



Roj: **STSJ M 4298/2018 - ECLI:ES:TSJM:2018:4298**

Id Cendoj: **28079340062018100322**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **6**

Fecha: **25/04/2018**

Nº de Recurso: **1525/2017**

Nº de Resolución: **360/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **ENRIQUE JUANES FRAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 4298/2018,**
STS 1528/2019

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 06 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931967

Fax: 914931961

34011510

NIG : 28.079.00.4-2017/0060022

Procedimiento Conflicto colectivo por modificación sustancial de condiciones de trabajo 1525/2017 Secc.6

Materia : Modificación cond colectiva

DEMANDANTE: D. Augusto , FEDERACION DE INDUSTRIA, CONSTRUCCION Y AGRO DE LA COMUNIDAD DE MADRID DEL SINDICATO UGT y D. Eulogio

DEMANDADO: **ANJUSA FOMENTO** S.L.

Ilmos. Sres

D. ENRIQUE JUANES FRAGA (PRESIDENTE)

D. LUIS LACAMBRA MORERA

D. BENEDICTO CEA AYALA

En Madrid a veinticinco de abril de dos mil dieciocho, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección Sexta de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

Ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A nº 360

En demanda de conflicto colectivo nº. 1525/2017, formalizado por la Federación de Industria, Construcción y agro de la Comunidad de Madrid del sindicato U.G.T. contra la empresa **ANJUSA FOMENTO** S.L., siendo Magistrado Ponente el **Ilmo. Sr. D. ENRIQUE JUANES FRAGA**.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 28/12/2017 tuvo entrada demanda formulada por la Letrada D^a. Lydia Mora Martínez, en nombre y representación de Federación de Industria, Construcción y agro de la Comunidad de Madrid del sindicato U.G.T., D. Augusto y D. Eulogio contra **ANJUSA FOMENTO S.L.**, sobre conflicto colectivo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que fue turnada a esta Sección 6^a. De la Sala, designándose Magistrado Ponente a D. ENRIQUE JUANES FRAGA, y habiéndose fijado para la celebración del acto de juicio la audiencia del día 17 de abril de 2018, en cuya fecha tuvo lugar el juicio con el resultado que obra en autos.

SEGUNDO.- Se han observado en la tramitación del proceso las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El actor D. Augusto es presidente del comité de empresa único de la demandada y ha sido autorizado por dicho comité para la interposición de la demanda de este proceso (documento 15 de la parte actora).

La empresa demandada **ANJUSA FOMENTO S.A.** tiene como actividad principal la venta de monturas, gafas graduadas y prótesis auditivas, que desarrolla en 19 establecimientos comerciales de la Comunidad de Madrid, estando integrada su plantilla actualmente por 48 trabajadores, que poseen la categoría de óptico o bien la de audioprotesista, con la excepción de 4 empleados, con las categorías de oficial 3^o, auxiliar, dependiente y especialista (hecho conforme y documento 2 de la empresa). Todos los trabajadores se hallan afectados por el presente conflicto colectivo (hecho conforme).

Las partes están conformes en que es de aplicación el convenio colectivo de óptica al detalle y talleres anejos de la Comunidad de Madrid - BOCM 1-11-17 (aportado como documento 13 de la parte actora).

SEGUNDO.- Con fecha 22-9-17 el comité de empresa remitió a la demandada correo electrónico (documento 1 de la parte actora que se da por reproducido), en el que en síntesis solicitaba que la empresa le pidiera informe a tenor del art. 64 del Estatuto de los Trabajadores sobre la implantación de un nuevo sistema de montaje, por suponer un cambio muy importante en la forma en que siempre habían trabajado todos los centros, para después tener una reunión y así poder llegar a un acuerdo.

TERCERO.- El día 27-9-17 el comité de empresa envió a la demandada un burofax (documento 2 de la parte actora que se da por reproducido), en el que en resumen manifestaba haber tenido conocimiento, no a través de la empresa, de que ya se había implantado en varios centros el nuevo sistema de montaje, manifestando que ello suponía una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ya que el montaje lo venía realizando una empresa externa, solicitando a la demandada que convocase una reunión urgente en un plazo de diez días.

