



Roj: **STSJ GAL 7591/2020 - ECLI:ES:TSJGAL:2020:7591**

Id Cendoj: **15030340012020105200**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **29/12/2020**

Nº de Recurso: **3/2020**

Nº de Resolución: **5240/2020**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **BEATRIZ RAMA INSUA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

## TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA

### SALA DE LO SOCIAL

Plaza de Galicia s/n

15071 A CORUÑA

Tfnos: 981-184 845/847

Fax: 881-881 133 /981-184 853

Equipo/usuario: MB

NIG: 15030 34 4 2020 0000003

Modelo: N02700

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 3 /2020 -SGP-**

**DEMANDANTE:** CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA

**ABOGADO:** HECTOR LOPEZ DE CASTRO RUIZ

**DEMANDADOS:** BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA (BBVA), SINDICATO NACIONAL DE CCOO DE GALICIA, UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE GALICIA (UGT GALICIA), CONFEDERACION XERAL DE TRABAJO DE GALICIA CGT y la ASOCIACION DE CUADROS DE BANCA

**ABOGADOS:** ALFREDO ASPRA RODRIGUEZ, LIDIA DE LA IGLESIA AZA, PEDRO BLANCO LOBEIRAS, FRANCISCO MANUEL PAMPIN MIRAS,

ILMO. Sr. D. ANTONIO GARCÍA AMOR

ILMA. Sra. D<sup>a</sup>. BEATRIZ RAMA INSUA

ILMO. Sr. D. CARLOS VILLARINO MOURE

En A Coruña, a veintinueve de diciembre de dos mil veinte.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, compuesta por los Magistrados citados, en Demanda núm. 3/2020 sobre **Conflicto Colectivo** en materia de **Modificación sustancial de condiciones de trabajo**, a instancia de la Confederación Intersindical Galega (CIG) asistida por el Letrado, D. Héctor López de Castro Ruíz, contra la empresa Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (BBVA), con CIF A-48265169 y asistida por el Letrado D. Sergio Samuel Juárez Díaz; habiendo sido llamados al proceso los siguientes sindicatos: Unión Xeral de Traballadores de Galicia (UGT), con enderezo para notificaciones en C/ Miguel Ferro Caaveiro, 12 - 15707 Santiago de Compostela, el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia (CC.OO.), con domicilio para notificaciones en C/ Miguel Ferro Caaveiro, 8 -15707 Santiago de Compostela, la Asociación de Cuadros de Banca (ACB), con domicilio para notificaciones en C/ Antonio Salcés, 1 - 1ª planta, oficina 2 - 28002 Madrid, que no comparecieron pese a estar citados en legal forma y la Confederación Xeral do Traballo de



Galicia (CGT-Galicia), con domicilio para notificaciones en C/ Simón Bolívar, 89 bajo - 15011 A Coruña, asistida por el Letrado D. Francisco Manuel Pampín Miras; siendo ponente la ILMA. Sra. DOÑA BEATRIZ RAMA INSUA.

En nombre del Rey

pronuncia la siguiente

## **SENTENCIA**

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.**- En fecha **20/01/2020**, la Confederación Intersindical Galega (CIG) representada por el letrado, D. Héctor López de Castro Ruíz, presentó ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, demanda de Conflicto Colectivo, en materia de **Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo**, frente la empresa Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (BBVA), con CIF A-48265169. Y en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron pertinentes, terminó suplicando, se dictara sentencia estimatoria de la demanda por la que,

**a)** Se declare que es nula o injustificada la modificación sustancial de condiciones de trabajo acordada por la empresa demandada consistente en la supresión unilateral del **horario reducido de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero**.

**b)** Se declare el derecho de las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo a gozar de horario reducido los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, los años 2019, 2020 y sucesivos, en los términos en que se venía gozando históricamente.

**c)** Se condene a la demanda a estar y pasar por las anteriores declaraciones y reponer a las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo en sus anteriores condiciones de trabajo.

**SEGUNDO.**- Por Decreto de fecha 30 de enero de 2020, acordamos, entre otros extremos, tener por formulada y admitida la demanda, se asignó Magistrado Ponente, señalando el día 13 de febrero de 2020 para conciliación y/o juicio. Solicitada la suspensión de común acuerdo por las partes, y como consecuencia de la situación de estado de alarma decretado, y demás circunstancias que constan en autos, se acordó suspender la tramitación del procedimiento y en consecuencia la suspensión de los actos de conciliación y juicio, señalándose nueva fecha. Tales actos finalmente se celebraron el día **10 de diciembre de 2020**.

La conciliación se tuvo por intentada sin avenencia. En juicio, la demandante CIG y la Confederación Xeral do Traballo de Galicia (CGT-Galicia), que se adhirió a sus pretensiones, se ratificaron en sus peticiones de demanda, y, oponiéndose a ellas la demandada. Se admitió y practicó la prueba propuesta por las partes litigantes. Por diligencia de ordenación de fecha 10 de diciembre de 2020, se acordó remitir las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, al haber sido alegada la excepción de incompetencia objetiva de esta Sala de lo Social, al estimar la demandada que el ámbito territorial afectado, excede al de la Comunidad Autónoma. Evacuado informe por el Ministerio Fiscal, han quedado los autos conclusos para dictar sentencia.

### **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.**- El presente conflicto colectivo afecta a todo el personal de la empresa demandada BBVA, que presta servicios en sus centros de trabajo, en horario de 08h a 15 horas, jornada continua, de lunes a viernes, jornada habitual en las oficinas de la red, de las cuatro provincias Gallegas, establecida en el apartado 2 del art. 27 del Convenio Colectivo de aplicación.

**SEGUNDO.**- La demandante CIG tiene la condición legal de sindicato más representativo a nivel de la Comunidad Autónoma de Galicia, según el art 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Libertad Sindical. Con 17 representantes unitarios y 1 delegado sindical.

**TERCERO.**- La representación unitaria en el ámbito del conflicto está conformada por cuatro comités de empresa de ámbito provincial, con la siguiente composición: A Coruña (17): CIG: 4, CCOO: 4, ACB: 6, UGT: 2, CGT: 1· Lugo (9): CIG: 5, CCOO: 2, ACB: 2· Ourense (5): CIG: 2, CCOO: 2, ACB: 1· Pontevedra (13): CIG: 6, CCOO: 3, ACB: 1, UGT: 1, CGT: 2· Total Galicia (44): CIG: 17, CCOO: 11, ACB: 10, UGT: 3, CGT: 3.

**CUARTO.**- Las relaciones laborales en el BBVA se rigen por el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Banca («BOE» núm. 144, de 15/06/2016) y por los acuerdos laborales de carácter colectivo que se desarrollan en el ámbito empresarial. Y en concreto por el acuerdo de 25/09/2019, sobre registro de jornada y desconexión digital. Y por los demás que obran en autos y se tienen aquí por reproducidos.



**QUINTO.-** En sentencia dictada en la AN, Social sección 1 del 19 de octubre de 2020 (ROJ: SAN 2765/2020 - ECLI: ES:AN:2020:2765) sentencia: 87/2020. Recurso: 276/2019 se hace constar en su fundamento de derecho cuarto lo siguiente:

"...CUARTO.- En BBVA, que cuenta con 24.000 trabajadores, en la actualidad existen diferentes horarios, y son:

**1. JORNADAS ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO**

a) Jornada continua, es la jornada habitual en las oficinas de la red, establecida en el apartado 2 del art. 27, siendo la misma de lunes a viernes: De las 8 horas a las 15 horas.

b) Jornada partida, vigente en algunos edificios singulares y en otros departamentos, regulada en el apartado 3 del art. 27 del convenio, siendo la siguiente: lunes a jueves: De las 8 horas a las 17 horas, con 1 hora de pausa para el almuerzo. Viernes: De las 8 horas a las 15 horas. Del 23 de mayo al 30 de septiembre: lunes a viernes: de las 8 horas a las 15 horas.

