negociar de futuro precisamente el tema de los incentivos, pues la negociación de aquel acuerdo no puede neutralizar una posterior negociación en el proceso de MSCT de contenido más amplio. En suma, considera que la parte recurrente no ha aportado indicios suficientes sobre la vulneración de derechos fundamentales alegada para invertir la carga de la prueba.

Y respecto del motivo tercero, de que la vía del artículo 41 ET no era la adecuada para modificar un acuerdo alcanzado en el SIMA, pues tiene valor de convenio colectivo y debió ir al descuelgue, el Tribunal Supremo rechaza ese argumento, porque entiende que el acuerdo tuvo lugar en el seno de un proceso de MSCT del artículo 41 ET.

En el cuarto motivo, UGT defiende el derecho a la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, petición que decae al no haber prosperado los anteriores motivos.

En el quinto y último motivo, UGT sostiene que la sentencia impugnada infringe el artículo 41 ET porque no existen probadas razones económicas, técnicas, productivas u organizativas (ETOP) que soporten la decisión final argumentando que la empresa introdujo cambios sorpresivos, falta de información completa durante el proceso negociador, falta de buena fe en la negociación y falta de notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión final. Este motivo enlaza en buena medida con el recurso de CCOO que denuncia la ausencia de causa justificativa de la medida y que no se negoció de buena fe.

Para responder a estos reproches, la Sala comienza exponiendo su doctrina sobre negociación de buena fe en el marco de la adopción de MSCT colectivas. Concluye que, a la vista de los HP y aplicando la citada jurisprudencia, no hay duda de que la empresa actuó con buena fe en el proceso negociador. Para la Sala, el comportamiento empresarial durante la negociación fue transparente, con entrega de la documentación oportuna y necesaria, sometiéndose a numerosas reuniones negociadoras, sin que quede demostrado el mantenimiento de una postura inflexible o meramente formal de aparente negociación. Por ello, respalda las conclusiones de la AN.

En lo relativo a la existencia de causas ETOP, y tras recordar su doctrina sobre la existencia de causas ETOP en el marco de MSCT, considera la Sala que, en el presente caso, las razones esgrimidas por la empresa –que fueron «productivas»– están debidamente contrastadas y que, según se desprende del informe técnico, las medidas propuestas eran adecuadas para servir al fin pretendido.

Por lo que se refiere a la supuesta vulneración del artículo 22 del ET y del Acuerdo Gasmedi de 2016 (a través del cual la empresa se comprometía a mantener un concreto régimen de turnos y de clasificación profesional tras la fusión de esas empresas del Grupo Gasmedi en AIR Liquide) y la falta de sustanciación de la modificación en materia de clasificación profesional a través de la Comisión de Grupos Profesionales, la Sala considera que su respuesta ha de ser desestimatoria del motivo esgrimido por los sindicatos recurrentes. De un lado, porque el citado Acuerdo no es un pacto «estatutario», por lo que, a la luz del derecho a la negociación colectiva, no hay ningún obstáculo para que dicho compromiso pueda ser alterado a través de la negociación de una MSCT. De otro lado, no se aprecia una alteración esencial del sistema de clasificación profesional contemplado en el Convenio General de la

Industria Química, sino que la MSCT se ciñe en exclusiva a la creación de un nuevo perfil profesional y a modificar la nomenclatura de puestos.

Por último, la Sala Cuarta entra a analizar si la medida fue debidamente comunicada a la RLT. Tras exponer su doctrina al respecto y aplicarla al caso, concluye que queda suficientemente acreditado que tuvo lugar una comunicación final de la empresa a todos los sindicatos con implantación en la compañía de su voluntad de adoptar la MSCT de conformidad con el calendario de implantación que se les entregaba. Dicha comunicación es suficientemente ilustrativa, concreta y clara para dar a los sindicatos la posibilidad de conocer el contenido y alcance de la decisión adoptada y de proceder, como han hecho, a su impugnación.

En definitiva, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo rechaza uno a uno los motivos de los recursos de casación planteados por los sindicatos UGT y CCOO, lo que lleva a su desestimación y a la confirmación de la sentencia de la Audiencia Nacional.

X. Apunte final

La sentencia resuelve un caso complejo relativo a MSCT de carácter colectivo en el que se suscitan diferentes motivos de infracción jurídica contra la sentencia de instancia –la dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional núm. 109/2025, de 18 de julio, en proceso de conflicto n.º 120/2025–. Así, se discute la legalidad y causas justificativas de la modificación, la buena fe en el proceso negociador, la vulneración de derechos fundamentales, o la adecuación de la comunicación de la decisión final a la representación social. Todos ellos son rechazados por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que respalda en su sentencia que las modificaciones laborales adoptadas por causas productivas, con procedimiento correcto, son legales y proporcionales.

Quizás el mayor interés de esta sentencia de complicada lectura reside en la síntesis que realiza a lo largo de sus Fundamentos de Derecho Tercero y Cuarto de la propia jurisprudencia sobre cada una de las diferentes cuestiones sometidas a debate para aplicarlas al caso concreto, pero que pueden servir de fundamento para resolver otros litigios en los que se discutan problemas sobre modificación de hechos probados, sobre vulneración de derechos fundamentales e inversión de la carga de la prueba, sobre existencia de causas ETOP en el marco de MSCT, sobre buena fe en la negociación, o en fin, sobre los requisitos de la comunicación final a la representación legal de los trabajadores.