



Roj: **STS 1198/2026 - ECLI:ES:TS:2026:1198**

Id Cendoj: **28079140012026100232**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/03/2026**

Nº de Recurso: **3863/2024**

Nº de Resolución: **238/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **ISABEL OLMOS PARES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 4957/2024,**
STS 1198/2026

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 238/2026

Fecha de sentencia: 10/03/2026

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 3863/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 10/03/2026

Ponente: Excm. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés

Procedencia: SECCION 2ª DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: CGG

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3863/2024

Ponente: Excm. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 238/2026

Excmos. Sres. y Excm. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Juan Molins García-Atance

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés

D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 10 de marzo de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado don Domingo Organero Velez, en nombre y representación de doña Claudia, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 395/2024, de 24 de abril, en recurso de suplicación 107/2024, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 16 de Madrid 166/2023, de 19 de julio, recaída en autos 866/2022, seguidos a instancia de doña Claudia contra Agrícolas Promaver, SL.

No ha comparecido la parte recurrida.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 19 de julio de 2023 el Juzgado de lo Social nº 16 de los de Madrid dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«PRIMERO. - La actora D./Dña. Claudia viene prestando sus servicios para la empresa AGRICOLAS PROMAVER SL desde el 20/08/2007 con categoría de auxiliar y salario bruto mensual 1.568,73 € (Hecho Incontrovertido).

SEGUNDO. - Con fecha 22/06/2022 se remite a la trabajadora accionante la comunicación escrita que obra en el folio 59 y que aquí se reproduce.

Con fecha 7 de noviembre la empresa remite a la trabajadora la comunicación escrita del siguiente tenor:

"Nos ponemos en contacto con usted por medio de la presente, para comunicarle que, tras los últimos acontecimientos y los procedimientos judiciales que han tenido lugar entre usted y la empresa, la dirección quiere poner en su conocimiento que, como se le ha manifestado en reiteradas ocasiones, sus condiciones laborales son y se mantienen tal y como se venían disfrutando y que, en ningún caso, la carta entregada con fecha 22 de junio de 2022 tiene efectos vinculantes para usted. Desde que se le notificara la mencionada carta, su horario laboral no ha sufrido modificación alguna, habiendo mantenido y respetado igualmente su reducción de jornada por cuidado de hija menor de edad, y es deseo de esta dirección reiterarle que usted mantiene y mantendrá durante todo el tiempo que exista la presente relación laboral el mismo horario que venía usted realizando: de lunes a viernes de 6 horas a 14 horas.

A la vista de su situación de incapacidad temporal, le deseamos una pronta recuperación."

Folio 86

TERCERO. - La trabajadora se encuentra afectada de una enfermedad crónica folios 84 y 85, precisa de tratamiento que le impide acudir los sábados a su puesto de trabajo. No ha prestado servicios los sábados y su horario es de 6.00 a 14.00 de lunes a viernes. (hecho incontrovertido).

Actualmente viene presentando servicios en dicho horario y jornada (interrogatorio de la actora) sin que conste que la modificación contenida en la comunicación de fecha 22/06/2022 se haya hecho efectiva para la trabajadora accionante.

CUARTO.- La demandante presenta demanda en procedimiento de impugnación de modificación sustancial contrato trabajo fue turnada dio lugar al procedimiento nº 624/2022 siendo ante Juzgado de lo Social nº 4 de Madrid en el que se dictó Decreto de desistimiento en fecha 28/09/2022 folios 93 a 96.

Con fecha 14/07/2022 se presenta demanda de extinción de la relación laboral a instancias del trabajador en aplicación del art. 50 del ET y subsidiariamente extinción del art. 41.3 del ET. Dictándose Sentencia en procedimiento 626/2022 seguido ante el Juzgado de lo Social nº 14 en fecha 27/09/2022 folios 88 a 91.

QUINTO.- Con fecha 24/10/2022 se celebró acto de comunicación ante el SMAC habiéndose presentado la papeleta demanda de conciliación en fecha 30/09/2022 constando intentado sin efecto, folio 17.

