



Roj: STS 5133/2025 - ECLI:ES:TS:2025:5133

Id Cendoj: **28079140012025101020**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **13/11/2025**

Nº de Recurso: **174/2024**

Nº de Resolución: **1074/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **JUAN MARTINEZ MOYA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 1760/2023,
STS 5133/2025**

CASACION núm.: 174/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1074/2025

Excma. Sra. y Excmos. Sres.

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Ignacio García-Perrote Escartín

D. Juan Martínez Moya

D.ª Isabel Olmos Parés

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 13 de noviembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el Sindicato Lab, bajo la dirección letrada de D. Urtzi Gorostiaga Mendizába, contra la sentencia núm. 1800/2023, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 11 de Julio de 2023, en actuaciones seguidas por el Sindicato recurrente, contra Superberriak S.L. Distribución Supermercados, SLU, (DISU), siendo partes interesadas el Comité de Empresa Conjunto de Araba; la Central Sindical de CCOO; la Delegada de Personal del Centro de Trabajo de Ugao Miravalles Dª Macarena (LAB); la Delegada de Personal del centro de trabajo de Casco Viejo-Bilbao, Dª Valentina (LAB); la Delegada de Personal del centro de trabajo de Galindo (Barakaldo), Dª Purificación (ELA); el Comité de Empresa de ámbito provincial de los centros de la provincia de Bizkaia; y las organizaciones sindicales ELA, ESK y UGT y el Ministerio Fiscal, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida Distribución Supermercados, SLU, (DISU) bajo la dirección letrada de D. Iñigo Esquiroz Marquina y el Ministerio Fiscal.

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

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.-El Sindicato Lab, bajo la dirección letrada de D. Urtzi Gorostiaga Mendizába, formuló demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 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 se declare: «que la modificación consistente en la MODIFICACIÓN de "HORARIO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO" de la totalidad de las trabajadoras de los centros de trabajo que DISU, tiene en Ugao-Miravalles, Casco-Viejo Bilbao, Galindo-Urgan Barakaldo (en Bizkaia) y Laudio (en Araba), resulta NULA por haber sido adoptada vulnerando el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores en dicho procedimiento de modificación colectiva de condiciones sustanciales de trabajo, O SUBSIDIARIAMENTE SE DECLARE NO AJUSTADA A DERECHO O INJUSTIFICADA LA DECISIÓN EMPRESARIAL, por haber sido adoptada prescindiendo del procedimiento legalmente establecido en el artículo 41.3;

SE CONDENE a la empleadora demandada a estar y pasar por tal declaración y por las consecuencias que las mismas conllevan en derecho,

SE CONDENE de inmediato a la empleadora demandada a reponer y restaurar en las condiciones laborales anteriores a todas y cada una de las 61 trabajadoras afectadas por las decisiones ejecutadas, así como a COMPENSARLES ADECUADAMENTE POR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS CAUSADOS, abonando las horas realizadas en horario de tarde de los sábados (de 14:00 a 20:30 horas) como horas extraordinarias conforme a los parámetros y cuantías fijadas en los textos convencionales que resulten de aplicación,

SE CONDENE de inmediato a la empleadora demandada a reponer y restaurar en su derecho a la negociación colectiva de las secciones sindicales presentes en la empresa, así como a compensarles adecuadamente por los daños y perjuicios causados, CONDENANDO a abonar en concepto de daños morales según la cuantificación propuesta en el hecho 12º la cuantía de CUATRO MIL QUINIENTOS EUROS (4.500.-€) de la que resultan beneficiarias cada una de las representantes legales unitarias de los centros de trabajo, el comité de empresa Provincial de Araba y las secciones sindicales existentes en la empresa ».

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 11 de Julio de 2023, se dictó sentencia por a Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, cuya parte dispositiva dice: «FALLAMOS: Se desestima la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato LAB con la adhesión del sindicato ELA **frente a** Distribución Supermercados SLU, Superberriak S.L., los comités de empresa de Álava y Vizcaya, el sindicato CCOO, el sindicato UGT, el sindicato ESK y las delegadas de personal Macarena , Valentina y Purificación ».