CUARTO.- La empresa remitió al comité el 28-9-17 correo electrónico contestando al de 22-9-17 (documento 3 de la parte actora que se da por reproducido), en el que se indicaba, en síntesis, que con la nueva tecnología se lee la forma de la gafa mediante un "tracer", se manda al proveedor y se reciben las lentes ya biseladas en el centro, afirmando que tal sistema permitiría mejor atención al cliente y mayor competitividad.

QUINTO.- El 24-10-17 tuvo lugar una reunión entre la representación de la empresa demandada y el comité de empresa (documento 4 de la parte actora que se da por reproducido), en la que se trató sobre la instalación del nuevo sistema de montaje en tiendas, a petición del comité de empresa. En dicho encuentro la empresa manifestó que el sistema se había implantado en cuatro tiendas como proyecto piloto, pero que se implantaría progresivamente en todas las tiendas, no suponiendo a su entender carga de trabajo excesiva sino un nuevo sistema de trabajo de fácil aprendizaje. Por el contrario el comité expuso que se trataba de una modificación sustancial de las condiciones de todos los trabajadores. La empresa se comprometió a emitir un informe antes del 7-11-17 y convocar una reunión lo antes posible.

SEXTO.- El 7-11-17 la empresa remitió al comité el informe "implantación de sistema de biselado remoto en centros COS" (documento 5 de la parte actora que se da por reproducido). Por su parte el comité de empresa remitió a la empresa su informe "sobre la implantación del nuevo sistema de pedido y montaje de lentes" (documento 6 de la parte actora que se da por reproducido).

SÉPTIMO.- El 24-11-17 tuvo lugar nueva reunión entre la demandada y el comité de empresa (documento 9 de la parte actora que se da por reproducido), insistiendo ambas partes en sus respectivas posturas, negando la primera y afirmando el segundo que se tratase de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. La



empresa comunicó que comenzaría con la implantación de los "tracer" a partir del 1 de diciembre de 2017 y entregó el "informe aclaratorio a las consideraciones del comité de empresa sobre la implantación del nuevo sistema de pedido y montaje de lentes" (documento 1 de la parte demandada que se da por reproducido).

El propio día 24-11-17 la empresa remitió correo electrónico a los empleados comunicándoles que a pesar de las discrepancias con el comité de empresa, a partir de los primeros días de diciembre se procedería a la implantación de los "tracers" y a la formación (documento 10 de la parte actora que se da por reproducido).

OCTAVO.- El comité de empresa ha formulado denuncia el 28-11-17 ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (documento 14 de la parte actora que se da por reproducido), alegando que la implantación de un nuevo sistema de pedido y montaje constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

NOVENO.- La demandada dispone de la evaluación de riesgos laborales del centro de c/ Jaime Hermida 17 efectuada antes de la instalación del "tracer" y después de ello (respectivamente, documento 17 de la parte actora y 13 de la demandada; y 14 de la demandada; que se dan por reproducidos).

DÉCIMO.- La empresa ha facilitado a los trabajadores el "plan de formación" (bloque 6, documento 17 de la demandada que se da por reproducido) y D. Virgilio , director comercial, ha impartido formación sobre dicho documento tienda por tienda (interrogatorio de dicho testigo).

UNDÉCIMO.- La empresa, con anterioridad a la implantación del nuevo sistema de pedido y montaje, tenía contratada con una empresa externa, ZIRES OPTICAL S.L., (a la que denominaremos el taller) el montaje de gafas, en la forma siguiente: el establecimiento (óptica) de la demandada enviaba al taller la prescripción del óptico relativa a las lentes más la montura escogida; el taller a su vez solicitaba al fabricante la lente conforme a la prescripción recibida, reteniendo la montura; el fabricante realizaba la lente a tenor de dicha prescripción y la enviaba al taller; el taller montaba la lente en la montura y enviaba el producto final a la óptica.