SEXTO.- La demanda origen de las presentes actuaciones aparece interpuesta en fecha 04/10/2022».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que estimando la demanda interpuesta por D./Dña. Claudia contra AGRICOLAS PROMAVER SL debo condenar y condeno a la demandada a que abone a la actora una indemnización cifrada en 13.926,94 euros declarando extinguida en esta fecha la relación laboral en aplicación de lo dispuesto en el art. 41.3 ET».



SEGUNDO.-Frente a esa resolución se interpuso recurso de suplicación por la representación legal de la demandada ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia el 24 de abril de 2024, en cuya parte dispositiva se hizo constar:

«Estimar el recurso de suplicación presentado por el letrado D. Jesús Sánchez García en nombre y representación de Agrícolas Promaver S.L. contra la sentencia de 19 de julio de 2023 del Juzgado de lo Social número 16 de Madrid en autos 886/2022. Sin costas. Se decreta el reintegro a la empresa recurrente del depósito constituido para recurrir y de las garantías o avales que pueda haber constituido para el cumplimiento de la condena, una vez firme esta sentencia».

TERCERO.-Por la representación legal de la actora se formalizó el presente recurso de casación para unificación de doctrina ante la misma Sala de Suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la Administración recurrente propuso como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid 77/2024, de 26 de enero, recurso 698/2023.

CUARTO.-Por providencia de esta Sala de 10 de julio de 2025 se admitió a trámite el presente recurso y por diligencia de ordenación de 11 de julio de 2025, no habiendo comparecido ante esta Sala la parte recurrida, se confirió el trámite de traslado de las actuaciones al Ministerio Fiscal, éste emitió informe en el que consideró improcedente el recurso.

QUINTO.-Instruida la Excm. Sra. Magistrada ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 10 de marzo de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.La cuestión suscitada en el presente recurso de casación unificadora radica en determinar si procede la extinción indemnizada del contrato de trabajo tras una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin necesidad de acreditar el perjuicio sufrido.

2.La parte actora ha formalizado recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 395/2024, de 24 de abril, en recurso de suplicación 107/2024, por la que se revoca la sentencia del Juzgado que había estimado la demanda y concedido a la trabajadora la indemnización establecida en el art. 41.3 ET, tras declarar extinguida la relación laboral de las partes en la fecha de la referida sentencia.

3.Según recoge la sentencia recurrida y, en lo que aquí interesa, la actora, doña Claudia, viene prestando sus servicios para la empresa Agrícolas Promaver SL desde el 20/08/2007, con categoría de auxiliar y salario bruto mensual 1.568,73 €. Con fecha 22/06/2022 se remite a la trabajadora accionante la comunicación escrita por la que se le modifica el horario y distribución del tiempo de trabajo, siendo la nueva distribución horaria de 6,00 horas de la mañana a 14,00 horas, de lunes a sábados, con media hora de descanso para comer, con fecha de efectos del 11 de julio de 2022. Con fecha 7 de noviembre la empresa remite a la trabajadora la comunicación escrita del siguiente tenor: «Nos ponemos en contacto con usted por medio de la presente, para comunicarle que, tras los últimos acontecimientos y los procedimientos judiciales que han tenido lugar entre usted y la empresa, la dirección quiere poner en su conocimiento que, como se le ha manifestado en reiteradas ocasiones, sus condiciones laborales son y se mantienen tal y como se venían disfrutando y que, en ningún caso, la carta entregada con fecha 22 de junio de 2022 tiene efectos vinculantes para usted. Desde que se le notificara la mencionada carta, su horario laboral no ha sufrido modificación alguna, habiendo mantenido y respetado igualmente su reducción de jornada por cuidado de hija menor de edad, y es deseo de esta dirección reiterarle que usted mantiene y mantendrá durante todo el tiempo que exista la presente relación laboral el mismo horario que venía usted realizando: de lunes a viernes de 6 horas a 14 horas. A la vista de su situación de incapacidad temporal, le deseamos una pronta recuperación». La trabajadora se encuentra afectada de una enfermedad crónica, precisa de tratamiento que le impide acudir los sábados a su puesto de trabajo. No ha prestado servicios los sábados y su horario es de 6.00 a 14.00 de lunes a viernes. Actualmente viene presentando servicios en dicho horario y jornada sin que conste que la modificación contenida en la comunicación de fecha 22/06/2022 se hiciera efectiva para la trabajadora accionante. La demandante presenta demanda en procedimiento de impugnación de modificación sustancial de contrato trabajo que fue turnada y dio lugar al procedimiento nº 624/2022, Juzgado de lo Social nº 4 de Madrid, en el que se dictó Decreto de desistimiento en fecha 28/09/2022. Con fecha 14/07/2022 se presenta demanda de extinción de la relación laboral a instancias de la trabajadora en aplicación del art. 50 del ET y, subsidiariamente, extinción del art. 41.3 del ET, dictándose Sentencia en procedimiento 626/2022 seguido ante el Juzgado de lo Social nº 14 en fecha 27/09/2022, desestimando la demanda y absolviendo a la empresa de las pretensiones