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

«PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores de la codemandada Distribución Supermercados SLU (DISU) que prestan servicio en los centros de trabajo de Miravalles (12 trabajadores); Bilbao (13 trabajadores); Baracaldo (12 trabajadores); y Llodio (24 trabajadores).

SEGUNDO.- La parte actora pretende que se declare la nulidad y subsidiariamente la improcedencia de la decisión empresarial de abrir los centros de trabajo (tiendas de alimentación abiertas al público) los sábados por la tarde desde diferentes fechas según cada centro a lo largo de Febrero de 2023, así como compensar como horas extraordinarias el tiempo trabajado durante las tardes de los sábados y a indemnizar a los sindicatos con representación en los comités de empresa con 4.500 euros por vulneración de la libertad sindical.

TERCERO.- La representación legal de los trabajadores se materializa mediante comités de empresa para los centros de trabajo de Álava y otro comité para los centros de trabajo de Vizcaya.

CUARTO.- Resultan aplicables los convenios colectivos del sector del comercio de alimentación para las provincias de Álava y Vizcaya.

QUINTO.- Los trabajadores implicados prestaban servicio para Superberriak S.L. y fueron subrogados por DISU.

SEXTO.- El 13 de Octubre de 2022 DISU y los representantes legales de los trabajadores de los centros arriba referidos suscribieron un Acuerdo sobre diferentes cuestiones laborales derivadas de la subrogación antes citada.

SÉPTIMO.- El 1 de Febrero de 2023 DISU comunicó a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados la intención de abrir los sábados por la tarde. En la reunión habida el 7 de Febrero de 2023 la empresa manifestó que la pretensión no constituía una modificación sustancial de condiciones de trabajo que requiriera un periodo previo de negociación ».



QUINTO.-Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación del Sindicato Lab, siendo admitido a trámite por esta Sala.

El Recurso ha sido impugnado por Distribución de Supermercados SLU (DISU) y por el Ministerio Fiscal.

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 debe ser desestimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.-Por Providencia de fecha 17 de Septiembre de 2025 y por necesidades del servicio se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Cuestión controvertida

1.-En un contexto de subrogación empresarial, la cuestión a decidir consiste en determinar si la empresa subrogante - DISU S.L.U- debió acudir al procedimiento del art. 41 del ET, de modificación sustancial de condiciones de trabajo, para adoptar la medida de trabajar los sábados por la tarde también el personal procedente de la empresa subrogada -empresa Superberriak-. Para ello debe tenerse en cuenta que en el proceso de negociación de la subrogación, la nueva empresa, había pactado con los representantes legales de las personas trabajadoras procedentes de la antigua empleadora, la aplicación de las mismas condiciones laborales colectivas establecidas para sus trabajadores, en los centros de DISU Álava, para las tiendas de Álava, y DISU Vizcaya, para las tiendas de Vizcaya, que sí trabajaban los sábados por la tarde, y, en dicho acuerdo, se dejaban sin efecto cualesquiera condiciones laborales previas que pudieran existir, con excepción de los salarios, que serían respetados con carácter individual.

2.-La sentencia núm.1800/2023, de 11 de julio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) del País Vasco, (autos núm. 492/2023), ha desestimado la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato LAB frente a Distribución Supermercados SLU (DISU), Superberriak S.L., los comités de empresa de Álava y Vizcaya, el sindicato CCOO, el sindicato UGT, el sindicato ESK y tres delegadas de personal, al considerar que la nueva empresa no estaba obligada a acudir al procedimiento del art. 41 del ET para comunicar el trabajo los sábados por la tarde, dado el tenor del acuerdo suscrito con los representantes de los trabajadores en el contexto de la subrogación.

SEGUNDO.- Resumen de antecedentes

1.-El sindicato LAB presentó demanda de conflicto colectivo por modificación sustancial de condiciones de trabajo contra Superberriak SL y Distribución Supermercados (DISU), SLU, solicitando que se dictase una sentencia en la que se declarase «la nulidad y subsidiariamente la improcedencia de la decisión empresarial de abrir los centros de trabajo (tiendas de alimentación abiertas al público) los sábados por la tarde desde diferentes fechas según cada centro a lo largo de Febrero de 2023, así como compensar como horas extraordinarias el tiempo trabajado durante las tardes de los sábados y a indemnizar a los sindicatos con representación en los comités de empresa con 4.500 euros por vulneración de la libertad sindical». En el proceso intervino el Ministerio Fiscal.

