Roj: **STSJ CANT 662/2026** - **ECLI:ES:TSJCANT:2026:662**

Id Cendoj: **39075340012026100433**
Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**
Sede: **Santander**
Sección: **1**
Fecha: **09/06/2026**
Nº de Recurso: **225/2026**
Nº de Resolución: **452/2026**
Procedimiento: **Recurso de suplicación**
Ponente: **RUBEN LOPEZ-TAMES IGLESIAS**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STIS, Santander, núm. 4, 26-03-2026 (proc. 782/2025), STSJ CANT 662/2026**

FONDO DOCUMENTAL

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

Recursos de Suplicación 0000225/2026

NIG: 3907544420250004751

TX004

Calle Avda Pedro San Martin S/N Santander Tfno: 942357126 Fax: 942357004

Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Santander. Plaza nº 4 Modificación sustancial condiciones laborales

0000782/2025 - 0

Puede relacionarse telemáticamente con esta

Admón. a través de la sede electrónica.

(Acceso Vereda para personas jurídicas)

https://sedejudicial.cantabria.es/

SENTENCIA nº 000452/2026

En Santander, a 09 de junio del 2026.

PRESIDENTA

Ilma. Sra. Dª. Elena Pérez Pérez

MAGISTRADOS

Ilmo. Sr. D. Rubén López-Tamés Iglesias (ponente)

Ilma. Sra. Dª. María Jesús Fernández García

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY,la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/ra citados/as al margen ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por la empresa Securitas Seguridad España, S.A. contra la sentencia dictada por la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Santander plaza nº 4 en el procedimiento número 782/25 ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado Don Rubén López-Tamés Iglesias, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos se presentó demanda por don Estanislao , representado y asistido por el letrado Doña Inés González , siendo demandadas las entidades INSS y la TGSS, representadas y asistidas por el Letrado de la Seguridad Social, sobre reclamación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 26.3.26 (procedimiento número 782/25) en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º. D. Estanislao presta servicios para la empresa SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A. desde el 07.04.2011, con categoría profesional de vigilante de seguridad, jornada completa y salario diario de 70,22 € incluidas pagas extra.

2º. A la relación laboral resulta de aplicación el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026.

3º. Desde el 01 de diciembre de 2019 el actor viene desempeñando las funciones de jefe de equipo de Mobile, desempeñando su trabajo en turno de noche, en horario de 21.00 a 07.00 horas, cuya función principal era realizar la coordinación y supervisión de todas las rutas nocturnas de Mobile así como la hacer la ruta de Acudas.

Como consecuencia del ejercicio de dichas funciones el actor percibía el plus de responsable de equipo del art. 43 del Convenio en la cuantía de 92,58 € mensuales.

4º. El actor estuvo de baja por incapacidad temporal del 13 de enero al 31 de agosto de 2025. Tras el alta, el actor estuvo de vacaciones hasta que se incorporó al trabajo el 01 de octubre de 2025.

5º. En fecha 01 de octubre de 2025 la empresa comunicó al trabajador que por razones de reorganización operativa dejaría de realizar, a partir de dicha comunicación, las funciones de jefe de equipo y, consecuentemente, de percibir el importe del citado plus.

La comunicación es del siguiente tenor:

Como consecuencia de la reorganización operativa que esta Delegación está llevando a cabo, ponemos en su conocimiento que a partir del día 1 de octubre del 2025, dejará de desempeñar las funciones de Jefe de Equipo que venía prestando en el servicio de Mobile y, consecuentemente usted dejará de percibir el importe del citado plus, con efectos desde ese mismo día, complemento retributivo vinculado a la efectiva realización de unas determinadas funciones, según se dispone en el artículo 43.d) del Convenio de Empresas de Seguridad.

A partir de dicha comunicación el actor dejó de desempeñar las funciones de jefe de equipo y le asignaron nuevas tareas en turnos diferentes.

6º. Cuando el actor cayó en situación de incapacidad temporal fue sustituido por otro trabajador, D. Héctor . Tras la reincorporación del demandante, D. Héctor continuó prestando servicios en el puesto y funciones de jefe de equipo que realizaba el actor.

7º. Desde octubre de 2025 hasta la fecha del juicio el actor ha dejado de percibir en concepto de plus de jefe de equipo la cantidad de 555,84 €.

