



Roj: **STS 1643/2025 - ECLI:ES:TS:2025:1643**

Id Cendoj: **28079140012025100271**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **04/04/2025**

Nº de Recurso: **3106/2023**

Nº de Resolución: **288/2025**

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

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Valladolid, núm. 2, 26-10-2022 (proc. 295/2022),
STSJ CL 1633/2023,
STS 1643/2025**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 288/2025

Fecha de sentencia: 04/04/2025

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 3106/2023

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 01/04/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Procedencia: T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

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

Transcrito por: BAA

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3106/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 288/2025

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D.^a Isabel Olmos Parés

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 4 de abril de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el sindicato Confederación General del Trabajo (C.G.T.), representado y asistido por el letrado D. Javier Marijuán Izquierdo, contra la sentencia de fecha 26 de abril de 2023 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, en el recurso de suplicación núm. 471/2023, formulado frente a la sentencia de fecha 26 de octubre de 2022, dictada en autos 295/2022 por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid, seguidos a instancia de dicho recurrente, contra la empresa Konecta Servicios de BPO S.L., con intervención de los Sindicatos Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y CSI-CSIF y el Comité de Empresa, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la empresa Konecta Servicios de BPO, S.L., representada y asistida por el letrado D. César García de Vicuña García.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 26 de octubre de 2022, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «FALLO: DESESTIMO la demanda de conflicto colectivo presentada por el Sindicato CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, contra la empresa "KONECTA SERVICIOS DE BPO, S.L.", con intervención de los Sindicatos COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, y CSI-CSIF, y el COMITÉ DE EMPRESA, y ABSUELVO a la empresa demandada de las pretensiones deducidas en su contra».

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a cuarenta y dos trabajadores del centro de trabajo de la empresa demandada, "KONECTA SERVICIOS DE BPO, S.L.", en Valladolid, formados para la prestación del servicio denominado "Desbordamiento Servicio Superlínea Banco Santander".

SEGUNDO.- El mencionado servicio de banca telefónica comenzó a prestarse por la demandada, en horario de 09:00 a 20:00 horas, de lunes a viernes, desde el mes de julio de 2021.

TERCERO.- Los trabajadores adscritos al servicio concertado con "Banco Santander" tienen estipulada en sus respectivos contratos una jornada de trabajo de lunes a domingo.

CUARTO.- Desde el año 2017, los trabajadores afectados por el conflicto han venido prestando servicios de lunes a viernes, permaneciendo cerrado el centro de trabajo los fines de semana. Hasta febrero de 2014, los trabajadores de la empresa demandada prestaban servicios de lunes a domingo.

QUINTO.- La campaña de "VODAFONE" se ha venido realizando por la empresa demandada en el centro de trabajo de Valladolid en jornada de lunes a viernes.

SEXTO.- La empresa, en fecha 1 de abril de 2022, comunicó a la representación de los trabajadores que la campaña de "Banco Santander" pasaría a realizarse de lunes a domingo desde el día 2 de mayo de 2022, remitiendo asimismo información sobre las concretas condiciones de la contrata (Documento 4), en la que se refleja un horario de 09:00 a 22:00, de lunes a domingo.

SÉPTIMO.- En el calendario laboral previsto para el año 2022, así como en los correspondientes a los años 2019 a 2021, se fija para los trabajadores adscritos al régimen de trabajo a turnos una jornada de lunes a viernes.

OCTAVO.- Los trabajadores afectados por el conflicto, desde el mes de mayo de 2022, han pasado a prestar servicios en sábados y domingos, en los respectivos horarios asignados (Documento c parte actora)».

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, dictó sentencia con fecha 26 de abril de 2023, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «FALLAMOS: DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la indicada representación del sindicato CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra la sentencia de 26 de octubre de 2022, dictada por el Juzgado de lo Social N° 2 de Valladolid en los autos número 295/22, seguidos sobre CONFLICTO COLECTIVO a instancia del indicado recurrente contra la empresa KONECTA SERVICIOS DE BPO, S.L., su COMITÉ DE EMPRESA y los sindicatos COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y CSI-CSIF, confirmando íntegramente la misma».



TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de la Confederación General del Trabajo, el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Supremo de fecha 8 de febrero de 2023, rcud 4642/2023.

CUARTO.- Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

SEXTO.- Por Providencia de fecha 27 de febrero de 2025, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 1 de abril de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Cuestión planteada, sentencia recurrida y el recurso de casación para la unificación de doctrina.

1. La cuestión que plantea el presente recurso consiste en determinar si la empresa demandada ha incumplido el procedimiento del artículo 41 ET, al pasar los trabajadores afectados de realizar una jornada de trabajo de lunes a viernes a realizarla de lunes a domingo.