2.-Como hemos avanzado, la sentencia núm.1800/2023, de 11 de julio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) del País Vasco, (autos núm. 492/2023), desestimó la demanda.

3.-El Sindicato LAB interpone recurso de casación contra dicha sentencia. El recurso se articula en cuatro motivos: los dos primeros, amparados en el art. 207 d) LRJS pidiendo la revisión de los hechos probados; y los dos

restantes, fundados en el apartado e) del citado precepto, invocando infracciones normativas varias y de la jurisprudencia.

La parte recurrente solicita la revocación de la sentencia núm. 1800/2023 de 11 de julio de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, y que en su lugar se dicte otra estimatoria de la demanda en la que declare:

a) Principalmente, nula la modificación consistente en el cambio de horario y distribución del tiempo de trabajo realizada.

b) Subsidiariamente, se declare injustificada la modificación, condenando a la empresa a estar y pasar por las consecuencias que la misma conlleve en derecho.

Asimismo, interesa que se condene a la empresa:



- a) A reponer y restaurar en las condiciones laborales anteriores todas y cada una de las 61 trabajadoras afectadas por las decisiones ejecutadas así como a compensarles por los daños y perjuicios causados, abonando las horas realizadas en horario del sábado tarde (de 14:00 a 20:30) como horas extraordinarias conforme a los parámetros y cuantías fijadas en los textos convencionales que resulten de aplicación; y
- b) A reponer y restaurar en su derecho a la negociación colectiva de las secciones sindicales presentes en la empresa, así como a compensarles adecuadamente por los daños y perjuicios causados, condenando a abonar en concepto de daños morales la cantidad de 4.500 euros, de las que resultan beneficiarias cada una de las representaciones legales unitarias de los centros de trabajo, el Comité de Empresa de Álava-Araba y las secciones sindicales existentes en la empresa.

4.-La representación y defensa de la empresa DISU S.L.U, ha presentado escrito de impugnación oponiéndose a todos los motivos del recurso, y solicitando, la desestimación del mismo y la confirmación de la sentencia recurrida.

5.-El Ministerio Fiscal ante la Sala de lo Social del TSJ, en cuanto parte en el proceso, presentó escrito de impugnación del recurso (art. 211 LRJS), interesando la desestimación del mismo.

Por su parte, el Ministerio Fiscal, ante esta Sala, ha emitido informe, fundado en el art. 214.1 LRJS, interesando la íntegra desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida.

TERCERO.- Motivos 1º y 2º: sobre revisión de los hechos probados

1.-En el escrito formalizador del recurso de casación el sindicato recurrente propone, con fundamento en el apartado d) del art. 207 LRJS, dos adiciones a la crónica judicial.

La primera, dirigida a intercalar un inciso en el hecho probado sexto. La segunda, enderezada a adicionar un nuevo apartado, el octavo, en el relato judicial.

2.-El diseño y contenido del motivo de revisión fáctica, obliga a la Sala a tener en cuenta su doctrina sobre las reglas que disciplinan el motivo de revisión fáctica. Esta Sala, entre otras, STS 383/2025, de 6 de mayo rec 149/2023

ha puesto de manifiesto «El peligro de que el acudimiento al Tribunal Supremo se convierta en una nueva instancia jurisdiccional, contra lo deseado por el legislador y la propia ontología del recurso explican las limitaciones legales y jurisprudenciales existentes en orden a la revisión de hechos probados. La previsión legal permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales practicadas. Reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTS 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012), 25 marzo 2014 (rec. 161/2013), 2 marzo 2016 (rec. 153/2015) viene exigiendo, para que el motivo prospere:

1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).
2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.
3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.
4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].
5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte» encuentra fundamento para las modificaciones propuestas
6. Que se ofrezca el texto concreto contenido la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.