**2. JORNADAS PACTADAS EN ACUERDOS DE EMPRESA:**

a) Acuerdo sobre Oficinas de Servicios Financieros Personales, de 24 de octubre de 2005, en el que se establece el siguiente horario:

*Para el período comprendido entre el 1 de enero al 14 de junio y entre el 16 de septiembre al 31 de diciembre.*

*LUNES A JUEVES Mañana: Entrada, entre las 8 h. y las 9 h. (flexible) Salida, entre las 14 h. y las 15 h. (flexible) Descanso intermedio mínimo de 1,15 horas de duración. Tarde: Entrada, entre las 16,15 h. y las 17,15 h. (flexible) Salida: Una vez cumplida una jornada de trabajo de 7h. 30mn. VIERNES Mañana: Entrada, entre las 8 h. y las 9 h. (flexible) Salida, entre las 14 h. y las 15 h. (flexible) Descanso intermedio mínimo de 1,15 horas de duración. Tarde: Entrada, entre las 16,15 h. y las 17,15 h. (flexible) Salida: Una vez cumplida una jornada de trabajo de 7h., mediante horario continuado o partido, a opción del trabajador.*

*Para el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre.*

*LUNES A VIERNES Mañana: Entrada, entre las 8 h. y las 9 h. (flexible) Salida, entre las 14 h. y las 15 h. (flexible) Descanso intermedio mínimo de 1,15 horas de duración. 5*

*Tarde: Entrada, entre las 16,15 h. y las 17,15 h. (flexible) Salida: Una vez cumplida una jornada de trabajo de 7h., mediante horario continuado o partido, a opción del trabajador. (hecho conforme, descripción 6)*

b) Acuerdo BBVA Contigo de 8 de octubre de 2018 (centros de atención remota a clientes), que consiste en,

*Período de Invierno: Comprendido entre el 01.01 al 30.06 y entre el 01.09 al 31.12:*

*DE LUNES A JUEVES: Mañana: Entrada Flexible: entre las 9:00 h. y las 9:30 h Salida: a las 14:30 h Descanso intermedio mínimo de 1 h. de duración Tarde: Entrada Flexible: entre las 15:30 h y las 16:30 h Salida: una vez cumplida una jornada de trabajo de 8 h*

*VIERNES: Jornada continuada de 9:00 h a 15:00 h (6 horas de jornada laboral) Período de Verano: Comprendido entre el 01.07 y el 31.08:*

*DE LUNES a JUEVES: Jornada continuada de 8:00 h a 15:00 h (7 horas de jornada laboral)*

*VIERNES: Jornada continuada de 9:00 h a 15:00 h (6 horas de jornada laboral) (hecho conforme, descripción 7)*

*El citado acuerdo, contempla también que el máximo de tardes a realizar son 130 y que "en aquellos días en los que corresponda la libranza de la tarde, el horario laboral será jornada continuada de 08:00 h a 15:00 h (7 horas de jornada laboral)."*

**3. Otras jornadas.**

a) HORARIO PARA ADMINISTRACIÓN CENTRAL, establecido en el Acuerdo de 6 de febrero de 2001, modificado por Acuerdo de 29 de diciembre de 2009.

*El citado Acuerdo de 6 de febrero de 2001 establece una modificación del horario para el personal de la administración central con una jornada establecida con anterioridad a dicho Acuerdo de 7 horas en temporada de verano y de 7 horas y 45 minutos para el resto del año, denominada jornada flexible partida.*

*Por lo tanto, el horario de jornada flexible partida fue objeto de negociación en un Acuerdo anterior, en el que las representaciones sindicales firmantes del Acuerdo de 6 de febrero de 2001 no intervinieron, si bien proceden a firmar su modificación por entender que mejora la situación de los trabajadores respecto de la situación precedente, siendo el horario el siguiente:*

*Jornada partida y flexible.*



Para el período comprendido entre el 1 de enero al 14 de junio y entre el 16 de septiembre al 31 de diciembre.

LUNES A JUEVES Mañana: Entrada, entre las 8 h. y las 9 h. (flexible) Salida, entre las 14 h. y las 15 h. (flexible) Descanso intermedio mínimo de 1 hora para el almuerzo. Tarde: Entrada, entre las 16 h. y las 17 h. (flexible) Salida: Una vez cumplida una jornada de trabajo de 7h. 45m.

Para el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

LUNES A VIERNES Mañana: Entrada, entre las 8 h. y las 9 h. (flexible) Salida, entre las 14 h. y las 15 h. (flexible) Descanso intermedio mínimo de 1 para el almuerzo. Tarde: Entrada, entre las 16h. y las 17 h. (flexible) Salida: Una vez cumplida una jornada de trabajo de 7h

Viernes todo el año Mañana: Entrada, entre las 8 h. y las 9 h. (flexible) Salida, entre las 14 h. y las 15 h. (flexible) Descanso intermedio mínimo de 1 horas para el almuerzo.

Tarde: Entrada, entre las 16 h. y las 17 h. (flexible) Salida: Una vez cumplida una jornada de trabajo de 7h. mediante horario continuado o partido, a opción del trabajador.

b) JORNADA DENOMINADA FLEXIBLE SINGULAR. antes denominada PARTIDA Y FLEXIBLE CIUDAD BBVA.

Se trata de una jornada que la empresa ha establecido unilateralmente para una parte de los centros de trabajo correspondientes a la Administración Central (centros operativos), siendo el horario el siguiente:

Para el período comprendido entre el 1 de enero al 14 de junio y entre el 16 de septiembre al 31 de diciembre.

LUNES A JUEVES Mañana: Entrada, entre las 7.30 h y las 10 h. (flexible) Salida, entre las 13 h. y las 16 h. (flexible) Descanso intermedio mínimo de 1/2 hora para el almuerzo.

Tarde: Salida Una vez cumplida una jornada de trabajo de 7h. 45m

Para el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre. LUNES A JUEVES DE FORMA PARTIDA

Mañana: Entrada, entre las 7.30 h y las 10 h. (flexible) Salida, entre las 13 h. y las 16 h. (flexible) Descanso intermedio mínimo de 1/2 hora para el almuerzo.

Tarde: Salida Una vez cumplida una jornada de trabajo de 7h.

Viernes todo el año Mañana: Entrada, entre las 7.30 h y las 10 h. (flexible) Salida, entre las 13 h. y las 16 h. (flexible) Descanso intermedio mínimo de 1/2 hora para el almuerzo.

Tarde: Salida Una vez cumplida una jornada de trabajo de 7h mediante horario continuado o partido, a opción del trabajador. (hecho conforme, descripción 58)

c) Horario partido tesorería.

d) Horario partido Consumer Finance.

e) Horario partido II (Banca Mayorista-CIB).

f) Horario centros de prescripción de red.

g) Horario de tarde.

h) Horario de noche-CIB.

i) Horario partido auditoría.

(El detalle de las jornadas del apartado c) al i) está contemplado en la descripción 5 y no es relevante a efectos de este procedimiento)

La jornada partida de convenio, establece una jornada intensiva todos los viernes del año y desde el 23 de mayo al 30 de septiembre. (Hecho conforme)

La jornada partida flexible singular (antes ciudad de BBVA), en una mejora de la partida y flexible. (Se da por reproducida la descripción 82)

En la empresa demandada existen acuerdos de jornada partida convenio (descripción 108). Acuerdos de renuncia al horario partido de convenio y adhesión voluntaria al nuevo horario de jornada partida flexible singular. (Descripción 112 y 193). Se da por reproducida la relación de empleados de banca que desde el 18 de noviembre de 2019 se adhieren al horario flexible. (Descripción 277)".

**SEXTO.**- Con carácter tradicional desde hace más de 20 años, los trabajadores del BBVA que prestan servicios en los centros de trabajo de las cuatro provincias gallegas, cuando en un día ordinario de trabajo, su horario era de 08 a 15 horas, (horario más habitual en las oficinas de red) y coincidía en los días 24 y 31 de diciembre de



cada año, se cerraban al público las oficinas sobre las 12.30h, poniendo un cartel anunciador de dicho cierre, y el horario de la salida se adelantaba una hora, de forma que los empleados terminaban su jornada, una hora antes del horario previsto, generalmente sobre las 14 horas, bien para que los trabajadores se fuesen a sus domicilios, (los que vivían más lejos), bien para poder ir a tomar algo todos juntos algún local cercano al centro de trabajo, para celebrar las fiestas de navidad, o año nuevo, o incluso con la misma finalidad festiva, hacerlo dentro de las propias oficinas del mismo banco. El tiempo de trabajo adelantado en esas jornadas, respecto del horario ordinario de 8 a 15 horas, tenía carácter retribuido y no recuperable. Esta práctica también se hacía en Servicios Centrales y en otras entidades de banca y ahorro, como Banco Pastor o Banco de Santander.