La Confederación General del Trabajo (CGT) interpuso demanda de conflicto colectivo contra la empresa Konecta Servicios de BPO, SL, solicitando que se declarara nula, o subsidiariamente injustificada, la decisión empresarial consistente en establecer una jornada laboral, incluyendo sábados y domingos, a los trabajadores asignados a la campaña del Banco Santander, y que se repusiera a la plantilla en una jornada de lunes a viernes.

2. La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid 303/2022, de 26 de octubre (autos 295/2022), desestimó la demanda.

CGT interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla-León, sede de Valladolid, 667/2023, de 26 de abril (rec. 471/2023), desestimó el recurso.

En lo que aquí importa recoger, el TSJ considera que la prestación de trabajo de lunes a viernes durante un largo periodo de tiempo no es una condición más beneficiosa, por faltar un elemento esencial que es la voluntad empresarial de reconocerles una jornada distinta a la pactada en el contrato de trabajo (que era de lunes a domingo). Más bien -razona el TSJ, recogiendo el argumento de la sentencia de instancia-, se trata de adaptar las condiciones de trabajo a las concretas necesidades del cliente, dada la propia naturaleza de la actividad empresarial, vinculada a la realización de determinadas campañas. Lo que lleva al TSJ a desestimar el recurso al no estar ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

3. CGT ha interpuesto recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-León, sede de Valladolid, 667/2023, de 26 de abril (rec. 471/2023).

El recurso invoca de contraste la STS 116/2023, de 8 de febrero (rcud 4642/2019), y ha de entenderse que denuncia, en esencia, la infracción del artículo 41 ET.

El recurso solicita la casación y anulación de la sentencia recurrida y que se declare nula, o subsidiariamente injustificada, la decisión empresarial consistente en establecer una jornada laboral, incluyendo sábados y/o domingos, a los trabajadores asignados a la campaña del Banco Santander, con el mantenimiento de la anterior condición existente, reponiendo a la plantilla afectada en la situación anterior de jornada de lunes a viernes.

4. El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación, en este trámite, del recurso por ausencia de contradicción.

La parte demandada ha presentado escrito de impugnación en el que alega ausencia de contradicción y, subsidiariamente, la desestimación del recurso por ser correcta la sentencia recurrida.

SEGUNDO. El examen de la contradicción.

1. Debemos examinar el requisito de la contradicción exigido por el artículo 219 LRJS, en relación con la sentencia de contraste, la STS 116/2023, de 8 de febrero (rcud 4642/2019).

El examen debemos hacerlo en todo caso. Pero, adicionalmente, en el presente supuesto, ya se ha dicho que tanto el Ministerio Fiscal como la impugnación del recurso sostienen que no existe contradicción.

2. En el supuesto de la sentencia recurrida, los trabajadores afectados están adscritos al servicio concertado por la empresa Konecta con Banco Santander denominado «Desbordamiento Servicio Superlínea Banco Santander», tienen estipulada en sus respectivos contratos de trabajo una jornada de lunes a domingo, si bien desde que llevan a cabo este servicio, desde el mes de julio de 2021, desarrollan su actividad de lunes a viernes de 09:00 a 20:00 horas.

Con anterioridad los trabajadores afectados, desde el año 2017, han prestado servicios de lunes a viernes, permaneciendo cerrado el centro los fines de semana, para la campaña «Vodafone» y hasta febrero de 2014 los trabajadores de la empresa prestaban servicios de lunes a domingo.

El 1 de abril de 2022, la empresa comunicó a la representación legal de los trabajadores que la campaña de «Banco Santander» a partir de mayo del mismo año, pasaría a realizarse de lunes a domingo de 9:00 a 22:00 horas, remitiendo información sobre las concretas condiciones de la contrata, en la que se refleja un horario de lunes a domingo.

3. En el supuesto de la sentencia de contraste, los trabajadores del departamento de emisión de llamadas adscritos al servicio concertado por la empresa Emergia con Telefónica venían prestando sus servicios de lunes a viernes y en abril de 2018 la empresa les comunicó que pasarían a prestar sus servicios en fines de semana.

En lo que es de interés para el presente recurso, la sentencia referencial resuelve que, si bien los contratos de los trabajadores incluían una jornada de lunes a domingo, la realidad es que los trabajadores del departamento de emisión han venido prestando sus servicios de lunes a viernes. Ello constituye una condición más beneficiosa que se incorporó a sus contratos de trabajo, de modo que únicamente cabe su alteración a través del oportuno proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de naturaleza colectiva (artículo 41 ET). Al no haberlo hecho así la empresa, la sentencia concluye que la modificación unilateral de la jornada y distribución del tiempo de trabajo comunicada por esta a los trabajadores en abril de 2018 resultó nula, debiendo la demandada reponer a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo.