7. Que se trate de elementos fácticos trascendentales para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.
8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.
9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental»

Y como también hemos precisado, entre otras, en STS 452/2025, de 21 de mayo rec 274/2024:

«La declaración de hechos probados no puede ser combatida sobre la base de presunciones establecidas por el recurrente (SSTS de 17 de abril de 1991, Rec. 1042/90, o 26 de mayo de 1992, Rec. 1244/1991). Ello implica, de entrada, que la prueba alegada debe demostrar "de manera directa y evidente la equivocación del juzgador" pero, a su vez, la misma no puede encontrarse contradicha "por otros elementos probatorios unidos al proceso" (por ejemplo, STS de 24 de octubre de 2002, Rec. 19/2002). No puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador "a quo" ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado. Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse "salvo en supuestos de error palmario... en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente" (STS de 6 de junio de 2012, Rec. 166/2011, con cita de otras muchas).»

3.-La primera novación fáctica tiene por objeto introducir en el hecho probado sexto la siguiente afirmación: «Se da por reproducido dicho acuerdo que consta como documento número 9 del ramo de prueba de la parte actora.»

La parte recurrente justifica esta modificación fáctica citando el documento número 9 incorporado a su instancia. Alega que la modificación es trascendente, criticando lo que califica como un lectura parcial hecha por la Sala de lo Social del TSJPV del acuerdo de 13 de octubre de 2022, al haber eludido un hecho fundamental como es que la adaptación a las condiciones de la empresa DISU se tenía que realizar marco temporal determinado que abarcaba hasta aproximadamente el 4 de diciembre del 2022. Y teniendo en cuenta que la comunicación de apertura de los sábados por la tarde se produce el día 1 de febrero del 2023 esa adaptación ya se debía haber producido, la modificación no tenía el respaldo del acuerdo del 13 de octubre del 2022, de ahí que entienda que la empresa debió haber acudido al proceso establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El motivo ha de ser desestimado.

La propuesta está basada en el mismo documento a que hace referencia el hecho probado sexto, que ha sido valorado en su doble dimensión, fáctica y jurídica, expresamente en la sentencia de instancia, por lo que nada novedoso añade. En este sentido, en el fundamento jurídico primero se alude explícitamente a que «[...] el ordinal sexto acreditado mediante las pruebas documentales presentadas por ambas partes y concretamente el Acuerdo de 14 de Octubre de 2022». Por tanto, este acuerdo es un hecho no discutido.

La propuesta, en realidad, está fundada en una estrategia claramente valorativa. Envuelve a las claras un avance de lo que integra el fondo de la cuestión debatida que es la interpretación, entre otros extremos, del mencionado acuerdo, sobre el que la fundamentación jurídica de la sentencia recurrida contiene una análisis valorativo.

4.-El segundo motivo, expuesto al amparo del art. 207 d) LRJS, tiene por misión incorporar un nuevo apartado a la crónica judicial, el octavo, con el siguiente contenido:

«Por la empresa se remiten cartas individuales a las trabajadoras entre el 30 de diciembre del 2022 al 01 de marzo del 2023 de modificación de horario con apertura del sábado (una sola se remite el 30 de diciembre del 2022 y las demás entre el 15 de febrero 2023 y el 01 de marzo del 2023). Entre las causas que aparecen para la apertura del sábado están la adaptación de los horarios a la competencia que abre los sábados a la tarde y que se vistas las ventas por las tardes son como de las mañanas y que se prevé que los sábados a la tarde sea un día importante de ventas. Señalan en las cartas a las trabajadoras de la tienda de Galindo que existe importante número de nuevas viviendas en los alrededores y que, por lo tanto, se prevé volumen de grandes de



ventas los sábados a la tarde. Se da por reproducidas dichas cartas que constan como documentos número 4 del ramo de prueba de la parte actora».

En el escrito del recurso se justifica esta adición fáctica en los documentos signados con el núm. 4, traídos a la actuaciones por el sindicato demandante. Argumenta sobre su trascendencia aludiendo a que los motivos para la modificación no sólo consisten en la adaptación de las condiciones anteriores a la subrogación a los sistemas de organización y horarios de apertura comercial de la empresa DISU, sino que también se refieren a ser igual o más competitivos de la empresas del sector y con la previsión de ventas que puede haber los sábados por la tarde. La alusión a estos extremos -entiende la parte recurrente-, es lo que justifica que debió seguirse el procedimiento del artículo 41.4 ET para las modificaciones colectivas y que la modificación no estaría amparada en el acuerdo de 13 de octubre de 2022. Este acuerdo - se indica en el recurso- tiene una causa principal y única en cuanto al tiempo de trabajo que permite las modificaciones y que es «la adaptación de la organización del tiempo de trabajo del personal de las TIENDAS a los sistemas de organización y horarios de apertura comercial del DISU».