Según el nuevo sistema implantado, la demandada prescinde de la empresa externa y, en resumen, todos los empleados de la demandada han de realizar las siguientes funciones, según el detalle del documento "plan de formación" antes mencionado: deben efectuar el pedido al fabricante, y para ello, aplicar la montura en el "tracer" para obtener una imagen electrónica (con lo que se evita tener que mandar la montura física), y transcribir todos los datos de las prescripciones sobre la lente efectuadas por el óptico del establecimiento, remitiendo todos estos datos al fabricante, el cual realiza la lente y la envía a la óptica ya dispuesta (cortada) para su instalación; una vez recibida, los empleados deben efectuar el montaje en la montura; no tienen que pulir, cortar, biselar, etc., la lente, puesto que eso lo hace el fabricante. Todos los empleados han de realizar tales funciones. La empresa cuenta con la buena disposición de los trabajadores y la ayuda de unos a otros, y con la mayor formación de los ópticos en caso de dudas. Si se producen incidencias, que hasta el momento han sido escasas, los empleados pueden contactar con el director comercial (bloque 6, documento 17 de la demandada que se da por reproducido; interrogatorio del representante de la empresa; interrogatorio de los testigos D. Virgilio , director comercial, y D^a Frida , empleada audioprotesista).

DUODÉCIMO.- El catálogo de elementos y utillaje en general que se utiliza en el montaje de las gafas es el que se ha aportado como documento 23 de la parte actora - 73 páginas - que se da por reproducido.

DECIMOTERCERO.- Se ha efectuado el trámite de conciliación previa ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- La cuestión litigiosa se centra en dilucidar si el nuevo sistema de pedido y montaje implantado por la empresa demandada en todos sus establecimientos de óptica de la Comunidad de Madrid, afectando a todos sus empleados, constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin haber seguido el procedimiento del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores , como sostiene la parte actora, o por el contrario, un mero ejercicio del poder de dirección y organización del empresario, como asevera la demandada. Los hechos probados han sido obtenidos mediante la valoración de los medios de prueba que se detallan en cada uno de los apartados.

La sentencia del Tribunal Supremo Sala 4^a de fecha 24-1-2017, nº 67/2017, rec. 97/2016 sintetiza de esta forma la jurisprudencia sobre el concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo:

"Como recuerda la STS de 25 de noviembre de 2015, rec. 229/2014 , para valorar si una determinada modificación de las condiciones de trabajo tiene naturaleza sustancial, no ha de estarse solo al hecho de que pueda afectar a alguna de las materias relacionadas en el art. 41 ET , sino también a la "necesidad de que sea sustancial la modificación" (SSTS de 3 de abril de 1995, rec. 2252/1994 y de 9 de abril de 2001, rec. 4166/2000), puesto que no puede acudirse simplemente a la lista que dicho precepto incorpora y que es ejemplificativa y no exhaustiva,



de suerte que el mencionado listado no atribuye el carácter de sustancial a toda modificación que afecte a alguna de las condiciones listadas.

En el mismo sentido, nuestra sentencia de 22 de junio de 2016, rec. 250/2015, pone de manifiesto como el ordenamiento laboral- art. 5.c y 20 1 y 2 ET - atribuye al empresario la capacidad de variar unilateralmente las condiciones de trabajo, "siempre que el cambio no haya de ser sustancial", porque forma parte del poder de dirección empresarial " un «ius variandi» o facultad de modificación no sustancial del contrato, entendido como poder de especificación o concreción de la necesariamente genérica prestación laboral(así, STS 10/11/15 -rco 261/14-, asunto «Siemens »).

