



Roj: **STS 835/2026 - ECLI:ES:TS:2026:835**

Id Cendoj: **28079140012026100159**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/02/2026**

Nº de Recurso: **253/2024**

Nº de Resolución: **175/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **JUAN MARTINEZ MOYA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 175/2026

Fecha de sentencia: 19/02/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 253/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 17/02/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

Procedencia: SECCION 4ª 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: MPN

Nota:

CASACION núm.: 253/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 175/2026

Excmos. Sres. y Excma. 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 19 de febrero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.), bajo la dirección letrada de D.^a Andrea Laguillo Revuelta, contra la sentencia núm. 90/2024, dictada en el procedimiento núm. 98/2024 por la Audiencia Nacional de fecha 15 de Julio, en actuaciones seguidas por la recurrente, contra a Mancomunidad de los Canales del Taibilla (MCT), organismo autónomo dependiente del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico (MITECO), la Federación de Empleados de Servicios Públicos-AGE de la Unión General de trabajadores (FeSP-UGT), y la Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSIF), sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida el Abogado del Estado en la representación que ostente de la Mancomunidad de los Canales del Taibilla (MCT).

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La representación procesal de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.), formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que, «estimando las alegaciones expuestas en la demanda, se declare nula o anulable la decisión por la que se modifica la jornada anual del personal de las ETAP de la MCT.».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 15 de Julio de 2024, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: «FALLAMOS: DESESTIMAMOS la demanda interpuesta por CCOO contra MANCOMUNIDAD DE LOS CANALES DEL TAIBILLA, CSIF y UGT a los que absolvemos de los pedimentos formulados en su contra. ».

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El personal afectado por el presente conflicto rige sus relaciones laborales con la demandada con arreglo al IV Convenio colectivo único del personal laboral al Servicio de la Administración del Estado y presta servicios a turnos de las potabilizadoras o estaciones de tratamiento de agua potable (ETAP)- conforme-.

SEGUNDO.- Damos por reproducida la sentencia dictada el día 23 de diciembre de 2022 por el Juzgado de lo Social número 6 de Murcia en sus autos 623/2021 en la que se reconoce a un trabajador afectado por el presente conflicto el derecho a solicitar en la forma prevista en el art. 75 del IV Convenio Colectivo aplicable el permiso de 6 días, condenando a la demandada a pasar por dicha declaración.

TERCERO.- Damos por reproducidas las actas de la Comisión de Horarios y Calendarios de la Mancomunidad demandada de fecha 16-11-2023 y de 18-12- 2023 en las que se trató la propuesta de calendario para el año 2024 que obran en el descriptor 14 que es aceptada por UGT y CSIF.

CUARTO.- En fecha 22 de febrero de 2024, el Director de la MCT, Felix , firmó un oficio que fue colgado en los tablones de los centros de trabajo ETAP de la MCT con posterioridad, con el siguiente texto, y donde se recogía la ampliación de la jornada para el personal a turnos de las 1.642 horas anuales fijadas en el convenio colectivo de aplicación, a las 1.680 horas arriba indicadas:

"Tras la negociación de los Calendarios correspondientes al personal que desempeña funciones de explotación en las ETAP y las Presas de la MCT en el ámbito de la Comisión de Calendarios del Organismo, y conforme a lo establecido en los artículos 34 y 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 65 del IV Convenio Único para el personal laboral de la AGE, se aprueban los calendarios laborales para el año 2024 correspondientes a dicho personal adscrito a la ETAP de [Letur, Campotejar, Lorca, La Pedrera, Sierra de la Espada y Torrealta] del cual se remite ejemplar adjunto para su exposición pública."

El contenido concreto del calendario obra en el descriptor 3 el cual es de aplicación al personal laboral adscrito a la MCT en las ETAPs de Letur (Albacete), Campotejar (Murcia), Lorca (Murcia), La Pedrera (Alicante), Sierra de la Espada Murcia) y Torrealta (Alicante) en turnos, pero en ellos también se hace referencia al resto del personal laboral en dichos centros que no están a turnos.

QUINTO.- Damos por reproducida el Acta de la Comisión Paritaria del IV CUAGE de 24-4-2024 obrante al descriptor 47 en la que la Subdirección general de Relaciones laborales manifiesta que no se ha llevado a cabo ampliación o modificación de jornada alguna de los trabajadores a turnos, sino que simplemente lo que se contempla es que los mismos puedan disponer de los días de asuntos particulares a su conveniencia ».



