

ÍNDICE

**MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS
CONDICIONES DE TRABAJO**

PLAZOS PARA DEMANDAR



**ILUSTRE
COLEGIO DE ABOGADOS
DE MADRID**

I. INTRODUCCIÓN

4

II. SENTENCIAS

4

I. INTRODUCCIÓN

El Estatuto de los Trabajadores se refiere expresamente en su artículo 59 al plazo para demandar contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT), disponiendo que será el mismo que se prevé para demandar contra el despido o resolución de contratos temporales: es decir, que se aplica el plazo de caducidad de los veinte días siguientes y se computará, para las demandas de movilidad geográfica y MSCT *desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.*

La reciente sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 13 de junio de 2022 resuelve sobre la reclamación de una reducción salarial, que se formula nueve años después de producida, llegando a la conclusión de que el plazo de prescripción de un año sigue vivo mientras la obligación subsista. Mientras para el TS no hay MSCT sino reclamación de obligación de tracto único, para el TSJ de Castilla y León nos encontrábamos ante una MSCT y, por tanto, la acción estaba prescrita.

A la vista de la novedad de la cuestión hemos preparado el presente trabajo con un resumen de jurisprudencia sobre los plazos para demandar contra la MSCT.

II.- SENTENCIAS

1) Sentencia de 13 de junio de 2022.

La mencionada [Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 de junio de 2022, nº recurso: 297/2020, ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín](#), resuelve un supuesto en el que el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León considera como MSCT la reclamación de la diferencia de cantidad por la reducción a la mitad del llamado “complemento cooperativa”. Dicha reducción se había producido **en el año 2009**, sin que se reclame hasta el año 2018 el pago, con la retroactividad de un año, de dicho complemento en su importe completo. Es importante señalar que la propia demandante encauza su demanda por la vía del procedimiento ordinario de reclamación de cantidad y obtiene sentencia favorable en primera instancia. Tras interponer recurso la empresa y obtener sentencia del TSJ en el sentido mencionado, **el Tribunal Supremo resuelve que NO estamos ante una MSCT, si no ante el incumplimiento de una obligación de tracto sucesivo**, por lo que, recordando su propia doctrina sobre esta clase de obligaciones, concluye que *en las obligaciones de tracto sucesivo, la acción para reclamar el cumplimiento de la obligación “se mantiene viva mientras la obligación subsista, aunque la acción para reclamar diferencias salariales concretas siga el régimen prescriptivo general del año”*

Así se explica en el Fundamento de Derecho Tercero:

En primer lugar, porque la empresa no alegó ninguna de las posibles causas habilitantes contempladas en el mencionado artículo 41 ET. En segundo lugar, porque la empresa tampoco siguió el procedimiento establecido en este precepto. En tercer lugar, porque no consta que la empresa notificara a la trabajadora su decisión, conforme obliga a hacer el citado artículo 41 ET, con las consecuencias que en la actualidad establece el artículo 138.1

LRJS ("(El) ... plazo (del artículo 59.4 ET) ... no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación ..."). Finalmente, la modificación de la cuantía salarial no estaba expresamente contemplada en el artículo 41 ET en ese momento temporal (año 2009), ni tampoco se entendía que fuera posible realizarla bajo el texto entonces vigente del precepto legal. Se remite, por todas, en este sentido, a la STS 12 de junio de 2013 (rec. 103/2012) y a las por ella citadas.

En definitiva, la reducción unilateralmente decidida por la entidad empleadora del complemento retributivo no supuso en puridad una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ex artículo 41 ET, sino un claro incumplimiento empresarial de su obligación en materia salarial, con la consiguiente vulneración del derecho del trabajador a percibir la remuneración pactada (artículo 4.2 f) ET)

3. Esa incumplida obligación salarial es una obligación de tracto sucesivo y, como recordara, entre otras y citando anteriores precedentes, la STS 13 de noviembre de 2013 (rec. 63/2013), dictada por la entonces denominada Sala General, en las obligaciones de tracto sucesivo (en el caso se trataba del abono del complemento de antigüedad) "no prescribe el derecho al complemento cuestionado, sino el derecho a reclamar las cantidades vencidas y no cobradas, ni exigidas".

O, en los términos, entre otras, de las SSTS 334/2021, 23 de marzo de 2021 (rcud 2668/2018) y 887/2021, 14 de septiembre de 2021 (rec. 2/2020), en las obligaciones de tracto sucesivo, la acción para reclamar el cumplimiento de la obligación "se mantiene viva mientras la obligación subsista, aunque la acción para reclamar diferencias salariales concretas siga el régimen prescriptivo general del año"

2) Otras sentencias de interés.