4. Concurren la identidad y la contradicción que exige el artículo 219.1 LRJS.

En efecto, en los dos casos se trata de trabajadores en cuyo contrato de trabajo existe una cláusula que prevé que prestarán sus servicios de lunes a domingo, siendo de aplicación el mismo convenio colectivo. Sin embargo, en los dos casos, con anterioridad a la modificación objeto de impugnación, los trabajadores afectados desarrollaban su trabajo de lunes a viernes.

Y, con estas semejanzas, en la sentencia recurrida el hecho de que los trabajadores realicen su actividad profesional durante un largo periodo de tiempo en jornada de lunes a viernes no se considera una condición más beneficiosa ni que el pasar a trabajar de lunes a domingo sea una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. Mientras que, por el contrario, en la sentencia de contraste, se considera que se trata de una condición más beneficiosa y que, al haberse modificado el horario y la distribución de la jornada, se ha efectuado una modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo, omitiendo los trámites del artículo 41 ET.

TERCERO. El cambio de jornada, que se venía realizando de lunes a viernes y se pasa a realizar de lunes a domingo, como modificación sustancial.

1. La doctrina correcta es la de la sentencia referencial, la STS 116/2023, de 8 de febrero (rcud 4642/2019).

No es dudoso que si las personas trabajadoras prestaban servicios desde 2017 de lunes a viernes y en 2022 la empresa les comunica que han de pasar a hacerlo de lunes a domingo, ello supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo que requería haber seguido el procedimiento previsto en el artículo 41 ET.

Es claro que se trata de una modificación sustancial de condiciones, expresamente calificada como tal, sin hacer ahora mayores precisiones, por las letras a) y b), que se refieren, respectivamente, a la «jornada de trabajo» y al «horario y distribución del tiempo de trabajo.»

2. Es cierto que en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras se estipulaba una jornada de trabajo de lunes a domingo.

Pero, sin necesidad siquiera de determinar si ello constituía o no una condición más beneficiosa, si desde 2017 se está trabajando de lunes a viernes y en 2022 la empresa entiende que las personas trabajadoras deben pasar a hacerlo de lunes a domingo, ello debe tramitarse por el procedimiento del artículo 41 ET porque, como venimos diciendo, es claro que un cambio de esta naturaleza constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo.



3. En consecuencia, en el presente supuesto la empresa no podía decidir unilateralmente, y sin seguir el procedimiento del artículo 41 ET, que se pasara a prestar servicios de lunes a domingo cuando desde 2017 se venía haciendo de lunes a viernes.

La empresa se ampara en las concretas condiciones de la contrata con el Banco Santander, en las que se reflejaba un horario de lunes a domingo. Pero, con independencia de que desde el mes de julio de 2021 las personas trabajadoras venían trabajando para esa empresa cliente de lunes a viernes, si esta última empresa requería que se prestara servicio de lunes a domingo, ello, en su caso, podrá ser una causa que, de conformidad con el artículo 41.1 ET, podría permitir a la entidad empleadora de los trabajadores la realización de una modificación sustancial de condiciones de trabajo del referido artículo 41 ET.

Lo que no es correcto es que la empresa demandada realizara unilateralmente el cambio de jornada. Tenía que haber acudido al procedimiento del artículo 41 ET, esgrimiendo, precisamente, que la empresa cliente requería para su campaña que los servicios se prestaran de lunes a domingo.

4. Las consideraciones anteriores conducen a estimar el recurso de casación unificadora.

CUARTO. La estimación del recurso.

1. De acuerdo con lo razonado, y oído el Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina; casar y anular la sentencia recurrida; y resolver el debate de suplicación, en el sentido de estimar el recurso de tal clase, revocar la sentencia del juzgado de lo social y estimar la demanda de conflicto colectivo de CGT, declarando nula la decisión empresarial consistente en establecer una jornada laboral incluyendo sábados y domingos para los trabajadores asignados a la campaña del Banco Santander y reponiendo a la plantilla afectada en la jornada de lunes a viernes.

2. No procede imponer costas (artículo 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 :

1. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Confederación General del Trabajo (CGT), representada y asistida por el letrado don Javier Marijuán Izquierdo.

2. Casar y anular la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Valladolid, 667/2023, de 26 de abril (rec. 471/2023).

3. Resolver el debate de suplicación, en el sentido de estimar el recurso de tal clase, revocar la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid 303/2022, de 26 de octubre (autos 295/2022), y estimar la demanda de conflicto colectivo de la Confederación General del Trabajo (CGT), declarando nula la decisión empresarial consistente en establecer una jornada laboral incluyendo sábados y domingos para los trabajadores asignados a la campaña del Banco Santander, y reponiendo a la plantilla afectada en la jornada de lunes a viernes.

4. No imponer costas.

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

Así se acuerda y firma.