**SÉPTIMO.**- Como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, do 8 de marzo, que modificó el artículo 34 Estatuto de los Trabajadores para instaurar el deber de las empresas de garantizar el registro diario de jornada, BBVA implantó una herramienta informática multiplataforma -prevista en el artículo cuarto del acuerdo 25/09/2019, sobre registro de jornada y desconexión digital, destinada a dar cumplimiento a aquel deber legal. (obra en autos y se tiene aquí por reproducida)

**OCTAVO.**- Para explicar la mecánica del nuevo sistema de registro de jornada, la empresa publicó en su intranet una sección de preguntas frecuentes, a la cual el personal podía acceder por propia iniciativa. Entre esas preguntas aparece la siguiente:

**«¿Cuál es el horario los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero en Servicios Centrales, Red y BBVA Contigo ?»**

*Jornada Continua Red: Si los días 24 o 31 de diciembre coinciden en jueves, el horario es de 8:00 a 15:00 horas. En la Jornada BBVA Contigo: Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero el horario establecido es de 8:00 a 15:00 horas. En el caso de que estos días cayeran en viernes, el horario es de 9:00 a 15:00 horas. En el resto de jornadas el horario es el habitual. Para más información consulta el documento "Relación de horarios más frecuentes en BBVA S.A."*

**NOVENO.**- En fecha **17/12/2019** el secretario de la Sección Sindical de la CIG formuló una consulta formal a la empresa por correo electrónico, instando a mantener el horario reducido, anteriormente descrito, los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero. Tal comunicación no tuvo respuesta por parte de la empresa.

El secretario de la Sección Sindical de la CIG envió a la empresa un nuevo correo electrónico en fecha **19/12/2019**, en el que se hace constar: « *Nuestro criterio es que la condición más beneficiosa debe mantenerse en las presentes navidades y en las de los próximos años, al no concurrir causas que justifiquen su supresión ni haber iniciado la empresa los trámites del art. 41 ET . Asimismo, la falta de respuesta empresarial a nuestras consultas nos hace entender que su interpretación es la misma, lo que celebramos*». Esta segunda comunicación tampoco fue respondida por la empresa.

**DÉCIMO.**- Con fecha **20/12/2019**, doña Virginia DIRECCION000 remitió a los siguientes destinatarios de correo electrónico: Amalia < DIRECCION001 >, " Jacinto " <presidencia@acb-sbbva.com>, "cgtbbva.estatal" <cgtbbva.estatal@cgtbbva.net>, Luis Andrés < DIRECCION002 >, Alonso < DIRECCION003 >, Angelina < DIRECCION004 >, Geronimo < DIRECCION005 >, DIRECCION006, Maximiliano < DIRECCION007 > Ce: Ofelia DIRECCION008 email con el siguiente texto:

*"Buenas tardes, Por lo que se refiere a la solicitud que nos efectúan de forma conjunta, de conceder el disfrute de las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, vísperas de festivos, lamentamos comunicarles que no es posible atender su solicitud, ya que no vemos la necesidad que Vds refieren. Recordándoles que precisamente con el motivo que Vds exponen en dicha solicitud, en el Banco ya en el año 2001 se suscribió un Acuerdo Colectivo, por el que adicionalmente a las licencias retribuidas contempladas en Convenio Colectivo, se incorporó un día más de licencia retribuida (Licencia de Navidad) a disfrutar con carácter alterno por la plantilla los días indicados 24 de Diciembre o 31 de Enero o 5 de Enero. Siendo por ello que el horario establecido para dichos días es el correspondiente en cada caso a una jornada habitual de trabajo. Sin otro particular, aprovechamos la ocasión para enviarles un cordial saludo, y desearles Felices Fiestas. Un abrazo."*

En fecha **8 de enero de 2020**, se remitieron correos electrónicos por los comités de empresa de las 4 provincias gallegas, en los que se formulan alegaciones al calendario laboral de la empresa, y entre las que se dice en la manifestación tercera que: "se hace constar que en los centros de trabajo de la provincia, el horario de salida en las jornadas de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, será a las 14 horas como se hizo históricamente. (En el correo remitido por el comité de empresa de A Coruña el horario de salida se fija a las 13 horas).

**DÉCIMO PRIMERO.**- Llegado el día **24/12/2019**, la interface de la herramienta informática para el Registro de la jornada diaria no presentaba ninguna opción que permitiese seleccionar el horario reducido solicitado en demanda.

La misma situación se repitió en las jornadas de **31/12/2019 y 05/01/2020**.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Los hechos que se acaban de declarar probados -a los efectos previstos en el art. 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social- se estiman acreditados en virtud de la prueba practicada, esto es, la testifical y la documental aportada en el acto del juicio oral por las partes.

**SEGUNDO.-** Previamente a la cuestión de fondo debemos resolver sobre las excepciones planteadas. a) falta de acción. b) inadecuación de procedimiento, y defecto legal en el modo de proponer la demanda, c) falta de competencia objetiva por razón de la materia, en cuanto que considera que el ámbito del conflicto excede del territorio de la comunidad autónoma. d) falta de legitimación activa e) caducidad de la acción de modificación sustancial de condiciones de trabajo, excepcionada para el caso de que no se acepten las anteriores.

### a) falta de acción.-

En cuanto a la falta de acción alegada se basa la demandada, en la inexistencia de condición más beneficiosa, de forma que al no concurrir, carecen de acción. Tal excepción así formulada merece ser desestimada, por cuanto se halla íntimamente ligada con la cuestión de fondo debatida, respecto de la existencia o no de condición más beneficiosa adquirida.

### b) inadecuación de procedimiento y defecto legal en el modo de proponer la demanda.-

En cuanto a la segunda excepción, y en relación con la excepción de inadecuación de procedimiento, y defecto legal en el modo de proponer la demanda. Sostiene la demandada que se trata de un conflicto plural, en el que el interés declarativo y de condena, no es sino la suma de los intereses particulares de cada una de las trabajadoras, al no afectar de forma indiferenciada a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa, sino que se refiere a intereses individuales y concretos dada las características de la jornada de cada uno de los trabajadores, con horarios distintos que han quedado fijados en los hechos probados de esta resolución.

Como señalamos recientemente en TSJ GAL 5410/2020 ECLI:ES:TSJGAL:2020:5410 Sección: 1 Nº de Recurso: 1937/2020 de fecha 30/09/2020, como indica la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de Mayo de 2017 "conviene recordar la reiterada doctrina jurisprudencial de esta Sala, sentada ya en interpretación del artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral -hoy artículo 153.1 de la LRJS- resumida en la sentencia de 9 de diciembre de 2015 (recurso casación 94/2015), y que evocaba la dictada en 18 de diciembre de 2012 (recurso casación 18/2012, sobre los requisitos de la modalidad procesal de conflictos colectivos, cuando señalaba que "A este respecto hay que señalar que esta Sala tiene una consolidada doctrina acerca de los elementos que han de concurrir para que haya de seguirse la modalidad procesal de conflicto colectivo.

Así, entre otras, en la sentencia de 10 de diciembre de 2009, recurso 74/09, ha señalado interpretando el artículo 151.1 de la Ley de Procedimiento Laboral: "Al interpretar dicho precepto esta Sala IV ha señalado reiteradamente, (sentencias de 19-5-04 (rcud. 2811/2003), 4 octubre 2004 (rcud. 39/2003), 8 de julio del 2005 (rcud. 144/2004), y 28-1- 2009 (rcud. 137/200) entre otras muchas) que las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad". 2) Otro objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como "un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros".

Y ha señalado también que el hecho de que un conflicto colectivo pueda tener un interés individualizable, en el sentido de que lo declarado en él pueda luego concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuada esta modalidad procesal, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación, aquí de una decisión o práctica de la empresa, que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores. Ello es así porque en los conflictos colectivos late un interés individual o plural, en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto, como muestra claramente el artículo 158.3 de la Ley de Procedimiento Laboral". Doctrina ésta, que aun con la amplitud dada por la actual regulación de la LRJS -artículos 153 a 162- a la modalidad procesal del conflicto colectivo, no altera los elementos definitorios del clásico conflicto colectivo, según se desprende de la sentencia de esta Sala de 7 de octubre de 2015 (RJ 2016, 3224) (recurso casación 247/2014)".

Estímanos que en el presente supuesto se dan las dos notas de homogeneidad y de interés general, por lo que procede desestimar la excepción alegada. La cuestión afecta a un grupo homogéneo, -todos los trabajadores de la demandada que hacen horario de 8h a 15 horas, en jornada continua-, que es la jornada habitual en las oficinas de la red, establecida en el apartado 2 del art. 27, siendo la misma de lunes a viernes; y que prestan sus servicios en las 4 provincias Gallegas. Lo que no queda desvirtuado por la circunstancia de la diversidad de



horarios en la empresa. Y todos los trabajadores citados, tienen un interés común perfectamente identificable, el disfrute de una reducción de horario en los días controvertidos.