en su contra deducidas, sin perjuicio de que la trabajadora pudiese reclamar la indemnización prevista en el art. 41.3 ET en caso de pretender la rescisión de su contrato. En la demanda rectora del presente procedimiento se instó la rescisión de su contrato derivada de la modificación sustancial de las condiciones de su contrato por importe de 20 días por año y un máximo de 9 mensualidades, lo que fue estimado por el Juzgado, condenando a la demandada a que abone a la actora una indemnización cifrada en 13.926,94 euros declarando extinguida la relación laboral en aplicación de lo dispuesto en el art. 41.3 ET. Contra dicha sentencia interpuso recurso de suplicación la empresa demandada.

4.La Sala de suplicación estimó el recurso de suplicación presentado por el letrado D. Jesús Sánchez García en nombre y representación de Agrícolas Promaver S.L. y dijo: «[...] el tercer punto debe ser estimado, porque al dejar sin efecto la modificación antes de que hubiera llegado a entrar en vigor con ello se excluye a priori la existencia real del perjuicio, que queda por tanto en un mero plano teórico para el caso de que se hubiera llegado a aplicar el cambio de jornada. La mera comunicación de la modificación hubiera sido suficiente para activar el derecho resolutorio de la trabajadora si ésta hubiera resuelto el contrato unilateralmente antes de que la empresa dejase sin efecto la medida, puesto que la facultad resolutoria del artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores no requiere de resolución judicial para ser efectiva. Es cierto que no existe obstáculo a que la trabajadora, como ha hecho en este caso, no resuelva el contrato por su propia decisión y reclame la resolución por sentencia judicial, pero en tal caso hemos de partir como premisa de que, mientras no entre en vigor, la medida no produce ningún efecto perjudicial por sí misma. Por otra parte, la indicación en la carta en la que se comunica la modificación de la posibilidad de resolución del contrato no constituye, tal y como está redactada, una oferta de pacto que haya sido aceptada por su destinataria antes de ser revocada (artículo 1257, segundo párrafo, del Código Civil), ya que se condiciona a la existencia de perjuicio y además se remite a la normativa legal».

5.En el recurso de casación para la unificación de doctrina se formula el punto de contradicción expuesto anteriormente para el que se identifica como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid 77/2024, de 26 de enero, recurso 698/2023.

6.La referencial fue dictada en un procedimiento sobre resolución de contrato al amparo del art. 41.3 ET promovido por una compañera de la aquí demandante, también con reducción de jornada por cuidado de hijo menor y horario de 6:00 a 14:00 horas. La empresa también le comunicó el 22 de junio de 2022 que su jornada incluiría la prestación de servicios los sábados. Por carta de 7 noviembre de 2022 la empresa deja sin efecto la modificación. La sentencia de contraste confirma la resolución de contrato declarada en la instancia, porque la modificación sustancial era inmediatamente ejecutiva y la modificación del horario y tiempo de trabajo suponía un evidente perjuicio para la trabajadora, sin atribuir relevancia a la comunicación de 7 de noviembre de 2022 porque se remitió cuando la trabajadora había interpuesto la demanda.