La doctrina existente sobre los plazos de caducidad de la MSCT se mantiene sin modificar, siendo expresión de ella, entre otras, las sentencias que citamos a continuación:

[Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de mayo de 2021, nº](#)

En esta sentencia se valora un supuesto en el que se habían entregado al trabajador una serie de cuadrantes mensuales con una modificación unilateral de jornadas y horarios por parte de la empresa, no tramitada ni comunicada siguiendo las formalidades que exige el art. 41.1 ET. El Tribunal concluye que dichos cuadrantes constituyen una notificación suficiente al trabajador para dar inicio al plazo de caducidad de la acción:

TERCERO.- De conformidad con el artículo 138.1 LRJS , el plazo de caducidad para que el trabajador impugne la modificación empieza a computarse desde la notificación de la decisión empresarial al trabajador, aunque la empresa no haya seguido el procedimiento del artículo 41 ET ni la notificación se realice conforme a lo establecido en este precepto.

1. En su redacción vigente, el artículo 138.1 LRJS establece, en primer lugar, que el proceso se iniciará por demanda del trabajador afectado por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento del artículo 41 ET. En segundo término, que la demanda debe presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión al trabajador. Y, finalmente, que el plazo anterior no empieza a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación.

Como puede advertirse, el precepto no establece que haya de seguirse el procedimiento del artículo 41 ET, sino que dispone expresamente lo contrario: "aunque no se haya seguido el procedimiento del artículo 41 ET", dice el precepto legal.

De ahí que la redacción vigente del artículo 138.1 LRJS no permita compartir las conclusiones que extrae la sentencia recurrida de que la "la empresa no ha seguido el cauce procedimental del artículo 41 ET" y que no ha cumplido "los requisitos formales del artículo 41.3 ET". Y no se pueden compartir esas conclusiones porque, en primer lugar, el trabajador ha de interponer la demanda, dentro del plazo de caducidad mencionado, precisamente "aunque no se haya seguido el procedimiento del artículo 41 ET", según dispone de forma expresa, como se ha indicado, el artículo 138.1 LRJS. En segundo lugar, para que comience el cómputo

del plazo de caducidad, el artículo 138.1 LRJS requiere que la decisión empresarial se haya notificado por escrito al trabajador, pero no requiere que dicha notificación cumpla los requisitos formales del artículo 41.3 ET, como por el contrario exige la sentencia recurrida, que se refiere a "la notificación formal de una modificación sustancial de condiciones de trabajo". Legalmente, se requiere que haya una notificación escrita del empresario al trabajador, pero no que dicha notificación se atenga a lo establecido por el artículo 41.3 ET. Y el caso es que, en el presente supuesto, sí hubo una notificación de la decisión empresarial al trabajador. La sentencia recurrida afirma, en este sentido, que "hemos de estar a lo tenido por acreditado en la instancia, según lo cual la empresa notificó al demandante los nuevos cuadrantes desde el día 15 de marzo de 2017, reiterando cada nuevo cuadrante mensualmente con el mismo sistema de trabajo que se ha impuesto a partir del dicho 15 de marzo".

2. Como recuerda la STS 360/2018, 3 de abril de 2018 (rec 106/2017), con cita de las SSTS 21 de octubre de 2014 (rec. 289/2013) y 9 de junio de 2016 (rec. 214/2015), tras la entrada en vigor de la LRJS, el controvertido plazo de veinte días de caducidad para la impugnación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo es aplicable en todo caso, aun cuando no se haya seguido el trámite del artículo 41 ET, por lo que "resulta baladí cualquier argumentación sobre el grado de cumplimiento del procedimiento que marca el citado precepto legal, ya que, con independencia de la mayor o menor acomodación a las exigencias del previo periodo de consultas, lo cierto es que la acción que se ejercitaba en la demanda había de someterse en todo caso al mencionado plazo de caducidad".

Razonan estas sentencias 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".

Clarificado que el plazo de caducidad para la impugnación de la modificación es aplicable aun cuando la empresa no se haya ajustado al procedimiento ni a los requisitos formales del artículo 41 ET, respecto del requisito de la notificación de dicha modificación, la STS 806/2019, 26 de noviembre de 2019 (rec. 97/2018), tras mencionar los antecedentes examinados por la STS 30/2017, 12 de enero de 2017 (rec. 26/2016), señala que "la cuestión

reside por lo tanto en determinar, en cada singular supuesto, si la actuación de la empresa constituye una verdadera notificación fehaciente de su decisión a los trabajadores que pueda considerarse suficiente para dar inicio al plazo de caducidad de la acción.