El motivo debe ser desestimado.

Formalmente, pretende incorporar, de manera generalizada, el contenido de diversas comunicaciones, sin mayor concreción y precisión, puesto que se trata de sesenta y un trabajadores afectados, lo que obligaría a precisar fechas fehacientes de comunicación y otras circunstancias, que resulta inviable incorporarlas sin atender, con rigor y exactitud, a la esencia y finalidad de un relato de hechos probados.

En cuanto a lo que concierne al fondo del debate es innecesario para variar el signo del fallo. En el conflicto colectivo planteado lo que se discute es si efectivamente se está o no ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, que exige un periodo de consultas y negociación con la representación legal de las personas trabajadoras para la implementación de la apertura de las tiendas adquiridas a Super Berriak los sábados por la tarde, o, si por el contrario, dicho periodo de consultas no resulta preceptivo, al haber mediado un acuerdo previo en fecha 13 de octubre de 2022, con la representación legal de las personas trabajadoras que posibilitaría la apertura de las tiendas los sábados tarde, con los consiguientes cambios en los horarios de trabajo. Pues bien, la validez de dicho acuerdo, ni es discutida ni aparece contradicha por ninguna de las partes.

CUARTO.- Motivo 3º: denuncia de la infracción del art. 41.1 , 2 y 4 del ET

1.-En el plano jurídico de fondo, al amparo del art. 207.e) LRJS, el sindicato recurrente reprocha a la sentencia infracción del art 40 (sic) - debe entenderse art. 41- apartados 1, 2 y 4 del ET.

El sindicato LAB funda esta censura argumentando que la medida adoptada de trabajar los sábados por la tarde, al tratarse de una modificación sustancial, obligaba a la empresa a acudir al trámite de art. 41 ET. Considera que el acuerdo de 13 de octubre del 2022 no amparaba a la empresa para realizar la modificación eludiendo el trámite de consultas preceptivo (artículo 41.4 ET). Alega dos razones para justificar su tesis: a) temporalmente no lo permite, dado que se realiza en un momento muy posterior (1 de febrero de 2023) a la adaptación a las condiciones para la empresa DISU (en fecha 4 de diciembre de 2022); y b) porque tampoco los motivos a los que alude la empresa para la modificación se encuentran recogidos en el acuerdo toda vez que en cuanto al tiempo de trabajo sólo permite adaptarse a los sistemas de organización y horarios de apertura de DISU, y no autoriza que se modifiquen los horarios por razones competitivas para adaptar los horarios comerciales a los de la competencia o por la importante previsión de ventas los sábados a la tarde.

2.-La empresa en su escrito de impugnación, y en la misma línea, el Ministerio Fiscal, se oponen al recurso. *A priori*, no cuestionan que la decisión de trabajar los sábados por la tarde constituya una modificación sustancial; sino que, en esencia, ponen su atención en el alcance el acuerdo de 13 de octubre de 2022, cuya interpretación, en los términos realizados en la sentencia de instancia, habilita a la empresa para adoptar la modificación también respecto de los trabajadores subrogados procedentes de la empresa Superberriak de abrir las tiendas los sábados por la tarde, sin necesidad de acudir al procedimiento del art. 41 ET.

3.-El acuerdo de 13 de octubre de 2022, fue suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores, en los aspectos que aquí interesan es del siguiente tenor:

El apartado segundo del acuerdo expresa lo siguiente:

«La representación de las personas trabajadoras de las TIENDAS, en representación de todas ellas, se adhiere y suscribe íntegramente las condiciones laborales colectivas aplicables en DISU (DISU Álava, para las tiendas de Álava, y DISU Vizcaya, para las tiendas de Vizcaya), dejando sin efecto cualesquiera condiciones laborales previas que pudieran existir, con excepción de los salarios, que serán respetados con carácter individual, en su caso.



Ello implica la renuncia a cualquier acuerdo, pacto, derecho o condición más beneficiosa de carácter colectivo reguladores de las condiciones de trabajo que fueran de aplicación en las TIENDAS anteriormente, cuando la empleadora era GRUPO BERRIAK, y la aceptación de las condiciones colectivas vigentes en DISU en el territorio correspondiente».