7.El Ministerio Fiscal ha informado en el sentido de que la solución más ajustada a derecho es la mantenida por la sentencia recurrida, y ello por ser acorde con la postura mantenida por la Sala en sentencias como la de 17/06/21, rec. 180/19.

SEGUNDO.- 1.Como ha señalado esta Sala de manera reiterada (por todas, STS 150/2025, de 26 de febrero, rcud 3951/2023) el artículo 219.1 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser - a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo - una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2.Concurre el presupuesto de contradicción toda vez que:

a) Los supuestos comparados son idénticos, dado que se trata de trabajadoras de la misma empresa, la cual dirige a cada una de ellas la misma comunicación, en la misma fecha de 22 de junio de 2022, comunicando un cambio en la distribución de la jornada. Asimismo, con posterioridad, en fecha 7 de noviembre de 2022, de igual modo, ambas reciben comunicación empresarial por la que se les indica que la comunicación de 22 de junio no tiene efectos vinculantes para ambas. No consta en ninguno de los dos casos que la medida empresarial hubiera sido efectiva.

b) Se produce en ambos casos el mismo devenir posterior, esto es, las dos trabajadoras interpusieron una previa demanda de modificación sustancial que fue desistida, una demanda de extinción del contrato al amparo del art. 50 ET que fue desestimada y, por último, la demanda donde se insta la rescisión indemnizada de sus respectivos contratos.

c) La divergencia se produce por cuanto la recurrida considera que la comunicación de la empresa de cambio de horario y distribución de la jornada fue dejada sin efecto por la empresa sin que la medida hubiera llegado a ser nunca efectiva, de modo que no genera ningún efecto perjudicial, mientras la referencial entiende que la comunicación de modificación sustancial de condiciones de trabajo de 22 de junio de 2022 era inmediatamente ejecutiva, la trabajadora pudo cesar en su puesto de trabajo y reclamar la indemnización en el proceso ordinario, sin asumir el riesgo de que la empresa se opusiese a la rescisión indemnizada, porque ya en la comunicación se reconoce que la modificación es sustancial y que si se consideraba perjudicada "puede solicitar la resolución del contrato de trabajo con una indemnización de 20 días por año con un tope de 9 mensualidades, según normativa legal", de manera que la modificación del horario y del tiempo de distribución del trabajo causa un evidente perjuicio a la trabajadora, que se encuentra en reducción de jornada por hijo menor de 12 años, sin que la comunicación posterior de la empresa, como consecuencia de la demanda que interpone la demandante, dejando sin efecto la decisión tomada, afecte al derecho ejercitado por la trabajadora porque la última comunicación tiene lugar cuando ya se había interpuesto demanda interesando la extinción de la relación laboral al amparo del artículo 41.3 del ET.

TERCERO.- 1.La trabajadora, disconforme con esta resolución, interpone el presente recurso de casación unificadora, alegando la infracción del art. 41.3 ET por entender que la modificación sustancial comunicada es inmediatamente ejecutiva y ya se le ofrece en dicha comunicación la posibilidad de solicitar la resolución del contrato si se considera perjudicada.

2.El art. 41 del ET dispone que:

«1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

[...]

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones».

3.El citado precepto ofrece a la persona trabajadora la posibilidad de impugnar la medida empresarial o "rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses". Ahora bien, la persona trabajadora sólo ostenta este derecho si concurren dos presupuestos expresamente incluidos en el precepto: que la modificación afecte a alguna de las condiciones que señala el mismo (las previstas en las letras a), b),

c) d) y f); se excluye en el caso de que la medida afecte al "Sistema de trabajo y rendimiento") y, además, que el trabajador haya sufrido efectivamente algún perjuicio como resultado de esta.

Concurriendo los citados requisitos, puede ejercerse el derecho sin necesidad de solicitar judicialmente la resolución, por lo que el trabajador puede cesar en la prestación de servicios. Se trata, pues, de una resolución de carácter extrajudicial, como dijimos ya en la STS de 9 de junio de 1.987, al poner de manifiesto que: «la intervención jurisdiccional queda reducida a valorar si ha tenido o no perjuicios para en caso afirmativo reconocérselos; eso sí, también la cuantía está tasada, pero muy inferior a la fijada cuando el empresario ha actuado a impulsos de su exclusiva voluntad».