8º. El demandante ni ostenta, ni han ostentado cargo sindical alguno, pero sí está afiliado al sindicato USO.

TERCERO. - En dicha sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"En atención a lo expuesto, se estima la demanda interpuesta por D. Estanislao contra SECURITAS SEGURIDAD ESPAÑA S.A. y, en consecuencia:

1. Se declara nula la modificación realizada por la demandada a partir del 01 de octubre de 2025 en las condiciones de trabajo del actor y se condena a la empresa a reponer al trabajador en las mismas condiciones que disfrutaba con anterioridad.

2. Se condena a la demandada a abonar al actor la cantidad de 7.501 € en concepto de vulneración de derechos fundamentales.

3. Se condena a la demandada a abonar al actor la cantidad de 555,84 € en concepto de plus de jefe de equipo dejado de cobrar desde octubre de 2025 hasta la fecha del juicio".

CUARTO. - Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación el parte demandado, siendo impugnado por la parte contraria, pasándose los autos al Ponente para su examen y resolución por la Sala.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - **Objeto litigioso**

La cuestión controvertida se centra en si la comunicación empresarial de 01 de octubre de 2025, en la que se notificó al trabajador que, por razones de reorganización operativa, dejaría de realizar las funciones de jefe de equipo y de percibir el importe de consiguiente plus, vulneró su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón enfermedad (al venir precedida la comunicación de un proceso de baja médica).

Subsidiariamente, se cuestiona si constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que debió seguir los trámites de dicho procedimiento. La sentencia estima la demanda considerando que existió una modificación sustancial, o, incluso, aunque no se apreciara tal sustancialidad, que referido cambio de funciones no estaba justificado y que no puede desvincularse del proceso de incapacidad anterior. Recurre la entidad demandada.

SEGUNDO.- **Inexistencia de incongruencia omisiva**

Alega el recurso, al final de su único motivo, la concurrencia de incongruencia omisiva, con infracción del artículo 281.1 LEC., lo que se articula con carácter subsidiario, con fundamento en el apartado a) del artículo 193 LRJS, al resolver el objeto del procedimiento, "la existencia de una modificación sustancial, sin referirse a su regulación".

Sin embargo, tal alegación no puede prosperar, ya que, como expresa dicha resolución, *"Comenzando por la pretensión de nulidad, ha de recordarse que, conforme al art. 138.7 LRJS , es nula la modificación sustancial cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.*

Incluso aunque se estimara que no estamos ante una modificación sustancial, existe un límite al ejercicio del ius variandi, a saber, el respeto a los derechos fundamentales del trabajador y a su dignidad (STSJ, Social, Las Palmas, de 22 de diciembre de 2010)".

Es decir, según dicha argumentación, y a pesar de la falta de referencia a los artículos del convenio, la modificación se califica como sustancial e incluso, si no se entendiera así, es decir, al margen incluso de tal regulación, la sentencia impugnada considera que no se han respetado los derechos fundamentales, lo que se cohonesta perfectamente con las pretensiones deducidas.

TERCERO - Recurribilidad **y objeto limitado.**

Sabido es que el análisis de la competencia funcional es una cuestión de orden público procesal que puede ser examinada de oficio por la propia Sala, sin necesidad de alegación por las partes, de forma que ha de abordarse la admisibilidad del recurso y su alcance, por lo que procederemos a hacerlo con carácter previo a su resolución.

La sentencia del Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo 840/2022, de 19 de octubre (rec. 1363/2019), seguida por otras posteriores, rectificó la doctrina anterior y precisó que, en los pleitos de modificación de condiciones de trabajo de carácter individual, el TSJ tiene limitada la cognición a las cuestiones vinculadas a la vulneración de derechos fundamentales invocadas en la demanda, pero no puede en cambio entrar a resolver las de estricta legalidad ordinaria que pudiere suscitar la parte recurrente cuando no se encuentran indisociablemente ligadas con la alegada vulneración de derechos fundamentales.

Como pone de relieve la STS 429/2025, de 12 de mayo (rec. 2304/2023)"... *Esto es lo que así sucede cuando se plantean de forma claramente diferenciada pretensiones vinculadas a la posible vulneración de derechos fundamentales, y otras de mera legalidad ordinaria que no son recurribles.*

Cabrá entonces recurso para resolver sobre los aspectos relacionados con los derechos fundamentales que están en juego en el proceso- entre ellos, la posible indemnización asociada a su presunta vulneración-, pero no así sobre las materias de legalidad ordinaria que no tienen acceso a suplicación. (...)