Como en esa misma sentencia se dice, el problema reside en establecer "cuándo una modificación debe ser considerada como sustancial y, por tanto, debe seguir para su aplicación el régimen previsto en el art. 41 ET, y cuándo no ostenta tal carácter y puede ser llevada a cabo a través del ejercicio regular del poder de dirección empresarial. Y en esa delimitación ha de tenerse presente que la MSCT es un concepto jurídico indeterminado, cuyos difusos contornos han llevado a destacar la imposibilidad de trazar una noción dogmática de la misma y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo (entre tantas otras, anteriores y posteriores, SSTS 22/09/03 -rec. 122/02 -; 10/10/05 -rec. 183/04 -; y 26/04/06 -rec. 2076/05 -), pero en cuya delimitación son útiles los siguientes criterios: 1º).- Hay que «acudir a una interpretación racional y entender por tal aquella que no es baladí y que implica para los trabajadores una mayor onerosidad con un perjuicio comprobable»; 2º).- Por MSCT debe entenderse 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 «ius variandi» empresarial»; y 3º).- En todo caso, para la configuración de la MSCT se debe atender al contexto convencional e individual, a la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que supone para los afectados (con cita de sus precedentes, SSTS 22/09/03 -rco 122/02 -; 10/10/05 -rco 183/04 -; 28/02/07 -rco 184/05 -; y 28/01/09 -rco 60/07). O más sintéticamente, modificaciones sustanciales son aquellas de tal naturaleza que alteran y transforman los aspectos fundamentales de la relación laboral, en términos tales que pasan a ser otros de modo notorio (SSTS 21/03/06 -rco 194/04 -; 26/04/06 -rec. 2076/05 -; 28/01/09 -rco 60/07 -; 08/11/11 -rcud 885/11 -; 22/07/13 -rco 106/12 -; y 22/01/14 -rco 89/13).

En el caso actual sostiene la parte actora que se ha producido una modificación sustancial que afecta al sistema de trabajo (art. 41.1.e] del ET) y a las funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional establece el artículo 39 (art. 41.1.f] del ET). Es pacífico que la nueva situación creada unilateralmente por la empresa, con la oposición del comité de empresa, no ha implicado modificación alguna en jornada ni horario. Por lo que se refiere a los aspectos de evaluación y prevención de riesgos laborales, la prueba documental se refiere a un solo centro de trabajo (hecho probado 9º), siendo de reciente implantación el nuevo método de pedidos y montaje, por lo que este aspecto no puede ser tenido en cuenta para la calificación de la modificación, al no constar de momento en qué medida pudiera, o no, ser más gravosa la situación actual en comparación con la precedente. En cualquier caso, el cumplimiento de las obligaciones de la empresa derivadas de la LPRL es cuestión ajena al presente procedimiento.

SEGUNDO.- En el hecho probado 11º hemos descrito, como producto de la valoración de las pruebas practicadas en el juicio, la situación anterior y la resultante de las medidas implantadas por la empresa. No es dudoso que ha habido una alteración respecto del sistema de trabajo y de las funciones atribuidas a los trabajadores. La cuestión es si ese cambio merece la calificación de sustancial en el sentido del art. 41 del ET y la jurisprudencia que lo complementa.

Se ha debatido sobre la complejidad o la sencillez de la ejecución, por parte de los trabajadores, de las nuevas medidas. Anteriormente se limitaban a enviar al taller la prescripción efectuada por el óptico y la montura, recibiendo más tarde el producto ya terminado, es decir, las gafas con sus lentes ya montadas. Era el taller, es decir, la empresa contratada externa, el que se relacionaba con el fabricante para obtener la lente, y el que montaba la lente en la montura. Ahora los empleados de la demandada deben hacer el pedido al fabricante - el taller queda eliminado - y para ello han de manejar el "tracer" introduciendo en el sistema informático los datos de la montura y los de la lente a utilizar, estos últimos proporcionados por el óptico. Posteriormente, una vez recibida la lente del taller, los trabajadores de la demandada han de efectuar el montaje de la lente en la montura, cosa que antes no hacían, limitándose a los supuestos de recolocación de lentes, o similares, cuando un cliente acudía a la tienda con ese fin.

De ello se desprende con claridad que ha habido una adición de funciones que antes no se realizaban. Ahora es preciso dilucidar si ello supone una modificación sustancial, o una mera movilidad funcional.



La empresa ha insistido en la facilidad y sencillez de la ejecución de tales actividades, como han manifestado los dos testigos propuestos, quienes sin duda mantienen que no es precisa mayor formación que la ya proporcionada y que cualquier trabajador está en condiciones de poner en práctica las nuevas medidas sin dificultad. Uno de los testigos es el director comercial que ha elaborado el documento de formación y se ha ocupado de darlo a conocer a los empleados, que por esta razón tiene un cierto interés en su defensa. La segunda testigo es una empleada audioprotesista. Aunque esas opiniones sean tenidas en cuenta, la Sala ha de ponderarlas en conjunto con los documentos que han sido aportados, principalmente el mencionado "plan de formación" (bloque 6, documento 17 de la demandada).