**c) falta de competencia objetiva por razón de la materia.-**

Respecto de esta excepción, estima la demandada que el objeto del conflicto no queda circunscrito a la Comunidad Autónoma de Galicia, sino que afecta también a las Comunidades Autónomas de Castilla León y Asturias.

Para solventar tal excepción, debemos remitirnos a lo que ya expresamos en reciente sentencia de esta Sala de fecha 02/12/2020.

La determinación de la competencia objetiva que se lleva a cabo entre los distintos órganos que pueden conocer en instancia (Juzgados de lo Social, Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y Sala de lo Social de la Audiencia Nacional) se determina por un criterio territorial, esto es, por el alcance territorial de los efectos del conflicto y no por los de la norma o normas objeto de interpretación.

El régimen previsto en los arts. 6.1 Legislación citada que se interpreta Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. art. 6 (08/07/2012), 7 a Legislación citada que se interpreta Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. art. 7 (08/07/2012)) y 8.1 LRJ Legislación citada que se aplica Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. art. 8 (08/07/2012) para los Juzgados de lo Social, las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, respectivamente, regula este principio de territorialidad en los términos siguientes: cuando el conflicto extiende sus efectos a un ámbito territorial no superior a la circunscripción de un Juzgado de lo Social, corresponde a éste el asunto; si los efectos se extienden al territorio de dos o más juzgados pero no superior al de la Comunidad Autónoma, corresponde al respectivo Tribunal Superior de Justicia; y si los efectos se extienden por el territorio de más de una Comunidad Autónoma, la competencia es de la Audiencia Nacional.

La STS de 5 de diciembre de 2019 Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 05/12/2019 (rec. 114/2018) Recopila la jurisprudencia sobre la materia de competencia objetiva atendiendo al ámbito territorial afectado. recopila la jurisprudencia sobre la materia en los siguientes términos:

"... la competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado ( sentencias, entre otras, de 6-7-94 (rec. 3772/1993 Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 06/07/1994 (rec. 3772/1993) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado), 15-2-95 (rec. 1436/1994 Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 15/02/1995 (rec. 1436/1994) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado), 11-7-95 (rec. 2362/1994 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 11-07-1995 (rec. 2362/1994)), 22-12-95 (rec. 3072/94 Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 22/12/1995 (rec. 3072/1994) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado), 18-3-1997 (rec. 3140/96 Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 18/03/1997 (rec. 3140/1996) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado), 14-7- 1997 (rec. 4394/96 Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 14/07/1997 (rec. 4394/1996) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado), 15-2-99 rec. 2380/98 Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 15/02/1999 (rec. 2380/1998) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado), 17-7-2000 (rec. 3591/99 Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 17/07/2000 (rec. 3591/1999) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado), 21-2-2001 (rec. 4364/99 Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 21/02/2001 (rec. 4364/1999) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado) y 20- 6- 01 (rec. 4659/00 Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 20/06/2001 (rec. 4659/2000) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado)... y desde luego no cabe extender un litigio colectivo basándose en una potencial afectación distinta de la señalada en demanda o en puras conjeturas o hipótesis de futuro. Así lo ha declarado esta Sala al analizar la competencia objetiva, que es aquella que, atendiendo al objeto del proceso determina qué tipo o clase de órgano judicial entre los del mismo grado debe conocer del asunto en la instancia, en sus sentencias de 15-6-1994 (rec. 2542/1993 Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección:



1ª, 15/06/1994 (rec. 2542/1993) No cabe extender un litigio colectivo basándose en una potencial afectación distinta de la señalada en demanda.), 14-1-97 (rec. 1587/1996) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 14-01-1997 (rec. 1587/1996)), 18-03-1997 (rec. 3140/1996) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 18/03/1997 (rec. 3140/1996) No cabe extender un litigio colectivo basándose en una potencial afectación distinta de la señalada en demanda.) y 21-02-2001 (rec. 4364/1999) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 21-02-2001 (rec. 4364/1999)) con fundamento en los artículos 67.2 Legislación citada que se aplica Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. art. 67 (03/07/1985) y 75.1 LOPJ Legislación citada que se aplica Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. art. 75 (11/07/2003) y 7.a Legislación citada LPL art. 7.a) y 8 LPL Legislación citada LPL art. 8", (ahora 8. LRJS)... "

Como señala la STS/IV de 17 de enero de 2012 (rco.21/2011) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 17/01/2012 (rec. 21/2011) Conflicto colectivo. Competencia objetiva. La competencia viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto planteado: "(...) se puede partir de la afirmación de que la competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado [ sentencias, entre otras, de 6-7-94 (rec. 3772/1993) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 06/07/1994 (rec. 3772/1993) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado ), 15-2-95 (rec. 1436/1994) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 15/02/1995 (rec. 1436/1994) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado), 11-7-95 (rec. 2362/1994) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 11/07/1995 (rec. 2362/1994) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado), 22-12-95 (rec. 3072/94) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 22-12-1995 (rec. 3072/1994)), 18-3- 1997 (rec. 3140/96) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 18/03/1997 (rec. 3140/1996) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado), 14-7-1997 (rec. 4394/96) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 14/07/1997 (rec. 4394/1996) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado), 15-2-99 (rec. 2380/98) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 15/02/1999 (rec. 2380/1998) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado), 17-7-2000 (rec. 3591/99) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 17/07/2000 (rec. 3591/1999) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado), 21-2-2001 (rec. 4364/99) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 21/02/2001 (rec. 4364/1999) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado) y 20-6-01 (rec. 4659/00) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 20/06/2001 (rec. 4659/2000) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado)]... y desde luego no cabe extender un litigio colectivo basándose en una potencial afectación distinta de la señalada en la demanda o en puras conjeturas o hipótesis de futuro. Así lo ha declarado esta Sala al analizar la competencia objetiva, que es aquella que, atendiendo al objeto del proceso determina qué tipo o clase de órgano judicial entre los del mismo grado debe conocer del asunto en la instancia, en sus sentencias de 15-6-1994 (rec. 2542/1993), 14 Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 15/06/1994 (rec. 2542/1993) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado -l- 97 (rec. 1587/1996), 18-03-1997 (rec. 3140/1996) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 18/03/1997 (rec. 3140/1996) Al analizar la competencia objetiva, señala que es aquella que, atendiendo al objeto del proceso determina qué tipo o clase de órgano judicial entre los del mismo grado debe conocer del asunto en la instancia) y 21-02-2001 (rec. 4364/1999) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 21/02/2001 (rec. 4364/1999) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado) con fundamento en los artículos 67.2 Legislación citada LOPJ art. 67.2 y 75.1 LOPJ Legislación citada LOPJ art. 75.1 y 7.a Legislación citada LPL art. 7.a) y 8 LPL Legislación citada LPL art. 8 .

En nuestra sentencia de 4 de abril de 2.002 (recurso 882/2001) Jurisprudencia citada a favor STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 04/04/2002 (rec. 882/2001) La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial. Son los límites reales, e inherentes a la cuestión debatida, los que deben determinar la competencia objetiva, no los artificialmente diseñados por las partes. ), se afirma, siguiendo esa doctrina que "son los límites reales, e inherentes a la cuestión debatida, los que deben determinar la competencia objetiva, no los artificialmente diseñados por las partes"(...).