El apartado cuarto del acuerdo establece que:

«A efectos de organización del tiempo de trabajo (Jornada anual, calendarios laborales, distribución de la jornada, días de apertura, horarios de trabajo, fecha de disfrute de vacaciones, excesos de jornada, registro de jornada, descansos, etc.) se aplicará el marco normativo, pactos y procedimientos habituales en DISU, quedando sin efecto cualesquiera otros sistemas de determinación de los mismos que pudieran resultar de aplicación en GRUPO BERRIAK.

La adaptación de la organización del tiempo de trabajo del personal de las TIENDAS a los sistemas de organización y horarios de apertura comercial de DISU se efectuará de manera paulatina durante el Periodo Transitorio, a medida que se tenga un mejor conocimiento de las características y necesidades de cada tienda conforme a los criterios de DISU».

4.-La interpretación del precedente acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, dada su naturaleza colectiva y eficacia normativa, ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquéllas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, por lo que su interpretación, conforme señala entre otras, la STS 861/2025, de 1 de octubre, (rec 75/2024), debe hacerse utilizando los siguientes criterios:

«1º) La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC). 2º) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). 3º) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). 4º) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). 5º) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable. 6º) Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el espigüeo» [SSTS 104/2020 de 5 febrero (rcud. 3174/2017); 904/2020 de 13 octubre (rec. 132/2019); 577/2020 de 1 de julio (rec. 223/2018); 1125/2020 de 15 diciembre (rec. 80/2019) y 1135/2020 de 21 diciembre (rec. 76/2019); entre muchas otras].

Igualmente hemos reiterado que, «Frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta». (SSTS 904/2020, de 13 de octubre (Rec. 132/2019) y 1135/2020, de 21 de diciembre (Rec. 76/2019); entre muchas otras).

Consecuentemente, en este tipo de recursos, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas que pueden caber igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atenido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia.»

5.-En el presente caso, la Sala entiende que la interpretación efectuada por la sentencia recurrida se ajusta perfectamente a las exigencias hermenéuticas que derivan de los criterios del Código Civil con relación a la interpretación de normas y contratos (artículos 3.1 y 1281 a 1289 Código civil).

6.-A juicio de la Sala, la sentencia de instancia enfoca correctamente el núcleo de la cuestión, cuando distingue dos situaciones.

Por una parte, si bien los convenios colectivos del sector del comercio de alimentación para Álava y para Vizcaya prevén que los calendarios laborales (que recogen la jornada anual y diaria así como los días de descanso semanal) han de estar elaborados para conocimiento de los trabajadores en fecha máxima del 31 de enero de cada año, en principio, y con abstracción del acuerdo cuya interpretación nos ocupa, cabría sostener la idea que cualquier modificación posterior requería un previo periodo de negociación al ser dichas materias consideradas susceptibles de constituir una modificación sustancial de condiciones de trabajo conforme al art. 41 del ET. La ausencia de dicho proceso negociador en este escenario abocaría a declarar nula la medida cuestionada.



Sin embargo, como correctamente puntuiza la sentencia recurrida, el escenario es otro. Éste viene protagonizado por el trascrito acuerdo de 14 de octubre de 2022, que fue pactado con la representación legal de los trabajadores subrogados, y cuya naturaleza colectiva y eficacia vinculante no se cuestiona.

Los términos y conceptos empleados en el apartado segundo del citado acuerdo permiten razonablemente entender que se produjo una adhesión de los trabajadores procedentes de Superberriak a las condiciones laborales colectivas aplicables en la empresa subrogante (DISU), dejando sin efecto cualesquiera condiciones laborales previas que pudieran existir, con excepción de los salarios, que serán respetados con carácter individual, con renuncia a cualquier acuerdo, pacto, derecho o condición más beneficiosa de carácter colectivo reguladores de las condiciones de trabajo que fueran de aplicación en las "tiendas" con el grupo Berriak.