QUINTO.-Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.), siendo admitido a trámite por esta Sala.

Por el Abogado del Estado en la representación que ostente de la Mancomunidad de los Canales del Taibilla (MCT) se presentó escrito impugnando el recurso de casación interpuesto.

SEXTO.-Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que el recurso es Improcedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.-Por Providencia de fecha 10 de Diciembre de 2025, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 17 de Febrero de 2026, designándose como Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Cuestión controvertida y antecedentes relevantes

1.-La Federación de Servicios a la Ciudadanía del sindicato Comisiones Obreras (FSC-CCOO) presentó demanda de conflicto colectivo contra la Mancomunidad de los Canales del Taibilla, la Federación de Empleados de Servicios Públicos-AGE de la Unión General de Trabajadores y la Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de funcionarios (CSIF), con la petición de que se declare nula la decisión por la que se modifica la jornada anual del personal a turnos de las potabilizadoras o estaciones de tratamiento de agua potable (ETAP) del organismo autónomo (Mancomunidad de Canales del Taibilla), con ocasión del cómputo de los días de asuntos propios reconocidos en el IV Convenio colectivo de la Administración General del Estado (en lo sucesivo, CUAGE) por no haber seguido el procedimiento establecido del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores al tratarse de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) y haberse hecho al margen de la Comisión paritaria gestora del Convenio Colectivo.

2.-La sentencia núm. 90/2024 de 15 de julio dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (autos núm. 98/2024) desestimó la demanda.

3.-Contra esta resolución interpone, ante este Tribunal Supremo, recurso de casación ordinaria o común la parte actora, FSC-CCOO). Funda el recurso en único motivo, al amparo del apartado e) del art. 207 de la LRJS. Imputa a la sentencia infracción de los artículos 64.1, 64.2 y 75 del IV Convenio Único de la AGE (CUAGE), así como la jurisprudencia aplicable. Solicita la revocación de la sentencia impugnada y la estimación de la demanda.

4.-La Abogacía del Estado en representación del Organismo demandado (Mancomunidad de los canales del Taibilla) ha presentado escrito de impugnación oponiéndose al recurso e interesando la confirmación de la sentencia recurrida.

5.-El Ministerio Fiscal, en su informe preceptivo del art. 214.1 LRJS, propuso que se desestimara el recurso casacional.

SEGUNDO.- Contexto litigioso. Preceptos del Convenio colectivo objeto de interpretación.

1.-Tanto el sindicato recurrente como la Abogacía del Estado en representación del organismo autónomo (Mancomunidad de Canales del Taibilla) parten de las mismas premisas que ha sentado la sentencia instancia. Discrepan en las consecuencias derivadas de su interpretación jurídica cuando se ponen en relación con los preceptos del convenio colectivo que se entienden infringidos.

2.-En síntesis, la controversia interpretativa se produce tras la aprobación por la Mancomunidad de Canales del Taibilla del calendario laboral para 2024, que fue objeto de negociación en noviembre y diciembre de 2023. Culminó con el acuerdo de los sindicatos UGT y CSIF, y con la disconformidad del sindicato Comisiones Obreras. El calendario fue objeto de publicación en los tablones de anuncios de los centros de trabajo en febrero de 2024.

En el origen de esta discusión se encontraba la diferente interpretación surgida tras haber recaído una sentencia, la núm. 354/2022 de 23 de diciembre (autos 623/2021) dictada por un Juzgado de lo Social (núm.6 de Murcia) que estimó la demanda presentada por un trabajador frente a la MCT en la que declaraba su derecho a solicitar en la forma prevista en el art. 75 del IV Convenio Colectivo aplicable el permiso de 6 días, y que se traducía en el derecho a disfrutar de sus días de asuntos propios (6 al año, hasta el 31 de enero del año siguiente) a su conveniencia.

Consta que en los calendarios anteriores al de 2024, los 6 días de asuntos propios se integraban en los descansos, impidiendo elegir su fecha de disfrute. Para lograr la jornada promedio de 1.642 horas anuales que fijó la Resolución de fecha 28 de febrero de 2019 a la hora de determinar los concretos turnos de prestación de servicios, se partía de que la división de las 1.642 horas entre las siete horas y medio de promedio arrojaba un total de 219 días de trabajo, a las que se adicionaban los 14 festivos, los 104 días correspondientes a los 52 fines de semana anuales, los 22 días de vacaciones, y los 6 días de permisos por asuntos propios.