Este plan de formación se compone de varias partes, que no fueron objeto de diferenciación por el testigo D. Virgilio, director comercial, al no ser interrogado al respecto. Entendemos que han de descartarse los documentos iniciales, Códigos PF-OPT00001 y PF-OPT00002, que no parecen tener relación con las nuevas medidas, sino más bien con funciones exclusivas de los ópticos que siempre les han correspondido. Tampoco el denominado Código PF-OPT00005, de 3 páginas, ni el documento siguiente, precedido de un índice, parecen referirse a los nuevos métodos, sino a los pedidos al proveedor en general.

Por el contrario, sí se refieren a las nuevas medidas implantadas las siguientes partes del plan de formación: Código PF-OPT00003 (6 págs. Software para la lectura de monturas en el tracer); Código PF-OPT00004 (6 págs., software para la calibración del tracer); MANUAL DE BISELADO (32 págs., software para realizar pedido de lentes en el tracer); Código PF-OPT00006 (9 páginas; montaje y control de calidad de las lentes recibidas).

No compartimos la alegación de la parte actora según la cual las nuevas funciones asignadas precisen de la realización del curso de FP superior de Óptica de Anteojería (documento 19 de los demandantes), pues en principio los contenidos que figuran en la información de dicha página web parecen ser de mayor alcance que las medidas establecidas por la empresa demandada.

Lo que corresponde al Tribunal es intentar hacer una valoración lo más objetiva posible respecto de la entidad de esas funciones, que sin duda son de nueva implantación y afectan a todos los empleados. En este sentido, son dos los aspectos novedosos: pedidos al fabricante y montaje de las gafas. En cuanto a los pedidos, se trata de la utilización de un aparato (el tracer), que fue mostrado por la testigo, y de un software adecuado, para lo cual existen unas determinadas instrucciones y pasos a realizar, introduciendo los datos pertinentes, que se exponen en tres documentos, que son: Código PF-OPT00003 (6 págs. Software para la lectura de monturas en el tracer); Código PF-OPT00004 (6 págs., software para la calibración del tracer); MANUAL DE BISELADO (32 págs., software para realizar pedido de lentes en el tracer). A falta de una información técnica, considera esta Sala que se trata de unas instrucciones que podríamos calificar como de nivel medio; sin ser extremadamente complejas, no podrían calificarse como básicas o de gran sencillez. Hay que resaltar que entre estas funciones se incluyen las relativas a la calibración del tracer, es decir el mantenimiento de su correcto funcionamiento mediante su verificación cada cierto tiempo.

Por lo que respecta al montaje, se ha de ponderar no solamente el plan de formación en su Código PF-OPT00006 (9 páginas; montaje y control de calidad de las lentes recibidas), sino también el catálogo de elementos y utillaje en general que se utiliza en el montaje de las gafas que se ha aportado como documento 23 de la parte actora (73 páginas). El montaje de las lentes es un trabajo manual que exige destreza, requiere atención y conocimientos sobre los distintos tipos de monturas, los distintos materiales, así como el empleo de muy diferentes útiles. No es posible resumir aquí el contenido de los citados documentos. La valoración de la Sala es que se trata de una actividad que si bien en algunas ocasiones puede ser muy sencilla, limitándose a encajar una lente en una montura, en su conjunto implica habilidad y destreza manual así como conocimientos y práctica considerables, para lograr un resultado de calidad.