En todo caso, ante la negativa empresarial a la rescisión, el trabajador tendrá que demostrar la existencia de tales perjuicios pues no se presumen. Habrá que entender, en defensa del derecho del trabajador a permanecer en la empresa, que la desestimación por parte del juez, en su caso, del derecho del trabajador a la indemnización derivada de la resolución, permitirá al mismo reintegrarse en la empresa.

4. En nuestra STS 853/2016 de 18 octubre (rcud 494/2015) afrontamos el tema de si una reducción salarial del 3'87%, requiere probar que la modificación ha causado un perjuicio al afectado por ella o si esa prueba no es precisa porque la existencia del perjuicio deriva, se presume, por el simple hecho de la existencia de una MSCT. En ella se sienta una importante y clara doctrina que es decisiva para el supuesto abordado:

«1º) Para que proceda la rescisión indemnizada del contrato debe acreditarse la existencia de un perjuicio, prueba cuya carga incumbe a quien lo sufre por ser el elemento constitutivo de su pretensión y por ser la parte que mejor conoce el daño y puede probarlo (art. 217.1 LEC).

2º) Es imposible presumir la existencia del perjuicio, al no existir ninguna disposición legal que lo permita.

3º) La interpretación lógica, sistemática y finalista de los preceptos en presencia (art. 41.3 ET y art. 40.1 ET) muestra que en la MSCT la rescisión indemnizada del contrato se condiciona a la existencia de un perjuicio, lo que no hace en los supuestos de traslados forzados, lo que evidencia que en estos casos si da por probado el perjuicio.

4º) Que la modificación de las condiciones deba ser sustancial evidencia que el perjuicio debe ser relevante, pues en otro caso no se establecería la posibilidad de rescisión contractual que la ley reserva para los graves incumplimientos contractuales (art. 50 ET).

5º) No sería razonable, ni proporcional, sancionar con la rescisión contractual indemnizada cualquier modificación que ocasionara un perjuicio mínimo, al ser ello contrario al espíritu de la norma que persigue la supervivencia de la empresa en dificultades, económicas en este caso, que se agravarían si todos los afectados rescindiesen sus contratos».

5. En nuestra STS 720/2020, de 23 de julio (rcud. 822/2018), con cita en la STS 853/2016, insistimos en que para nuestra doctrina es decisivo el alcance del concreto perjuicio económico que sufre la persona afectada por la reducción salarial. No basta con que estemos ante una MSCT tramitada como tal, sino que ha de compartir esa adicional consecuencia y, añadimos:

«1. Consideraciones específicas.

A) Debemos subrayar que en el presente caso no estamos discutiendo si la minoración retributiva pactada constituye una MSCT, puesto que la propia empresa ha canalizado a través del procedimiento específicamente previsto al afecto ese cambio.

De hecho, la demanda del trabajador no cuestiona ni la entidad del cambio, ni sus causas, ni el procedimiento. Presuponiendo su ajuste a Derecho se ha limitado a demandar al Juzgado que se le reconozca el derecho a extinguir el contrato y a ser indemnizado en los términos del artículo 43.1 ET. En correspondencia, no ha activado la modalidad procesal para impugnar esas alteraciones contractuales sino un procedimiento de carácter ordinario.

B) Si el legislador hubiera querido que toda MSCT comportara el derecho a que las personas afectadas pudieran extinguir su contrato con derecho al percibo de la indemnización expuesta (art. 41.3 ET) y acceder a la situación legal de desempleo (art. 267.1. 5º LGSS) debiera haber redactado el artículo 41.3 ET, en otros términos.