La [sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 21 de abril de 2017, recurso n.º 84/2016, ponente: Excm. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol](#), con los **votos particulares** de la magistrada Excm. Sra. D.ª M.ª Lourdes Arastey Sahún, y del Excmo. Sr. Magistrado D. Ángel Blasco Pellicer al que se adhieren los Excmos. Sres. Magistrados D. Luis Fernando de Castro Fernández, D. José Luis Gilolmo López, D. José Manuel López García de la Serrana y D. Miguel Ángel Luelmo Millán, considera, en relación con la caducidad:

Sobre la caducidad en las MSCT, esta Sala IV/ TS, en reciente sentencia de 12-enero-2017 (rco.26/2016) recordaba como:

" (...) El artículo 59.4 ET establece un plazo de caducidad para accionar frente a las "decisiones empresariales" sobre MSCT, sin diferenciar entre aquellas impuestas unilateralmente y las derivadas de lo acordado. Si no estuviéramos ante una MSCT de carácter colectivo no operaría el plazo de caducidad sino el general de un año (STS 25 noviembre 2015, rec. 229/2014). Pero ya hemos advertido que esa doble dimensión (sustancialidad, carácter colectivo) no es objeto de discusión ahora.D) El mismo artículo 59.4 ET establece un único día inicial para el cómputo del plazo de caducidad (la fecha de notificación de la decisión empresarial). Surge la duda de qué sucede cuando no concurre ese presupuesto, pudiendo pensarse que o bien no se inicia el cómputo, o bien comienza en el momento en que se sabe con certeza el alcance de la MSCT.E) El artículo 138.1 LRJS reitera la regla sobre caducidad del plazo para impugnar la MSCT, se haya seguido o no el procedimiento del art. 41 ET y precisa que el mismo no comenzará a computarse hasta que tenga lugar la notificación empresarial a los representantes de los trabajadores".

Por otro lado, conforme a la STS/IV de 21 de mayo 2013 (rco. 23/2012) no puede entenderse caducada la acción cuando la empresa se limita a comunicar dicha notificación en el tablón de anuncios, sin constar la existencia de una notificación fehaciente a los representantes de los trabajadores, recalcando la importancia de esa notificación como garantía de seguridad jurídica para aplicar el plazo de caducidad de 20 días previsto en la norma, al no darse el presupuesto para el inicio del cómputo.

También en la STS/IV de 9 julio 2014 (rco. 312/2013) se descarta la aplicación el art. 59.4 ET cuando se está ante una MSCT acordada por la empresa fuera del procedimiento previsto en el artículo 41 ET.

La STS/IV de 16 septiembre 2014 (rec. 251/2013) advierte que no se inicia el cómputo para el ejercicio de la acción impugnatoria de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo el día en que finalice el periodo de consultas, por muy detallada que sea el acta final, sino cuando se notifique por escrito la decisión colectiva adoptada definitivamente por el empresario a los representantes de los trabajadores.

Por último, la STS 21 octubre 2014 (rec. 289/2013) descarta la caducidad porque 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. 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.

En el caso, y sin perjuicio de la novedad en su alegación, aplicando la referida doctrina, no ha de apreciarse caducidad de la acción, por cuanto como es de ver, la empresa en congruencia con su postura procesal, no considera formalmente que nos encontremos ante una MSCT, ni como se verá ha seguido el procedimiento previsto para ello (art. 41 ET), con lo cual no se ha iniciado el plazo para su cómputo.

Por último, destacamos la sentencia de la [Sala de lo Social del Tribunal Supremo de](#)

[fecha 12 de enero de 2017, recurso n.º 26/2016, ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro](#) porque contiene un interesante resumen de la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre este particular existente hasta la fecha:

TERCERO.- Doctrina sobre la caducidad en la MSCT colectiva.

Conforme a lo expuesto, tanto las partes procesales cuanto el Ministerio Fiscal consideran que mantienen posturas avaladas por nuestra doctrina. Procede, por tanto, recordar sus trazos principales (apartado 1), revisar lo invocado en el presente procedimiento (apartado 2) y concluir del modo pertinente (apartado 3).

1. Balance general.

A) La STS 21 mayo 2013 (rec. 23/2012) explica que no puede entenderse caducada la acción cuando la empresa se limita a comunicar dicha notificación en el tablón de anuncios, sin constar la existencia de una notificación fehaciente a los representantes de los trabajadores. Recalca 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.

B) La STS 9 julio 2014 (rec. 312/2013) descarta la aplicación el art. 59.4 ET cuando se está ante una MSCT acordada por la empresa fuera del procedimiento previsto en el artículo 41 ET .

C) La STS 16 septiembre 2014 (rec. 251/2013) advierte que no se inicia el cómputo para el ejercicio de la acción impugnatoria de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo el día en que finalice el periodo de consultas, por muy detallada que sea el acta final (y menos, si como en el presente caso estaba condicionada a una posible aceptación por los trabajadores –HP 11º y 12º), sino cuando se notifique por escrito la decisión colectiva adoptada

definitivamente por el empresario a los representantes de los trabajadores .