Hay que tener presente que la empresa ha impuesto a todos los trabajadores, sin distinción de categorías de óptico, audioprotesista, oficial 3º, auxiliar, dependiente y especialista, las referidas funciones, basándose en la buena disposición de todos y en la ayuda mutua que se han de prestar. Pero se trata de nuevos cometidos, distintos a las que venían realizando, y ajenos al contenido prestacional que según dichas categorías venían desempeñando. Esas nuevas tareas son de diferente naturaleza: las relativas al pedido exigen aptitudes en el uso de la informática, y las concernientes al montaje precisan conocimientos sobre materiales y destreza manual. Aunque por el momento no haya habido importantes incidencias, y no se haya demostrado que nadie haya sido despedido por la mala ejecución de las nuevas tareas, es indudable que la asignación de dichas funciones de conformidad con un documento formativo, genera un nuevo campo de responsabilidad de los trabajadores en el cumplimiento de las órdenes e instrucciones emanadas del empresario, quien en cualquier momento podría hacer uso de sus facultades sancionadoras o extintivas si considerase que en la ejecución de las nuevas funciones de su puesto de trabajo los empleados incurrieran en negligencia o disminución de rendimiento o falta de adaptación a las novedades tecnológicas.



Por todo ello hemos de concluir que la demandada ha efectuado una modificación sustancial de condiciones de trabajo por alteración sustancial del sistema de trabajo (art. 41.1.e] del ET).

TERCERO.- Por otra parte es ineludible considerar la regulación convencional, en este caso el convenio colectivo de óptica al detalle y talleres anejos de la Comunidad de Madrid - BOCM 1-11-17 (aportado como documento 13 de la parte actora). Ya la propia denominación del convenio así como su art. 1 sobre ámbito funcional, ponen de relieve que existen dos áreas de actividad, el comercio de óptica al detalle, y los talleres de montaje, manipulación, mantenimiento y reparación. Como resalta la parte actora, las categorías de taller - oficial 2ª de taller y mantenimiento, oficial 1ª de taller, ayudante encargado de taller - están comprendidas en los grupos profesionales 3 y 4, mientras que los audioprotesistas titulados están en el grupo 5 y los ópticos diplomados y optometristas están en el grupo 6. Al atribuir indiferenciadamente a todos los empleados las funciones de montaje, propias del taller, la empresa ha desconocido el límite de la movilidad funcional que se desprende del art. 39.2 del ET , que solamente consiente el encargo de funciones de diferente grupo profesional por razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención, con las demás exigencias establecidas en dicho precepto.

De esta forma, la modificación efectuada se ha de calificar como sustancial por haber excedido de los límites de la movilidad funcional (art. 41.1.f] del ET).

CUARTO.- Los requisitos que el art. 41.4 del ET establece han sido ignorados por la empresa demandada, porque tal precepto establece un período de consultas y en este tiempo ha de producirse una adecuada negociación, debiendo acreditarse la concurrencia de propuestas y contrapropuestas durante este periodo, en el que las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. La decisión empresarial de implantar las nuevas medidas de pedido y montaje en todos sus establecimientos y para todos sus empleados sin seguir el procedimiento previsto en el art. 41.4 ET aboca a la nulidad de la medida (sentencia del Tribunal Supremo, entre otras, de 23-11-16 rec. 285/15).

Por todo lo razonado, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 117 de la Constitución ,

FALLAMOS:

Estimamos la demanda presentada por D. Augusto , FEDERACION DE INDUSTRIA, CONSTRUCCION Y AGRO DE LA COMUNIDAD DE MADRID DEL SINDICATO UGT y D. Eulogio contra **ANJUSA FOMENTO**, S.L. y declaramos la nulidad de la modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo consistente en el nuevo sistema de pedido y de montaje en tienda implantado por la demandada en todos sus establecimientos a partir de 1 de diciembre de 2017 y anteriormente como proyecto en cuatro de sus centros.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Cabe interponer recurso de casación que deberá prepararse en esta misma Sala dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, para lo que bastará la mera manifestación - de las partes o de su abogado, graduado social, colegiado o representante - , al hacerle la notificación. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de cualquiera de ellos. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS , y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº. 2870-0000-69-1525-17 que esta sección nº 6 tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. Del General Martínez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (at. 230.1 L.R.J.S.).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 92000500 1274. En el campo ordenante se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif/cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2870-0000-69-1525-17.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación a los autos de esta Sala.

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



PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