Porque en él no hay automatismo, sino supeditación de la facultad tipificada a que concurra una circunstancia adicional a la de haberse introducido un cambio relevante en las condiciones de empleo. Que el sujeto afectado "resultase perjudicado" significa que lo uno (introducción de una MSCT afectante a la remuneración) no comporta lo otro (perjuicio). La realidad ha mostrado casos de alteración del sistema remunerador (por



ejemplo, método para satisfacer comisiones) carentes de consecuencias desfavorables para determinados trabajadores.

Cuando se trata de una rebaja retributiva (supuesto prototípico de MSCT en la materia) la existencia de perjuicio resulta difícil de negar. Lo que ha hecho nuestra doctrina, a la que debemos dar aplicación por las razones expuestas, es identificar esas desfavorables consecuencias (desde la perspectiva del artículo 41.3) con las de cierta enjundia.

C) Sin duda, la STS 853/2016 fue consciente de que la norma legal contiene una construcción algo paradójica. No somete al régimen de la MSCT cualquier cambio remunerativo, sino solo aquellos que posee relevancia, trascendencia. Sin embargo, considera que no basta esa importancia para que surja el perjuicio que abre las puertas a la extinción.

Nuestra doctrina ha intentado otorgar sentido y coherencia a esa regulación. Extrayendo las consecuencias lógicas de las reglas sobre carga probatoria (quien insta la resolución y afirma su perjuicio es quien debe acreditarlo, porque carecemos de una presunción legal de lesividad de la MSCT) y situando en un impreciso listón porcentual en torno al cinco/siete por cien el límite de lo que se considera constitutivo de perjuicio.

Corresponde, en su caso, al legislador introducir las innovaciones que considere adecuadas cuando desee alterar el expuesto esquema.

[...]

E) La aplicación de nuestra doctrina aboca a la estimación del recurso empresarial y a la censura de la sentada por la sentencia recurrida, que había entendido existente un perjuicio siempre que existe una MSCT referida a la remuneración».

6.En atención a lo expuesto, procede confirmar la sentencia recurrida considerando que la misma contiene la doctrina correcta en atención a las siguientes consideraciones:

a) No se discute que la medida empresarial comunicada a la trabajadora a medio de escrito de 22 de junio de 2022 contenía una modificación de la distribución de la jornada que la propia empresa consideró modificación sustancial, al aludir en dicha comunicación que la nueva medida implantada lo era en aplicación de lo dispuesto en el art. 41.1 ET, otorgando asimismo a la trabajadora la opción de rescindir el contrato que se halla prevista en el art. 41.3 ET.

b) La medida tenía fecha de efectos del 11 de julio de 2022, pero la misma nunca fue aplicada a la trabajadora y, finalmente, la empresa le comunica a medio de otro escrito de 7 de noviembre de 2022, que la misma no le afecta y que nunca tuvo efectos vinculantes para ella.

c) No se ha acreditado ningún perjuicio derivado de la inicial imposición de la medida, ya que pese al tenor literal del art. 41 ET de que la misma es inmediatamente ejecutiva y, en efecto, la propia comunicación de 22 de junio fijó los efectos en el día 11 de julio, en realidad la medida nunca se le aplicó efectivamente, habiendo sido la misma dejada sin efecto a medio de carta de 7 de noviembre de 2022.

d) Tampoco se ha acreditado la existencia de otro perjuicio, como pone de manifiesto la sentencia recurrida.

7.En definitiva, la inexistencia de perjuicio, que no se presume, impide que la trabajadora pueda pretender la rescisión indemnizada de su contrato de trabajo al amparo del art. 41.3 ET.

CUARTO.- 1.En atención a lo expuesto, de conformidad a lo informado por el Ministerio Fiscal, procede confirmar y declarar la firmeza de la sentencia objeto de recurso.

2.No procede la imposición de costas conforme dispone el art. 235 LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado don Domingo Organero Velez, en nombre y representación de doña Claudia , contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 395/2024, de 24 de abril, en recurso de suplicación 107/2024, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 16 de Madrid 166/2023, de 19 de julio, recaída en autos 866/2022, seguidos a instancia de doña Claudia contra Agrícolas Promaver, SL.

2º.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 395/2024, de 24 de abril, en recurso de suplicación 107/2024.



3º. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