Finalmente, en la STS de 28 de enero de 2.010 (recurso de casación 150/2007Jurisprudencia citada a favorSTS , Sala de lo Social , Sección: 1ª, 28/01/2010 (rec. 150/2007)La AN conocerá de un conflicto cuando extienden sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma) se dice que la distribución competencial que se contiene en los artículos 7 aLegislación citadaLPL art. 7.a) y 8 de la Ley de Procedimiento LaboralLegislación citadaLPL art. 8 atiende básicamente a un criterio territorial. Esa territorialidad que sirve de parámetro para la concreción del órgano judicial competente está vinculada a la afectación del conflicto, pues la literalidad del último precepto citado indica -al igual que lo hace su precedente respecto de los Tribunales Superiores de Justicia- que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia de los procesos de conflicto colectivo, entre otros, "cuando extienden sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma". Es reiteradísima la doctrina de esta Sala IV que consagra el principio de territorialidad en relación a la competencia en materia de conflicto colectivo ( SSTs de 15 de febrero de 1999 -rec. 2380/98Jurisprudencia citada a favorSTS , Sala de lo Social , Sección: 1ª, 15/02/1999 (rec. 2380/1998)La AN conocerá de un conflicto cuando extienden sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma-, 17 de julio de 2000 -rec. 3591/99Jurisprudencia citada a favorSTS , Sala de lo Social , Sección: 1ª, 17/07/2000 ( rec. 3591/1999)La AN conocerá de un conflicto cuando extienden sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma-, 21 de febrero de 2001 -rec. 4364/99Jurisprudencia citada a favorSTS , Sala de lo Social , Sección: 1ª, 21/02/2001 ( rec. 4364/1999)La AN conocerá de un conflicto cuando extienden sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma-, 20 de junio de 2001 -rec. 4659/00Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 20-06-2001 (rec. 4659/2000)-, 24 de septiembre de 2007 -rec.2067/2006Jurisprudencia citada a favorSTS , Sala de lo Social , Sección: 1ª, 24/09/2007 (rec. 2067/200 6)La AN conocerá de un conflicto cuando extienden sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma-, 12 de julio de 2006 -rec.166/2004Jurisprudencia citada a favorSTS , Sala de lo Social , Sección: 1ª, 12/07/2006 ( rec. 166/2004)La AN conocerá de un conflicto cuando extienden sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma-, 21 de octubre de 2008 -rec.168/2007Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 21-10-2008 (rec. 168/2007)- y 21 de julio de 2009 -rcud. 3389/2008Jurisprudencia citada a favorSTS , Sala de lo Social , Sección: 1ª, 21/07/2009 (rec. 3389/2008)La AN conocerá de un conflicto cuando extienden sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma)-. "

Esta Sala IV del Tribunal Supremo ha tenido ocasión de señalar en las STS de 20-12-2004 (rec.- 44/2004Jurisprudencia citada a favorSTS , Sala de lo Social , Sección: 1ª, 20/12/2004 (rec. 44/2004)Competencia objetiva. Requisitos para la determinación de qué órgano jurisdiccional es competente) y 12-7-2006 (rec.- 166/2004Jurisprudencia citada a favorSTS , Sala de lo Social , Sección: 1ª, 12/07/2006 (rec. 166/2004)La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial. Son os límites reales, e inherentes a la cuestión debatida, los que deben determinar la competencia objetiva, no los artificialmente diseñados por las partes.) que "[son los límites reales e inherentes a la cuestión debatida, los que deben determinar la competencia objetiva, no los artificialmente señalados por las partes", en doctrina que es la misma que se mantuvo en la STS de 25 de octubre de 2.004 (rec.- 5046/2003Jurisprudencia citada a favorSTS , Sala de lo Social , Sección: 1ª, 25/10/2004 (rec. 5046/2003)La competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial. Son os límites reales, e inherentes a la cuestión debatida, los que deben determinar la competencia objetiva, no los artificialmente diseñados por las partes.), y en la que con cita de la Sentencia de 4 de abril de 2002 (rec.- 882/2001), ya se reiteraba que: "... la competencia para conocer de una pretensión de conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial de los efectos del conflicto colectivo planteado ( sentencias, entre otras, de 6-7-94 (rec. 3772/1993 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 06-07-1994 (rec. 3772/1993)), 15-2-95 (rec. 1436/1994 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 15-02-1995 (rec. 1436/1994)), 11-7-95 (rec. 2362/1994 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 11-07-1995 (rec. 2362/1994)), 22-12-95 (rec. 3072/94 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 22-12-1995 (rec. 3072/1994)), 18-3-1997 (rec. 3140/96 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 18-03-1997 (rec. 3140/1996)), 14-7- 1997 (rec. 4394/96 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 14-07-1997 (rec. 4394/1996)), 15-2-99 rec. (2380/98 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 15-02- 1999 (rec. 2380/1998)), 17-7-2000 (rec. 3591/99 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 17-07-2000 (rec. 3591/1999)), 21-2-2001 (rec. 4364/99 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 21-02-2001 (rec. 4364/1999)) y 20-6-01 (rec. 4659/00 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 20-06-2001 (rec. 4659/2000))... y desde luego no cabe extender un litigio colectivo basándose en una potencial afectación distinta de la señalada en demanda o en puras conjeturas o hipótesis de futuro. Así lo ha declarado esta Sala al analizar la competencia objetiva, que es aquella que, atendiendo al objeto del proceso determina qué tipo o clase de órgano judicial entre los del mismo grado debe conocer del asunto en la instancia, en sus sentencias de 15-6-1994 (rec. 2542/1993), 14Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 15-06-1994 (rec. 2542/1993)-I- 97 (rec. 1587/1996), 18- 03-1997 (rec. 3140/1996 Jurisprudencia citadaSTS, Sala de lo Social,



Sección 1ª, 18-03-1997 (rec. 3140/1996)) y 21-02-2001 (rec. 4364/1999 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 21-02-2001 (rec. 4364/1999)) con fundamento en los artículos 67.2 y 75.1 LOPJ y 7.a) y 8 LPL"; e incluso en la STS 20-6-2008 (rec.- 131/2007 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 20-06-2008 (rec. 131/2007)) reiterando la doctrina ya recogida en las SSTS de 6-7-1994 (rec.- 3772/93 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 06-07-1994 (rec. 3772/1993)) y 20-06-01 (rec. 4659/00 Jurisprudencia citada STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 20-06-2001 (rec. 4659/2000)), reproduce la doctrina de la Sala, en los siguientes términos: "el área a que se extiende la norma aplicable no es el único criterio para identificar el órgano que ha de conocer del conflicto planteado con motivo de su interpretación o aplicación puesto que, si bien la controversia jurídica no puede plantearse en un ámbito territorial superior al de la norma, el conflicto puede tener un área de afectación coextensa con la de la norma o producirse en una más reducida. Es decir, la aplicación de una norma puede plantear controversias en todo su ámbito de aplicación, en cuyo caso será Órgano competente para resolverlas el que tenga una extensión territorial igual o superior al de la misma, pero también es posible que el conflicto afecte a un área inferior, en cuyo caso será conocido por el Órgano Judicial competente en el ámbito de afectación del conflicto." En estos casos lo que se permitió siempre es que un Comité de Empresa pudiera solicitar ante el órgano de instancia que correspondiera al ámbito real del conflicto una determinada interpretación o aplicación de la norma que invocaba aunque ésta tuviera un ámbito de aplicación superior, si bien partiendo de la extensión real del conflicto que habrá que apreciar en cada caso]".

Y como señalamos en STSJ, Social sección 1 del 26 de octubre de 2017 (ROJ: STSJ GAL 7758/2017 - ECLI:ES:TSJGAL:2017:7758) Recurso: 8/2017 "...la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al abordar la cuestión suscitada sobre la competencia viene afirmando que las normas reguladoras del problema competencial descrito parten de lo que se dispone el art. 154 c) de la LRJS, de idéntico contenido, en relación con los artículos 7 y 8 de la misma norma, analizando la competencia no desde el ámbito de la extensión de la norma o actuación empresarial a que se refiera el conflicto, sino desde la perspectiva de la legitimación o ámbito posible de actuación de los demandantes. Así se dice en las SSTS de 20 de junio de 2008 (recurso 131/2007) y 21 de julio de 2009 (recurso 3389/2008), o más recientemente en la de 21 de mayo de 2013 (recurso 53/2012). En esas sentencias se afirma que la legitimación para la distribución de la competencia de instancia para conocer de las demandas de conflicto colectivo viene establecida en los arts. 7, 8 y 9 de la LRJS según la extensión territorial de sus efectos, y, asimismo el art. 154 LRJS de la misma Ley reconoce la legitimación de los representantes colectivos de los trabajadores-sindicales o unitarios- en función del alcance de su representación, de donde se desprende, como ha dicho esa Sala Cuarta en reiteradas sentencias como la STS de 6-6-1994 (Rec.-3772/93 ) o en las SSTS de 15-2-1999 (Rec.- 2380/98 ), 7-2-2001 (Rec.-2017/00 ) o 10-10 2005 (Rec.-183/04 ), que "la competencia para conocer de una demanda de conflicto colectivo no deriva del alcance de la norma o decisión que se trata de interpretar o aplicar sino del alcance o área a la que se contrae el conflicto, por lo mismo que la legitimación para interponerlo sólo la tienen quienes tengan representatividad suficiente en relación con dicha misma área de actuación".