D) La STS 21 octubre 2014 (rec. 289/2013) examina supuesto de MSCT no acordada y trasladada a los representantes legales en la última reunión del periodo de consultas. Se descarta la caducidad porque 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.

E) La STS 12 noviembre 2014 (rec 13/2014) descarta que opere la caducidad de veinte días cuando la MSCT deriva de una instrucción patronal interna, impuesta al margen del procedimiento legal y sin notificación expresa a la representación legal de los trabajadores (RLT).

F) La STS 14 octubre 2015 (rec. 275/2014) examina los preceptos de ET y LRJS, concluyendo que tanto de uno como de otro precepto se infiere la necesidad de la notificación por escrito, lo que se desprende expresamente de la norma procesal y tácitamente de la estatutaria, al remitirse ésta a la acción contra el despido de su párrafo precedente, el cual debe comunicarse de este modo al afectado, precisándose en ambas, en lo que más interesa, que no comienza el cómputo del plazo hasta que no tenga lugar la notificación de la decisión, y en la segunda, además, que ésta tendrá lugar (en los casos de medidas colectivas) tras la finalización del período de consultas, lo que hace bueno el argumento de que dicha notificación es un acto autónomo y diferenciado del período de consultas. Sin embargo, apunta que la necesidad de notificación solo se da en los casos en que no ha existido acuerdo durante el periodo de consultas.

G) La STS 12 noviembre 2015 (rec. 182/2014) aplica los criterios precedentes y recuerda que la caducidad, como medida excepcional del ordenamiento que, para proteger el interés derivado de la pronta estabilidad y certidumbre de situaciones jurídicas pendientes de modificación, no puede ser objeto de interpretaciones extensivas que cierren la posibilidad de un examen material del fundamento de la pretensión cuando el ejercicio de ésta no resulta claramente extemporáneo.

H) La STS 9 diciembre 2015 (rec. 102/2015), sobre alteración del régimen de descanso semanal pactado, insiste en que para la aplicación del artículo 138.1 LRJS en relación con el artículo 59.4 ET sería necesario que hubiera existido notificación a los representantes legales de los trabajadores.

I) La STS 16 febrero 2016 (rec. 289/2014), en supuesto de MSCT colectiva que la empresa impone sin haber logrado el acuerdo, recalca que es necesaria la notificación en estos casos. Del art. 41.5 ET infiere la exigencia de notificación tras agotar el período de consultas, sin que de la dicción literal del precepto en ese punto se pueda deducir que se excluya a la representación legal de los trabajadores sino que al hablar de "trabajadores" se incluye también a sus propios representantes, por ostentar asimismo aquella condición laboral, comenzando el cómputo en cuestión desde la notificación a quienes, como tales afectados, estén legitimados para ejercitar la acción judicial correspondiente.

J) La STS 514/2016, de 9 de junio (rec. 214/2015) aborda supuesto de MSCT que finaliza sin acuerdo, aunque existe un acto claro de órgano administrativo (CIVEA) a partir del cual la resolución de instancia había entendido que corría la caducidad. " Constatado que no ha existido ningún tipo de notificación formal o expresa a los representantes de los trabajadores de la medida" se rechaza que la caducidad pueda operar.

K) La STS 540/2016 de 21 junio (rec. 230/2015) sostiene que no puede entenderse

caducada la acción cuando falta la comunicación fehaciente a los trabajadores o a sus representantes legales de la decisión adoptada, por lo que no puede iniciarse el cómputo del plazo. Se trata de supuesto en el que el periodo de consultas finaliza sin acuerdo.

L) La STS 775/2016 de 27 septiembre aplica el mismo criterio que las anteriores ("al no haber existido notificación escrita de la modificación sustancial acordada") en caso de empresa que deja de reconocer una condición más beneficiosa sin seguir procedimiento alguno.

M) La STS 984/2016 de 23 noviembre afronta una MSCT que la empresa comunica verbalmente a los representantes de los trabajadores y aplica los criterios sobre imposibilidad de que la caducidad comience a contarse.

En Madrid, a 14 de octubre de 2022

UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA BIBLIOTECA

ÁREAS PROCESALES

COLEGIO DE LA ABOGACÍA DE MADRID,
C/ SERRANO 9, BIBLIOTECA

TLF: 91 7889380

RESUELVE TUS CONSULTAS EN LA UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA. ACCEDE DESDE LA WEB
icam.es – ÁREA RESERVADA – FORMACIÓN BIBLIOTECA – CONSULTAS PROCESALES