Por el contrario, debe admitirse el recurso a todos los efectos, en el caso de estar estrechamente unidas las cuestiones de legalidad ordinaria y las atinentes a la alegada vulneración de derechos fundamentales, hasta el punto de que resulte del todo imposible resolverlas separadamente.

De este modo, solo pueden ser examinados por la sentencia de suplicación los aspectos en los que resulte indisociable el tema de legalidad ordinaria con la eventual existencia de la invocada vulneración de derechos fundamentales, sin que pueda limitarse en estos casos su cognición a los aspectos relativos a la posible infracción de derechos fundamentales, cuando la respuesta que haya de darse a esa cuestión condiciona de alguna manera el pronunciamiento sobre las materias de legalidad ordinaria".

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

La doctrina expuesta determina que la decisión de esta Sala se limite a examinar si se produjo una vulneración de derechos fundamentales.

El recurso alega que la categoría profesional del actor es la de vigilante de seguridad, que es la que tenía antes y después de la supuesta modificación impugnada, encuadrado en el Grupo profesional 4, Subgrupo A, de la Clasificación general descrita en el artículo 28 del del Convenio Colectivo de empresas de seguridad privada y que el puesto de Jefe de equipo no es una categoría profesional, sino un puesto de trabajo, cuya función está asociada a la regulación de los *"Complementos de puesto de trabajo"*definidos en el artículo 43 del propio Convenio, en el apartado d) *Plus de Responsable de equipo de Equipo de Vigilancia, Transportes de fondos o sistemas"*.

También que el abono del complemento de jefe de equipo está vinculado al desempeño de una función, como el resto de las que se regulan en dicho precepto convencional, por lo que, en el momento en que se deja de prestar la función asociada al puesto, también se deja de percibir el complemento, sin que ello pueda ser calificado como modificación sustancial de las circunstancias contenidas en el listado del artículo 41 ET.

Para concluir el recurso que la asignación y cambio de la Jefatura de Equipo no constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 41 ET, sino que, como se desprende de la propia definición convencional, forma parte del *ius variandi*de la empresa, expresamente previsto en el artículo 20 e) Convenio.

Es decir, controvierte que se trate de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, lo que niega, cuestión de legalidad ordinaria que no puede ser abordada en el recurso ni se encuentra vinculado con la eventual vulneración de derechos fundamentales.

***CUARTO.*-Vulneración de derechos fundamentales**

La única cuestión que puede ser abordada entonces es si, partiendo o no de la vulneración de derechos fundamentales, el cambio operado justifica o no tal vulneración.

El artículo 2.1 de la Ley 15/2022 reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación, añadiendo que "nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social" y que "la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública" (art. 2.3).

De otro lado, el artículo 4.2 dispone que "no se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla".

Por su parte, el artículo 26 dispone que "son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley". Este precepto debe conectarse con el artículo 55.5 ET, que dispone que "será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador".

Por lo tanto, para examinar la nulidad que se basa en la alegación de discriminación por razón de enfermedad, hay que tener en cuenta que, tras la entrada en vigor de la ley 15/2022, el 14-7-2022, la enfermedad es ahora una causa que está legalmente prevista como causa de discriminación prohibida en la Constitución o en la Ley, que es la circunstancia que exige el artículo 55.5 ET para la declaración de nulidad del despido.

Ahora bien, hay que tener en cuenta también lo establecido en el artículo 30 de la Ley 15/2022, que respecto a las reglas de la carga de la prueba dispone lo siguiente: "1. *De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*

2. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.

3. Lo establecido en el apartado primero no será de aplicación a los procesos penales ni a los procedimientos administrativos sancionadores, ni a las medidas adoptadas y los procedimientos tramitados al amparo de las normas de organización, convivencia y disciplina de los centros docentes".