Después del criterio contenido en la sentencia del citado Juzgado de lo Social que permitía elegir los días de asuntos propios a conveniencia, el organismo demandado, para compatibilizar ese derecho a disfrutar los permisos por asuntos propios con la jornada anual máxima de 1.642 horas, fijó en 1.680 horas teóricas, pero sin computar los días de asuntos propios en los descansos. Ello determinaba que si los trabajadores disfrutaban los 6 días (7,5 h/día), la jornada efectiva queda en 1.635 horas, inferior a 1.642.

La sentencia concluía señalando que con el calendario aprobado para el año 2024 si se disfrutaban de los permisos de asuntos propios en un año bisiesto (2024), los trabajadores que prestan servicios a turnos prestaran 1.635 horas de trabajo efectivo de promedio.

La sentencia de instancia, tras hacer estas consideraciones, descarta que estemos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT), ya que el sindicato demandante no ha demostrado que el nuevo calendario suponga un incremento relevante de la jornada anual ni un cambio esencial en la prestación del servicio. Destaca que el objetivo del nuevo calendario es compatibilizar, de un lado, el cumplimiento de la Resolución de la Secretaría de Estado de Hacienda y Función Pública de 28 de febrero de 2019, que fija una jornada anual de 1.642 horas; y, de otra parte, el derecho de los trabajadores a escoger las fechas para sus días de asuntos propios, tal como establece el IV Convenio Único del personal laboral de la AGE. Y termina afirmando que el nuevo calendario cuenta con el acuerdo de otros sindicatos (UGT y CSIF), lo que refuerza que no se trata de una modificación perjudicial para los trabajadores.

3.-Expuesto de esta manera el contexto litigioso, debemos tener a la vista los preceptos concernidos del el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica - BOE 17 de mayo de 2019 - .

«a) Artículo 64. Jornada. 1. La duración máxima de la jornada general de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales.

2. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos previstos en la normativa vigente, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales. [---]»

«Artículo 75. Permisos. El personal laboral, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes: [...]

o) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio debidamente motivadas. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará antes del día 31 del mes de enero siguiente.»

TERCERO.- Decisión de la Sala. Modificación de la jornada máxima anual pactada. Supuesto del art. 41.6 ET que remite al descuelgue. Estimación del recurso.

1.-En el escrito de recurso se combate la decisión de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en síntesis, por dos razones:

Primera, porque la fórmula de cálculo tomando como cifra la de 1.680 horas anuales supone rebasar el límite máximo recogido en el convenio colectivo (apartado 1 del art. 64).

En segundo lugar, entiende la parte recurrente que con la fórmula contenida en el calendario en la que se detraen los días de asuntos propios, siendo cuestión pacífica que los días de asuntos propios son permisos retribuidos y tienen, por tanto, la consideración de trabajo efectivo (apartado 2 del art. 64 y art. 75 del CUAGE), su disfrute debe encuadrarse en todo caso dentro de la jornada máxima de 1.642 horas.

Termina señalando que no se comprende que para dar cumplimiento a la sentencia de 23 de diciembre de 2022 del Juzgado de lo Social número 6 de Murcia se opte por infringir lo regulado en el convenio aplicable a este personal y no se busque una solución acorde a Derecho.

2.-La Abogacía del Estado se remite a los razonamientos de la sentencia y sostiene que ha realizado una interpretación de las cláusulas convencionales de manera correcta y lógica porque se basa en un cómputo meramente matemático y en un hecho probado.