Así pues, si el demandante es el sindicato CIG, sindicato más representativo a nivel de la Comunidad Autónoma de Galicia, según el art 7.1 da Ley Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Libertad Sindical, con 17 representantes unitarios y 1 delegado sindical, tiene legitimación para promover el conflicto frente a la empresa, pero en el ámbito reducido de su actuación de representación sindical y/o unitaria, esto es, a los centros de trabajo de la empresa en Galicia, que es lo que pretende en su demanda, y por tanto no puede vincularse, atribuirse la competencia para conocer del conflicto, como pretende la empresa, al órgano teórico que tiene competencia para resolver los que se planteen y afecten a más de una Comunidad Autónoma, esto es la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ( artículo 8 LRJS), con abstracción indebida de la competencia para promover el conflicto.

La circunstancia de la existencia del correo electrónico de fecha 2 de diciembre de 2019, de solicitud de forma conjunta, por los distintos sindicatos, contestada en fecha 20/12/19, y a la que nos referimos en el hecho probado décimo de esta resolución, no sirve para desvirtuar lo anteriormente afirmado. No habiendo quedado acreditado por otra parte, las manifestaciones vertidas al contestar a la demanda, respecto de que se seguían conductas padecidas en Asturias y en Castilla León.

#### **d) falta de legitimación activa.-**

Lógica consecuencia del anterior planteamiento es la legitimación activa que ostentan el sindicato demandante para la formulación del presente conflicto pues, por lógica, su ámbito de actuación coincide tanto con el de las decisiones empresariales cuestionadas.

#### **e) Caducidad de la acción**

Finalmente se alega por la demandada BBVA, la excepción de caducidad de la acción, alegando que estamos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de modo que la parte actora disponía de un plazo de veinte días, para interponer su demanda, que se ha superado con creces. Conforme al art. 153 de



la LRJS, el conflicto colectivo es la modalidad procesal adecuada para impugnar una decisión de carácter colectivo, entre las que se citan las del art. 41.2º del ET, es decir, una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, como es el caso.

Como señalamos en nuestra sentencia STSJ, Social sección 1 del 26 de octubre de 2017 (ROJ: STSJ GAL 7758/2017 - ECLI: ES:TSJGAL:2017:7758) Recurso: 8/2017, "... El art. 138 1º de la LRJS establece que el proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo de 20 días caducidad que establece el art. 138 de la LRJS para la impugnación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo es aplicable en todo caso, aun cuando no se haya seguido el trámite del art. 41 ET. Así lo ha venido señalando la Jurisprudencia, por todas, en la sentencia de 21 de octubre de 2014 (Recurso 289/2013). Por consiguiente, añade la referida sentencia, "resulta baladí cualquier argumentación sobre el grado de cumplimiento del procedimiento que marca el citado precepto legal, ya que, con independencia de la mayor o menor acomodación a las exigencias del previo periodo de consultas, lo cierto es que la acción que se ejercitaba en la demanda había de someterse en todo caso al mencionado plazo de caducidad".

De todos modos, una cosa es que no sea precisa la prosecución del procedimiento tasado para las referidas modificaciones sustanciales, a los efectos de que pueda apreciarse la caducidad de la acción y otra la fijación del dies a quo del referido plazo, pues siempre deberá contarse el plazo en cuestión a partir de un día cierto. La fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social. De ahí que se exija la notificación escrita y que el plazo se inicie con dicha notificación de la decisión empresarial por escrito a los trabajadores o a sus representantes. **Por ello, el TS ha señalado que, de no producirse la fehaciencia de la notificación, no cabe aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impositivo del ejercicio de la acción.**

En dicha sentencia de 21 de octubre de 2014 se dice que aunque la representación legal de los trabajadores conocía la intención empresarial, puesta de relieve en el periodo de consultas, lo cierto es que no hubo acto expreso de notificación de la decisión definitiva, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa en la última de las reuniones llevadas a cabo (la de 19 de diciembre de 2013). Por ello, cabía esperar una notificación posterior que pusiera en conocimiento del comité de empresa la decisión definitivamente adoptada, así como la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados. No constando ésta, se hace inexigible a la parte social una reacción constreñida al plazo de caducidad de los 20 días que, en todo caso, deberían iniciarse en el momento en que la empresa efectúe esa comunicación expresa y fehaciente...."

En atención a lo expuesto, si lo que se está impugnado es en realidad una modificación sustancial, y así lo hemos afirmado, la empresa deberá acreditar cuando menos, que ha existido esa notificación fehaciente a partir de la cual pueda aplicarse el plazo de caducidad señalado. Si no ha existido notificación fehaciente, no podrá aplicarse plazo de caducidad. Y pretende que se tome como notificación fehaciente cuando se implanta la herramienta informática multiplataforma -prevista en el artículo cuarto del acuerdo de 25/09/2019, sobre registro de jornada y desconexión digital, destinada a dar cumplimiento al deber legal impuesto como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, que modificó el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, para instaurar el deber de las empresas de garantizar el registro diario de jornada. (hecho probado 9º) y que la demandada sitúa en el mes de octubre de 2019.

Pretensión que procede rechazar, porque tal implantación, no constituye ninguna notificación fehaciente, y porque además la modificación acaecería con posterioridad, al no permitir el disfrute del horario reducido. Sin que tampoco conste una notificación fehaciente de tal limitación, no pudiendo tomar como tal, la herramienta informática multiplataforma que BBVA implantó para explicar la mecánica del nuevo sistema de registro de jornada, y no tanto porque no pueda tenerse como medio idóneo de comunicación, (que pudiera serlo), sino porque lo que ha resultado acreditado que se cuelga en la intranet, son una serie de preguntas frecuentes, pero no una verdadera notificación de cambio o modificación de horario. Motivo por el cual, la excepción de caducidad merece ser igualmente rechazada.

**TERCERO.**- En cuanto a la cuestión de fondo, dado que la acción que se ejercita en demanda es la modificación sustancial de condiciones de trabajo, de carácter colectivo, por la vía del conflicto colectivo, estando el origen



de la controversia en la modificación, de una decisión o práctica de la empresa, que consideran los sindicatos demandantes afecta de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores, se hace preciso determinar en primer lugar, si en efecto, nos encontramos ante una condición más beneficiosa adquirida, para poder determinar después, si se ha producido una modificación sustancial de condiciones de trabajo, como consecuencia de la actuación empresarial acaecida en el mes de diciembre de 2019, y enero de 2020.

Y respecto de la condición más beneficiosa adquirida, como señalamos en nuestra sentencia **TSJ, Social sección 1 del 07 de julio de 2020 (ROJ: STSJ GAL 4148/2020 - ECLI:ES:TSJGAL:2020:4148 ) Recurso: 5507/2019**, 2.- La condición más beneficiosa la hemos tratado en diversas ocasiones (para todas, SSTSJ Galicia 12/06/15 R. 4364/13, 26/06/14 R. 618/14, 26/06/14 R. 41/13 , 26/06/14 R. 3874/12 , 29/03/12 R. 2910/12, 14/01/11 R. 1042/07, etc.) y hemos afirmado que concurre una dificultosa determinación. Lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual, no bastando la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute ( STS 21/02/94 Ar. 1216), de tal forma que las situaciones generadas por mera tolerancia empresarial no transforman su naturaleza jurídica, por mucho que se prolonguen en el tiempo ( SSTS 20/12/93 Ar. 9974; 31/05/95 Ar. 4012; y 18/01/96 Ar. 3249). En otras palabras, la existencia o no de tal condición incorporada al contrato de trabajo, y obligatoria por tanto de acuerdo con el artículo 3.1 ET y 26.3 ET, si se trata de una «condición» salarial o retributiva, no depende del mero transcurso del tiempo, sino de la voluntad de atribución al trabajador de un derecho y no de la concesión de una mera liberalidad del empresario [ STS 03/11/92 Ar. 8776], por lo que puede mantenerse su existencia aunque esta voluntad de la empresa exista «disimulada bajo la apariencia de concesión graciosa vez por vez»; debiendo recordarse además que, en materia de interpretación de las conductas contractuales los tribunales de instancia cuentan, según jurisprudencia constante, con un amplio margen de apreciación ( STS 17/09/04 -rco 160/2003 -; y 03/11/08 -rco 102/07 -).