De forma que no estamos ante un supuesto de nulidad objetiva, sino que hemos de conectar esta previsión con el contenido del artículo 181.2 LRJS, que es el que fija las reglas procesales en el ámbito de la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales, estableciendo que "en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

De este modo, quien alegue la vulneración de sus derechos fundamentales debe aportar al proceso elementos indiciarios sólidos que permitan invertir la carga de la prueba. No pueden considerarse como tales las meras referencias a la existencia de una vulneración constitucional, sino que debe alegarse la existencia de un indicio que permita deducir la posibilidad de que haya podido producirse la alegada vulneración [por todas, STC 30/2002, de 11 de febrero RTC 2002, 30)]. De forma que es la parte actora es la que debe aportar indicios sólidos y claros y no meras sospechas de vulneración del derecho fundamental que invoque como infringido. Ahora bien, ello no implica que deba exigirse a la persona trabajadora una prueba plena del elemento indiciario que alega, ya que, como hemos visto, basta con que consten probados hechos de los que resulte una presunción o apariencia de la vulneración del derecho fundamental.

Sobre esta base debemos resolver el caso que nos ocupa. El actor estuvo de baja por incapacidad temporal del 13 de enero al 31 de agosto de 2025. Tras el alta, el actor se mantuvo de vacaciones hasta que se incorporó al trabajo el 01 de octubre de 2025. En la misma fecha de incorporación se le comunica que dejaría de realizar las funciones de jefe de equipo desde el mismo 01 de octubre.

El trabajador llevaba ejerciendo las funciones de jefe de equipo desde de 2019 y se le despoja de dichas funciones justo cuando se reincorpora de un proceso de incapacidad temporal. Tampoco consta incidencia, ni descontento de la empresa, respecto a las funciones de jefe de equipo que venía realizando el actor desde 2019. El testigo no mostró reparo alguno sobre el desempeño del actor.

Respecto a las razones de "reorganización operativa que esta Delegación está llevando a cabo", éstas no se justifican y el puesto y funciones del actor los desempeña ahora otro trabajador, quien sustituyó en su día al demandante durante su proceso de incapacidad temporal. Es decir, al margen de la existencia o no de una modificación sustancial, el proceso de incapacidad temporal inmediatamente anterior obligaba a justificar con rotundidad las razones por las que se le apartó al actor de los cometidos que venía realizando y tal "reorganización operativa" no se acredita ni otras causas que justificaran tal decisión.

***QUINTO.*-Costas.**

En materia de costas, no gozando la parte vencida del beneficio de justicia gratuita, procede condenarle a las causadas en esta fase del proceso, con inclusión de los honorarios de Letrado de la parte impugnante del recurso. Igualmente, procede el mantenimiento de los aseguramientos prestados y la pérdida del depósito constituido para recurrir al que se dará el destino que corresponda.

Vistos los preceptos legales citados y demás de pertinente aplicación.

F A L L A M O S

Que desestimamos el recurso interpuesto por Securitas Seguridad España contra sentencia dictada por la Sección Social del Tribunal de Instancia de Santander (plaza nº4) en fecha 26 de marzo de 2026 (proc. 782/25) en virtud de demanda seguida por D. Estanislao contra Securitas Seguridad España S.A., confirmando íntegramente dicha resolución.

Se hace expresa imposición de costas a la parte recurrente en cuantía de 850 Euros (IVA incluido)

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina,**que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días**hábiles inmediatos siguientes a la fecha

de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación**en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaria de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros.**

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:

a) Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 000066 0225 26.

b) Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 000066 0225 26.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.

DILIGENCIA.-La pongo yo el/la Letrado/a de la Admón. de Justicia, para hacer constar que en la misma fecha se envía copia de la anterior sentencia, a efectos de notificación a la Fiscalía del Tribunal Superior. Doy fe.

OTRA.-Para hacer constar que en el mismo día de su fecha se incluye el original de la precedente resolución, una vez publicado, en el libro de sentencias de esta Sala de lo Social, poniendo en la pieza del recurso y en los autos certificación literal de la misma. Seguidamente se notifica al Ministerio Fiscal y a los letrados Doña Inés González Rodríguez y Don Andrés de Diego Martínez, de conformidad con lo establecido en los artículos 56 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Doy fe.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, las partes e intervinientes en el presente procedimiento judicial quedan informadas de la incorporación de sus datos personales a los ficheros jurisdiccionales de este órgano judicial, responsable de su tratamiento, con la exclusiva finalidad de llevar a cabo la tramitación del mismo y su posterior ejecución. El Consejo General del Poder Judicial es la autoridad de control en materia de protección de datos de naturaleza personal contenidos en ficheros jurisdiccionales.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