3.-El Ministerio Fiscal en su informe aprecia que la argumentación empleada por el sindicato recurrente resulta formalmente impecable, si bien precisa que el empleo de la cifra de 1680 horas para llevar los cálculos es aparente ya que no rebasa la duración máxima de la jornada pactada, toda vez que la decisión de la empresa viene a corregir un modo de cómputo aplicado con anterioridad al dictado de la sentencia de 23 de diciembre de 2.022 del Juzgado de lo Social número 6 de Murcia, de forma tal que a partir de ella se corrige la manera de contabilizar los días de asuntos propios, no pudiendo ya éstos ser subsumidos en los periodos de descanso y sin que los trabajadores pudieran solicitar los mismos en las fechas que tuvieran por conveniente. Deduce así que con la aplicación de esta nueva fórmula decrece el número de horas de trabajo efectivo previstas como duración máxima en el Convenio (1.642 horas) hasta llegar a una cifra inferior (1.635 horas), pues si los trabajadores solicitan el disfrute de los seis días de asuntos propios al margen de los periodos de descanso, se restarán las horas de éstos (45 horas) de la cifra de 1.680, reduciéndose el total de la jornada efectiva por debajo de la jornada anual prevista en el CUAGE.

4.-El debate y la decisión judicial de instancia se centraron en determinar si esa ampliación de jornada para el persona a turnos (de 1642 a 1680 horas) con la finalidad de computar los 6 días de asuntos que fue acordada por la empresa ante la situación que derivaba de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, podía unilateralmente hacerse o bien constituía una modificación sustancial de condiciones de trabajo que debió llevar al organismo demandado al procedimiento del art. 41 del ET.

El contexto litigioso se hallaba en el calendario elaborado por la Mancomunidad de los Canales del Taibilla, con el consenso de las organizaciones sindicales CSIF y UGT, y la discrepancia del sindicato demandante traducida en la denuncia de que en el aspecto cuestionado contenía una modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) de carácter colectivo que debería haberse tramitado con arreglo al art. 41 E.T.

5.-La sentencia de instancia desestimó la demanda al considerar que el nuevo calendario no implica una MSCT con relación a la jornada que desarrollan los trabajadores a turnos afectados por el conflicto. Y, añadió, que no había quedado acreditado por el sindicato demandante que los trabajadores vayan a desarrollar una jornada anual superior a la que venían desempeñando en términos tales que supongan una alteración fundamental en el régimen de prestación de servicios.

6.-Expuestos los términos de la controversia, la Sala advierte que en la situación litigiosa planteada lo que realmente se está poniendo en cuestión es una decisión unilateral de la empresa -Mancomunidad de los Canales del Taibilla- que modifica o inaplica la duración de la jornada anual pactada en el convenio colectivo.

Los cálculos que emplea la empresa, bajo el argumento de que se hacen para que los trabajadores a turno puedan disponer de los días de asuntos particulares a su conveniencia, y con la finalidad de ajustarlos a los términos contemplados en la indicada sentencia del Juzgado de lo Social, en realidad suponen una ampliación de la jornada anual máxima pactada a todos los efectos. Es así puesto que tales cálculos se hacen partiendo de la premisa de que van a ser todos ellos disfrutados, sin reparar en que son un derecho del trabajador, y, que además se realiza dicho cómputo con abstracción de que son considerados tiempo efectivo de trabajo.

7.-Es cierto que el sindicato demandante combate la decisión empresarial desde la perspectiva de que estamos ante una MSCT al haber impuesto aquel cálculo en el calendario, lo que obligaba a la empresa, en su opinión, a acudir al art. 41 del ET. Ahora bien, también advierte la Sala que en el recurso se proyecta esta consideración con relación a las previsiones del convenio colectivo sobre la duración de la jornada máxima. Por ello, esta cuestión se erige en un aspecto clave para dar respuesta a la cuestión debatida en instancia, y que ahora es reproducida en casación.

8.-A juicio de la Sala, la cuestión jurídica debe contemplarse como un supuesto de inaplicación o modificación unilateral de las condiciones de trabajo (la jornada anual), sin necesidad de entrar a considerar si estamos o no ante una MSCT.

El debate admite que quede centrado en estos términos, sin riesgo de incongruencia extra petita. Nuestra jurisprudencia da cabida a ello. A tal efecto, la STS 666/2025 de 2 de julio (rec 4574/2023) establece que: «Con respecto a la incongruencia extra petita, el Tribunal Constitucional precisó, tempranamente (STC 177/1985) que se debe atender a los términos en que las partes han formulado sus pretensiones en la demanda y en los escritos esenciales del proceso, configurando las acciones y excepciones ejercitadas, constituyendo la desviación que suponga una completa modificación de los términos en que se produjo el debate procesal que represente por su contenido una vulneración del principio de contradicción y, por lo tanto, del fundamental derecho de defensa, una lesión del derecho fundamental a una tutela judicial efectiva sin indefensión (FJ