En definitiva, «la jurisprudencia de esta Sala ha declarado que para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa, es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión [ SSTS 16/09/92 Ar. 6789; 20/12/93 Ar. 9974; 21/02/94 Ar. 1216; 31/05/95 Ar. 4012 ; 08/07/96 Ar. 5758], de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" [ SSTS 21/02/94 Ar. 1216 , 31/05/95 Ar. 4012; 08/07/96 Ar. 5761; 08/07/96 Ar. 5758] y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" ( SSTS -aparte otros precedentes más lejanos- 25/07/07 -rcud 3115/06-; 05/06/07 -rcud 4812/05-; 05/07/07 -rcud 977/06-; 27/06/07 -rcud 1775/06-; 10/10/07 -rcud 2773/06-; 11/10/07 -rco 22/07-; y 03/11/08 - rco 102/07-).

Ya de una forma sistemática, se pueden resumir los requisitos para el nacimiento y los efectos de una condición más beneficiosa expresados por la jurisprudencia en los siguientes: Primero: no siempre resulta tarea sencilla determinar si nos hallamos en presencia de una condición más beneficiosa, «pues es necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho, y en segundo lugar, si realmente es la voluntad de las partes, en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones» (recientes, SSTS 07/04/09 -rco 99/08-; 06/07/10 -rco 224/09-; 07/07/10 -rco 196/09-; y 04/03/13 -rco 04/12-). Segundo: si bien la construcción de la figura de la condición más beneficiosa -de creación jurisprudencial, basada fundamentalmente en el artículo 9.2 LCT- se configuró inicialmente con un carácter individual, alcanzando su consagración, entre otras, en las Sentencias de 31/10/61 [Ar. 4363] y 25/10/63 [Ar. 4413], sin embargo esa cualidad inicial -individual- se fue ampliando al admitir la posibilidad de que el beneficio ofertado sin «contraprestación» se concediese también a una pluralidad de trabajadores, siempre que naciese de ofrecimiento unilateral del empresario, que aceptado se incorpora a los respectivos contratos de trabajo; de esta forma, se amplió la fuente origen del beneficio, alcanzando a los actos y pactos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, y se llegó a la condición más beneficiosa de carácter colectivo (así, SSTS 30/12/98 -rco 1399/98-; 06/07/10 -rco 224/09-; 07/07/10 -rco 196/09-; y 04/03/13 -rco 04/12-). Tercero: la condición más beneficiosa requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por «un acto de voluntad constitutivo» de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo (sirvan de ejemplo, entre las últimas, las SSTS 05/06/12 -rco 214/11-; 26/06/12 -rco 238/11-; 19/12/12 -rco 209/11-; y 04/03/13 -rco 04/12-). Cuarto: lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, por lo que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador ( SSTS 03/11/92 -rco 2275/91-;...; 07/07/10 -rco 196/09-; 22/09/11 -rco 204/10-; y 04/03/13 -rco 04/12-).





Y, Quinto: reconocida una condición más beneficiosa, ésta se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un **acuerdo contractual tácito** - artículo 3.1.c) ET - y, por lo tanto, mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente, que sea más favorable, siendo de aplicación las previsiones del artículo 1.091 del Código Civil acerca de la fuerza de obligar de los contratos y del artículo 1.256 del Código Civil acerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral (como ejemplos cercanos, las SSTs 26/09/11 -rcud 4249/10-; 14/10/11 -rcud 4726/10-; 19/12/12 -rco 209/11-; y 04/03/13 -rco 04/12-)..."

**CUARTO.-** La demandada, niega la existencia de condición más beneficiosa, porque parte de la base de que no reúne los requisitos para obtener tal calificación, ya que se trata de actos empresariales de mera tolerancia, y en todo caso concesiones de quien no tenía facultades o atribuciones para hacer tal concesión. Y que los responsables del banco, que tenían capacidad y apoderamiento suficiente, no han manifestado tal voluntad. Desconociendo que se hiciese tal práctica empresarial.

Por ello, procede examinar si se ha probado "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supere a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo", tal y como establecen las sentencias de 25 de enero, 31 de mayo y 8 de julio de 1996.

Hemos de partir de una situación que es clara y resulta acreditada.

La conducta empresarial reflejada en el hecho probado sexto, y consistente en que con carácter tradicional desde hace más de 20 años, los trabajadores del BBVA que prestan servicios en los centros de trabajo de las cuatro provincias gallegas, cuando en un día ordinario de trabajo, con horario de 08 a 15 horas, (horario más habitual en la red de oficinas), coincidía en los días 24 y 31 de diciembre de cada año, se cerraban al público las oficinas sobre las 12.30h, poniendo un cartel anunciador de dicho cierre. Y el horario de la salida, se adelantaba una hora, de tal forma que los empleados terminaban su jornada, una hora antes del horario previsto, bien para que los trabajadores se fuesen a sus domicilios, (los que vivían más lejos), bien para poder ir a tomar algo todos juntos algún local cercano al centro de trabajo, para celebrar las fiestas de navidad, año nuevo, o incluso con la misma finalidad festiva, hacerlo dentro de las propias oficinas del mismo banco.

En razón de ello, los trabajadores podían salir una hora antes. El tiempo de trabajo adelantado en esas jornadas, respecto del horario ordinario de 8 a 15 horas, tenía carácter retribuido y no recuperable. Esta práctica también se hacía en Servicios Centrales y en otras entidades de banca y ahorro como Banco Pastor o Banco de Santander. (hecho probado 6º)

Todos los testigos incluidos los propuestos por la demandada, han coincidido en que la práctica empresarial se venía efectuado, en los términos relatados en el referido hecho probado sexto. Y que tenía como finalidad pasar un rato con los compañeros, de tipo festivo como celebración de navidad, fin de año, pero sin que hubiese obligación de permanecer en las oficinas del banco, porque el que quería irse, se iba.

Ahora bien, la demandada, sostiene que se trataba de una mera tolerancia empresarial, dado que la reducción horaria, en los días controvertidos, venía avalada por los directores de las oficinas o directores de zona, que no están debidamente apoderados para tal concesión, y que no tienen competencias en materia de permisos y vacaciones, correspondiéndole tal función a los responsables de recurso humanos, que en el banco se denominan Responsables de Relaciones Laborales, Talento y Cultura.

El primer testigo que depuso en el acto del juicio a instancia de la demandada, responsable en la actualidad, de Relaciones Laborales, Talento y Cultura, de la Delegación Territorial Noroeste, que comprende Galicia Asturias y León, manifestó, que lleva trabajando para el banco 24 años, de los cuales 12 en Galicia, y que ostenta el cargo de Delegado Territorial del Noroeste de Relaciones Laborales, Talento y Cultura, desde hace unos años, y que no tenía conocimiento de dicha práctica, hasta que le fueron remitidos los correos de 17 y 19 de diciembre de 2019, y más específicamente con la demanda. Si bien también manifestó, que prestó servicios en las oficinas de Cee y de A Estrada, reconociendo que cuando prestaba servicios en dichas oficinas, los días 24 y 31 de diciembre de cada año, se "salía a tomar algo y volver", como "copa de Navidad", "un poco como acto de celebración". Relatando que en el banco existe diferentes horarios. Y que los directores de oficina, son los que tiene competencia en materia de concesión de días de libre disposición, pero no de vacaciones. Manifestando que recurso humanos, es decir el área de Relaciones Laborales, Talento y Cultura, del Banco, no tenía conocimiento de esa práctica, que oficialmente no había conocimiento.

Y el segundo testigo, Sr. Pedro , manifestó que entró a formar parte de la plantilla del banco en el año 2003, que ha desempeñado cargos de empleado de caja y gestor, en diversas oficinas de Galicia, que su horario de trabajo era de 8h a 15 horas de lunes a viernes y que al menos con anterioridad al año 2015, en concreto en



los días 24 y 31 de diciembre, se hacía horario especial, que se autorizaba por el responsable de la oficina. Y que en las oficinas, se hacía un horario reducido, se cerraba antes al público, se ponía un cartel, y una vez terminado el trabajo, "se tomaban unos pinchos" "se llevaban botellas de vino" "se hacían fotos en el árbol" "se contaban chistes" etc. con el fin de tener una jornada festiva.

Por su parte la Sra. Mercedes, también manifestó, que sabía que se hacía esa práctica, que se hizo siempre, aunque ahora ya no se hace. Y que al menos desde el año 2018, no se hace.