En consecuencia, los términos del acuerdo estaban admitiendo la posibilidad de que la empresa pudiera alterar las condiciones que tenían con anterioridad de no abrir los sábados por la tarde. El tenor del apartado cuarto confirma el alcance de este acuerdo al establecer que para la distribución de la jornada, días de apertura, horarios de trabajo, etc., se aplicará el marco normativo, pactos y procedimientos habituales en DISU, quedando sin efecto cualesquiera otros sistemas de determinación de los mismos que pudieran resultar de aplicación en el Grupo Berriak.

Por tanto, la representación de los trabajadores estaba aceptando la posibilidad de cambio de horario y, con ello, la posibilidad de trabajar los sábados por la tarde.

7.-El artículo 41 del ET queda fuera de este escenario en el que se lleva a cabo el pacto.

Recordemos que en el procedimiento del artículo 41 del ET se parte de una decisión unilateral de la empresa de acordar, o al menos intentar introducir, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Quedan fuera del artículo 41 del ET las modificaciones de condiciones sustanciales acordadas entre el empresario y la representación de los trabajadores, por la sencilla razón de que no se trataría de una modificación sino de aplicación de lo pactado.

8.-Además, debemos hacer notar que no se discute que la negociación de la que dimana el mentado acuerdo se llevó a cabo con la representación legal de los trabajadores afectados por la subrogación.

Igualmente la claridad de los términos de acuerdo subrogatorio, en cuanto pacto colectivo, hace inaplicable la doctrina de esta Sala (STS núm. 35/2018 de 23 de enero (rcud 439/2016), siguiendo sentencias de 15 y 21(2) de diciembre de 2016 (rec. 4177/15 , 3245/16 y 4010/15) y 23 de marzo , 5 de abril , 18 de mayo y 15 de noviembre de 2017 (rec. 377/16 , 1592/16 , 1416/16 y 1516/16) en la que declarábamos que existía vicio de nulidad de la modificación sustancial de condiciones de trabajo pactada por la empresa demandada con los representantes legales de sus propios trabajadores, después de haberse subrogado en la relación laboral del actor con su anterior empresa, la empresa observando un mínimo cronológico indispensable, pretendía soslayar el mantenimiento no sólo de los pactos colectivos, sino de las propias condiciones individuales de cada trabajador, igualando colectivos sin atender a los verdaderos mecanismos de producción o causalización del cambio (previstos en los arts. 41 y 44 ET), que exigen la participación de la representación de todos los trabajadores.

En el presente caso, esto no acontece, porque en ausencia de previsión convencional, el pacto colectivo fue fruto de la negociación del proceso de subrogación, y la medida de trabajar los sábados por la tarde en esos centros entraña la aplicación de ese pacto.

9.-Puede traerse a la situación planteada la doctrina de esta Sala expresada en la STS de 7 de marzo de 2003 rec 36/2002 que establece:

«[L]a posibilidad de que por medio de la negociación colectiva se establezcan otros procedimientos de modificación distintos de los previstos en el art. 41 ET se ha aceptado por esta Sala al admitir la aplicación empresarial de modificaciones previstas en Convenio, distintas de las previstas por el citado precepto, como puede apreciarse en SSTS 9-11-1998 (Rec.- 182/98), 17-7-2000 (Rec.- 4155/99), 5-6-2002 (Rec.- 1222/01), 24-10-2002 (Rec.- 16/02) o 24-1- 2003 (Rec.- 175/01), y no solo en relación con convenios colectivos estatutarios sino con pactos de empresa que no reúnen aquella condición legal (cual en la STS 5-6-2002 citada), [...] »

Y añade que «la finalidad manifiesta del art. 41 ET es la de establecer reglas para la modificación de condiciones de trabajo derivadas de convenio colectivo, pero no la de establecer limitaciones a los negociadores de estos convenios.

Por lo tanto el art. 41 ET podrá ser infringido por el empleador que intente modificar aquellas condiciones de trabajo sin seguir el procedimiento previsto en dicho precepto legal o en aspectos no permitidos por él, pero no



por quienes hacen uso de la autonomía colectiva que les confiere el art. 28 de la Constitución . En tal sentido el art. 41.2 ET se constituye como norma garantizadora de que lo pactado en Convenio habría de ser respetado en su integridad por el empresario, a salvo que llegue al acuerdo modificador por él autorizado, pero no como norma limitadora de las posibilidades de la autonomía negociadora de las partes.»