4). Añadiendo que ello no quiere decir que el Juez o Tribunal tenga vedado utilizar su potestad, expresada tradicionalmente en los axiomas *iura novit curia* y *narra mihi factum, dabo tibi ius*, que le permiten no ajustarse estrictamente a los argumentos jurídicos utilizados por las partes al motivar las Sentencias, pudiendo apoyarse en razones de carácter jurídico distintas pero que conduzcan a la propia decisión de aceptar o rechazar las pretensiones cuestionadas. Claro es, sin embargo, que en ningún supuesto puede admitirse que aplicando el principio de referencia el órgano judicial cambie la acción ejercitada o la fundamentación de la oposición formulada, por lo que cabe admitir el empleo por los Jueces y Magistrados de distinta argumentación jurídica a la utilizada por las partes, para resolver sobre las pretensiones o excepciones ejercitadas en el proceso, pero en absoluto variar el fundamento jurídico en virtud del cual se pide o se opone alguien a las pretensiones. Dicho en los términos de la STC 29/1999, de 8 de marzo, la adecuación debe extenderse tanto al resultado que el litigante pretende obtener, como a los hechos y fundamentos jurídicos que sustentan la pretensión. ».

Se trata, en definitiva, de conformidad con el principio « *iura novit curia* » (los jueces conocen el derecho), de enfocar y reconducir la respuesta desde otra perspectiva jurídica, la inaplicación o modificación unilateral de las condiciones de trabajo recogidas en el convenio colectivo, pero canalizada a través del mismo proceso de conflicto colectivo.

9.-La resolución de esta pretensión exige recordar, de entrada, las normas legales que rigen en esta materia.

El art. 41.1 ET dispone que «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».

El apartado 4 de ese mismo precepto regula seguidamente el proceso a seguir por el empresario, cuando tales modificaciones sean de carácter colectivo, imponiendo la celebración de un periodo de consultas «que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados».

Y finalmente el art. 41.6 ET , ordena que «La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3».

A estos efectos, el art. 82.3 ET , permite que se puedan inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación- en determinadas materias-, cuando concurren aquellas mismas circunstancias a las que se refiere el art. 41 ET , y siguiendo el mismo proceso de negociación contemplado en esa norma, con las relevantes particularidades que contempla para el caso de que acabe sin acuerdo ese periodo de consultas.

10.-Tal y como esta Sala viene reiterando - por todas, STS 887/2020, de 8 de octubre rec 122/2019- la integradora interpretación de ambos preceptos legales (art. 41.1 y 82.3 ET) conduce a concluir que la empresa puede acudir al procedimiento del art. 41 ET, para aplicar modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando afecten a materias que no estén reguladas en un convenio colectivo de naturaleza estatutaria, pero debe necesariamente sujetarse al específico procedimiento del art. 82.3 ET, cuando lo que pretende es inaplicar condiciones de trabajo reguladas en esa clase de convenios, para descolgarse de las mismas en razón de las alegadas causas económicas, productivas, técnicas u organizativas, que pretende hacer valer a tal efecto, incluso aunque la modificación no sea sustancial (STS 13 de marzo de 2014 rec 80/2013).

La principal diferencia entre una y otra clase de procedimiento, en lo que ahora interesa, es el hecho de que el art. 41 ET permite al empresario aplicar unilateralmente las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo una vez que el periodo de consultas ha finalizado sin alcanzar un pacto, y con independencia del resultado final de su eventual impugnación judicial, mientras que el art. 82.3 ET no admite esa decisión unilateral de la empresa, sino que impone distintos mecanismos de intermediación y arbitraje cuando ha terminado sin acuerdo el periodo de consultas.

Y en este sentido, como señala la STS 15/2021 de 13 de enero rec. 104/2019 con remisión a la STS de 3 de 3 de julio de 2029, rec. 51/2018 , que compendia perfectamente los criterios jurisprudenciales que rigen en esta materia, en lo que a este proceso concierne «identificamos la principal diferencia -a estos efectos-, entre una y otra situación jurídica, al significar que "Sólo los cambios en las condiciones de trabajo que tengan carácter sustancial quedan sometidos al procedimiento previsto en el art. 41 ET . Sin embargo, todas las alteraciones de las condiciones de trabajo previstas por el convenio, sean sustanciales o no, deben quedar sometidas al descuelgue", de manera que "la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3 ET (art. 41.6 ET)", teniendo en cuenta que la decisión de modificación de condiciones de trabajo, puede imponerla finalmente la empresa, en defecto de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, mientras que la inaplicación de condiciones de



trabajo previstas en el convenio colectivo "no puede llevarse a efecto de forma unilateral por el empresario: es necesario el pacto o el laudo sustitutivo".»