Pues bien, la principal duda a despegar consiste en estimar si se consentía un horario reducido, los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, y en caso de resultar acreditado si se hacía, por mera tolerancia de empresa como sostiene la misma, e incluso por mero desconocimiento, no validada en todo caso por ningún mando con poder de decisión, consentida por quien no tenía atribuciones para ello, o si por el contrario, nos encontramos ante una práctica empresarial, que como ventaja que se ha incorporado al nexo contractual precisamente por «un acto de voluntad constitutivo» de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo.

Que la práctica empresarial se hacía resulta acreditado. Como anteriormente hemos adelantado. Si bien únicamente respecto de los días 24 y 31 de diciembre. Y es cierto que ha resultado acreditado también, que las relaciones laborales en el BBVA se rigen por el Convenio colectivo estatal del sector de banca («BOE» núm. 144, de 15/06/2016) y por los acuerdos laborales de carácter colectivo que se desarrollan en el ámbito empresarial. Y también lo es, que se recurre en ocasiones a dichos acuerdos colectivos para adoptar decisiones en materia de permisos y días de libranza, como es el caso del Acuerdo Colectivo de 06/02/2001, que se suscribió adicionalmente a las licencias retribuidas contempladas en Convenio Colectivo, y por el que se incorporó, un día más de licencia retribuida (Licencia de Navidad) a disfrutar con carácter alterno por la plantilla los días 24 de Diciembre o 31 de Enero o 5 de Enero. Siendo por ello que el horario establecido para dichos días es el correspondiente en cada caso a una jornada habitual de trabajo.

Ahora bien, que las relaciones laborales se rijan por el convenio colectivo y los restantes convenios de naturaleza colectiva, no impide que además de ello, pueda existir una práctica empresarial que complete dicho régimen de libranzas y permisos, que se haya incorporado a la relación laboral contractual como condición más beneficiosa.

La empresa se basa en que la decisión en todo caso se habría adoptado por mandos intermedios, y que en una empresa tan grande como BBVA, no es posible comprometer a la misma, si tal decisión se adopta por quien no tiene capacidad o facultad para tal compromiso, no puede incorporarse al núcleo contractual.

Y es en este punto, en el que no se ha logrado acreditar por la demandada, que tal práctica realizada durante tan largo periodo de tiempo, se hiciera con total desconocimiento de los responsables del área de Relaciones Laborales Talento y Cultura. En definitiva con desconocimiento absoluto de los responsables del Banco, con capacidad para consentir. Pues los argumentos esgrimidos por la demandada no resultan convincentes, ni con la consistencia suficiente, para poder llegar a conclusión contraria.

Se dice desconocimiento de tal situación, y resulta cuando menos llamativo, que dicha práctica se viniese realizando, durante hace más de veinte años, sin ningún tipo de ocultación, y que a pesar de ello, los responsables del Banco no tuviesen noticias de ello. Hasta el punto de que se ponían carteles del horario reducido, en los días 24,31 de diciembre (el 5 de enero no quedó acreditado), todos los años en las oficinas, para avisar al público, por tanto en sitios visibles. Y se cerraban las oficinas en el horario señalado, y que pese a ello, los responsables del banco, concretamente el testigo que depuso en primer lugar por la empresa y que ostenta el cargo de Delegado Territorial del Noroeste de Relaciones Laborales, Talento y Cultura, diga que no había comunicación oficial, y que no recuerda si cuando prestaba servicios en Cee y a Estrada se hacía horario reducido, para decir después que se salía a tomar algo y volver, como copa de navidad, un poco como acto de celebración. Por lo que resulta poco creíble que los responsables con capacidad de decidir, no hubiesen tenido conocimiento, en tan largo periodo de tiempo de dicha situación. Incluso máxime cuando uno de los testigos del banco, concretamente el Sr. Pedro, manifestó que dicha reducción horaria se hacía también en los Servicios Centrales, al menos con anterioridad al año 2015.

Por lo que a la vista de las pruebas practicadas, tanto documental como testificales vertidas en juicio, la conclusión ha de ser, estimar que se cumplen los requisitos exigidos jurisprudencialmente, para poder apreciar la concurrencia de una condición más beneficiosa adquirida, consistente en que los trabajadores que realizan horario de 08 a 15 horas, (horario más habitual en las oficinas de red) disfrutar de horario reducido los días 24 y 31 de diciembre de cada año. En los términos descritos en el hecho probado sexto de esta resolución.

**QUINTO.**- Acreditada la existencia de condición más beneficiosa adquirida procede ahora pronunciarse sobre la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Es doctrina del Tribunal Supremo respecto a lo que



constituye o no modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 41 del ET, como señala la STS 12-9-2016, R. 246/15 entre otras muchas, resumiendo así, la jurisprudencia de SSTS como las de 11 de diciembre de 1997 (rec. 1281/1997), 22 de septiembre de 2003 (rec. 122/2002), 10 de octubre de 2005 (rec. 183/2004), 26 de abril de 2006 (rec. 2076/2005), 17 abril 2012 (rec. 156/2011) o 25 noviembre 2015 (rec. 229/2014), entre otras muchas, en las que se sienta doctrina de alcance general sobre qué significa que un cambio sea sustancial. Y en la que se dice:

"... Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista "ad exemplum" del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del "iusvariandi" empresarial. Ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental, lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes. Se destaca la imposibilidad de trazar una noción dogmática de "modificación sustancial" y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador. Para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones. Para calificar una modificación como sustancial tendrá el intérprete que estudiar caso por caso, y su juicio deberá tener en cuenta siempre los elementos contextuales, así como "el contexto convencional e individual, la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que la alteración supone para los trabajadores afectados"" (FJ 4º STS4ª 12-9- 2016, R. 246/15 ").

Pues bien, a la vista de lo anteriormente razonado, consideramos que como consecuencia, de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, que modificó el artículo 34 Estatuto de los Trabajadores, para instaurar el deber de las empresas de garantizar el registro diario de jornada, y de la herramienta informática multiplataforma -prevista en el artículo cuarto del acuerdo 25/09/2019, sobre registro de jornada y desconexión digital, destinada a dar cumplimiento a aquel deber legal, que implanto el BBVA, se ha producido una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Por tanto acreditada la existencia de modificación sustancial de carácter colectivo, y comprobado que la misma ha tenido lugar sin respetar lo dispuesto en el art 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, la misma ha de ser declarada nula, en atención a lo establecido en el artículo 138.7 de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración, que en el presente supuesto son: que los trabajadores/as afectados por el presente conflicto colectivo tienen derecho a ser repuestos en las mismas condiciones de trabajo que se les venían aplicando antes de la modificación sustancial impugnada en el presente conflicto colectivo, consistente en la supresión unilateral del horario reducido de los días 24, 31 de diciembre (el 5 de enero no ha resultado acreditado), para los que realizan su jornada en horario de 08 a 15 horas, (horario más habitual en las oficinas de red) y que procede condenar a la demandada BBVA, a reponer a los trabajadores/as afectados en dichas condiciones de trabajo, en los términos fijados y que se les venían aplicando antes de la decisión impugnada en el presente conflicto colectivo. No procediendo haber lugar a la petición contenida en la letra b) del suplico de la demanda, al excederse dicha pretensión de los términos y consecuencias de la declaración de nulidad, previstas en el artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

### fallamos

Que desestimando las excepciones planteadas y declarando la competencia de este Tribunal para conocer de la demanda de **CONFLICTO COLECTIVO** por Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, formulada a instancia de la **Confederación Intersindical Galega (CIG)**, por su representante legal, el Letrado, D. Héctor López de Castro y Ruíz y de la **Confederación Xeral do Traballo de Galicia (CGT-Galicia)** representada por el letrado Don Francisco Pampín Mirás, contra la empresa Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A. (BBVA), estimamos la demanda presentada, y declaramos **nula**, la modificación sustancial operada, declarando asimismo que los trabajadores/as afectados por el presente conflicto colectivo, tienen derecho a ser repuestos en las mismas condiciones de trabajo que se les venían aplicando antes de la modificación sustancial impugnada en el presente conflicto colectivo, consistente en la supresión unilateral del horario reducido de los



días 24, 31 de diciembre, para los que realizan su jornada en horario de 08 a 15 horas, (horario más habitual en las oficinas de red), y condenando a la demandada BBVA, a reponer a los trabajadores/as afectados en dichas condiciones de trabajo, en los términos fijados y que se les venían aplicando antes de la decisión impugnada en el presente conflicto colectivo.

Notifíquese la presente sentencia a las partes.

**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº 1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código 80 en vez del 35 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos 0049 3569 92 0005001274 y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (1552 0000 80 ó 35 \*\*\*\* ++).

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