Por su parte, la STS de 9 de noviembre de 1998 rec 182/1998 a los efectos que nos ocupa, llevaba a cabo una serie de consideraciones que son plenamente trasladables al supuesto examinado, cuando precisaba lo siguiente: «[A]hora bien, para que exista una modificación, sustancial o no, de las condiciones de trabajo "reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos", como se describen en el art. 41.2.III ET las modificaciones de carácter colectivo, es necesario que la variación de posibles condiciones no encaje en las acordadas o permitidas por el propio pacto, acuerdo o decisión unilateral empresarial de efectos colectivos." [...] " [p]or lo que no se trata de una modificación colectiva de lo pactado en el Convenio que deba ajustarse a lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores , sino de la mera aplicación de lo pactado por las partes en el Convenio Colectivo, cuya legalidad no se cuestiona, en el que se concede a la empresa en los casos en tal precepto detallados la posibilidad unilateral de establecer determinados horarios.»

Esta doctrina aplicada al presente caso nos lleva a concluir que lo que realiza la empresa al comunicar que también el personal procedente del grupo Berriak que subrogaba, prestaría servicios los sábados por la tarde, implica la aplicación una medida en los términos, y bajo las condiciones, de lo ya pactado.

10.-Por último, no enervan esta conclusión los argumentos que emplea el sindicato recurrente referentes al tiempo de adopción de la medida así como los relativos a las circunstancias de competitividad que aconsejan la medida de trabajar los sábados.

En cuanto al aspecto temporal, se ha respetado una cronología razonable dado la proximidad en el tiempo entre el pacto y la medida adoptada, lo que evidencia una conexión en lo que fue objeto de negociación.

Con respecto a la mención de aquellas circunstancias relativas a la competitividad, no va más allá de una explicitación, razonada, de las causas que motivan una decisión con habilitación en el propio acuerdo y que resulta explicable, en términos de razonabilidad, en el contexto negociador de la subrogación.

Al no haber cometido la sentencia de instancia las infracciones normativas denunciadas en este tercer motivo del recurso, procede su desestimación.

QUINTO.- Motivo 4º: infracción de los arts. 28.1 y 37.1 CE en relación con el art. 41.4 ET y los arts. 7.6 y 40.1.b) de la LISOS , y de la jurisprudencia.

1.-El cuarto y último motivo del recurso se desarrolla al amparo del art. 207.e) LRJS. Se alega la infracción de los arts. 28.1 y 37.1 CE en relación con el art. 41.4 ET y los arts. 7.6 y 40.1.b) de la LISOS, así como la sentencia que desarrolla estos últimos artículos (en cuanto la indemnización por vulneración de derechos fundamentales), STS 4356/2015 de 13 de julio del 2015, Recurso 221/2014 de 13 de julio del 2015.

Sostiene la sindical LAB que la empresa, al modificar las condiciones de trabajo sin permitir la negociación preceptiva del artículo 41.4 ET a la representación legal de los trabajadores ha incurrido en la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical, lo que debería haber conllevado una indemnización por daños morales.

2.-El motivo se construye sobre el éxito del motivo precedente, resultado que no se ha producido, lo que convierte en inviable su acogida y nos exonera de su análisis.

SEXTO.- Conclusión y pronunciamientos accesorios.

1.-Por lo expuesto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, se impone la desestimación del recurso y la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida.

2.-No ha lugar efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 LRJS.

F A L L O

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

1.Desestimar el recurso de casación interpuesto por el sindicato LAB, representado y defendido por el Letrado D. Urtzi Gorostiaga Mendizábal, contra la sentencia núm.1800/2023, de 11 de julio, de la Sala de lo Social



del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) del País Vasco, (autos núm. 492/2023), recaída en conflicto colectivo, seguido a instancia del sindicato recurrente frente a Distribución Supermercados SLU (DISU), Superberriak S.L., los comités de empresa de Álava y Vizcaya, el sindicato CCOO, el sindicato UGT, el sindicato ESK y tres delegadas de personal, habiendo intervenido el Ministerio Fiscal.

2.Confirmar, y declarar la firmeza, de la sentencia núm.1800/2023, de 11 de julio de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) del País Vasco, (autos núm. 492/2023),

3.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.