Por descontado, las consecuencias presentan asimismo diferencias notables. Una MSCT ajustada a Derecho y que comporte perjuicios individuales permite la resolución indemnizada (art. 41.3 ET) y el acceso a la prestación por desempleo (art. 267.1.a.5º LGSS). La inaplicación de condiciones previstas convencionalmente ("descuelgue") impacta de forma directa sobre las relaciones laborales, sin abrir esas opciones. Esa divergencia explica que la doctrina del TJUE haya exigido que cuando la empresa planifique la introducción de una MSCT de dimensiones colectivas (habida cuenta de que puede desembocar en un número de extinciones de tal magnitud) deba poner en marcha el procedimiento de despido colectivo, lo que no vale para el supuesto de inaplicación del convenio.

11.-En el presente caso, no se discute en el recurso la dinámica de elaboración del calendario elaborado por la Mancomunidad. Tengamos presente que el artículo 34.6 ET establece que anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar de este en un lugar visible de cada centro de trabajo. Se trata de una obligación de la empresa. Previamente ese calendario laboral ha de ser objeto de consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Ahora bien, el calendario laboral no puede tener contenidos en materia de jornada y horario contrarios a los mínimos legales, reglamentarios y convencionales.

Esto es lo que ha acontecido en el presente caso.

En la elaboración del calendario se han infringido previsiones del convenio colectivo sobre la duración máxima de la jornada. No se trata de determinar si esa medida incluida en el calendario implicaba o no una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ni tampoco se trata de dilucidar si la disposición de los días de asuntos particulares a su conveniencia repercutía o no de manera efectiva en la realización de una jornada anual superior a la que venía desempeñándose, o que, en definitiva, pudiera implicar una alteración sustancial del régimen de prestación de servicios. El incumplimiento o modificación de la previsión del convenio colectivo sobre la duración de la jornada máxima pactada que se ha producido es objetivo porque a que a los trabajadores a turnos se les ha ampliado la jornada de 1.642 horas a 1.680 horas, a los efectos del cómputo de los 6 días de permisos por asuntos particulares a fin de que puedan disfrutarlos a su conveniencia.

12.-Lo precedentemente expuesto conlleva, oído el Ministerio Fiscal, a la estimación del único motivo del recurso, la revocación de la sentencia de instancia, y, en consecuencia, la estimación, en lo sustancial, de la demanda, al descansar en las razones jurídicas precedentemente expuestas.

13.-No ha lugar a pronunciamiento sobre las costas (art. 235.2 LRJS).

FALLO

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

1º.Estimar el recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios a la Ciudadanía del sindicato Comisiones Obreras (FSC-CCOO) , asistida y representada por la Letrada Doña Andrea Laguillo Revuelta, contra la sentencia núm. 90/2024 de 15 de julio dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (autos núm. 98/2024), sobre conflicto colectivo.

2º.Casar y anular la sentencia núm. 90/2024 de 15 de julio dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (autos núm. 98/2024), sobre conflicto colectivo contra la Mancomunidad de los Canales del Taibilla, la Federación de Empleados de Servicios Públicos-AGE de la Unión General de Trabajadores y la Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de funcionarios (CSIF).

3º.Estimar, en lo sustancial, la demanda presentada por Federación de Servicios a la Ciudadanía del sindicato Comisiones Obreras (FSC-CCOO) y declarar nula la decisión por la que se modifica la jornada anual del personal a turnos de las potabilizadoras o estaciones de tratamiento de agua potable (ETAP) del organismo autónomo (Mancomunidad de Canales del Taibilla), con ocasión del cómputo de los días de asuntos propios reconocidos en el IV Convenio colectivo de la Administración General del Estado (en lo sucesivo, CUAGE).

4º.-No ha lugar a hacer pronunciamiento sobre las costas.

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

Así se acuerda y firma.