



Roj: **STS 4787/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4787**

Id Cendoj: **28079140012016100764**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/10/2016**

Nº de Recurso: **79/2016**

Nº de Resolución: **816/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ EXT 114/2016,**
STS 4787/2016

SENTENCIA

En Madrid, a 5 de octubre de 2016

Esta sala ha visto el recurso de casación interpuesto por D. Ricardo , en calidad de Presidente del Comité Intercentros de la empresa Fresenius Medical Care Extremadura, S.A., representado y defendido por el letrado D. Hilario Martín Portaló, contra la sentencia dictada el 2 de febrero de 2016 por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura , en procedimiento de demanda sobre conflicto colectivo núm. 4/2015, seguido a instancia del ahora recurrente contra Fresenius Medical Care Extremadura, S.A. Ha sido parte recurrida la empresa Fresenius Medical Care Extremadura, S.A., representada y defendida por la letrada D.ª Cristina Rodríguez Elías.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 10 de diciembre de 2015 se presentó demanda en materia de conflicto colectivo por la representación procesal de D. Ricardo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara sentencia «por la que la medida impugnada sea declarada nula por las razones expuestas, o subsidiariamente injustificada, debiendo en cualquier caso ser dejada sin efecto, debiendo reponer a todos los afectados en sus anteriores condiciones laborales, esto es, en sus turnos asistenciales de origen y funciones también originarias, con resarcimiento en su caso de los daños causados como consecuencia de dicha medida».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebraron los actos de conciliación y juicio, con el resultado que consta en el Acta levantada al efecto y en el correspondiente soporte de grabación incorporado a las actuaciones.

TERCERO.- Con fecha 2 de febrero de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura , en la que consta el siguiente fallo: «Con desestimación de las excepciones procesales alegadas por FRESENIUS MEDICAL CARE EXTREMADURA, S.A. ante la demanda interpuesta contra ella por el Sr. Letrado D. HILARIO MARTÍN PORTALÓ, en nombre y representación de D. Ricardo , presidente del Comité Intercentros de la empresa, y, con desestimación de dicha demanda, absolvemos de ella a la demandada, declarando justificada la medida empresarial impugnada en la demanda».

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



« 1º .- El presente conflicto colectivo afecta al personal y auxiliar de enfermería, limpiadores y celadores que prestan sus servicios para la empresa demandada en los centros que ésta tiene en Extremadura y en los que lleva a cabo la asistencia sanitaria de hemodiálisis a los enfermos renales que tiene concertada con el Servicio Extremeño de Salud.

2º .- El 30 de octubre de 2015 la empresa comunica a D. Ricardo que se le cita a una reunión a celebrar el 4 de noviembre con el fin de celebrar período de consultas respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que se indica en carta que se le envía y que afectan a los trabajadores que en ella se señalan, quedando abierto el período de consultas a la recepción de la carta, cuyo contenido, que consta en los autos, se da por reproducido.

3º .- El 4 de noviembre se reunieron en el centro de trabajo de Plasencia representantes de la empresa demandada y miembros de los comités de empresa de Cáceres y Badajoz para iniciar las consultas respecto a la modificación de condiciones de trabajo propuesta por la empresa. El 11 de noviembre volvieron a reunirse tales partes en el centro de Mérida, en la que por los representantes de los trabajadores se presentó un escrito de la Federación de Servicio Públicos del sindicato UGT en relación a la medida propuesta. El 15 de diciembre, en Cáceres, se reunieron nuevamente las partes respecto a la modificación de que se trata. Constando en autos las actas que se levantaron de las reuniones, así como el escrito de la FSP-UGT, se dan aquí por reproducidos.

4º .- El 24 de noviembre de 2015 se reunieron los componentes del comité intercentros de la empresa demandada para aprobar la interposición de un conflicto colectivo contra la medida adoptada por la empresa, facultando al presidente para que otorgara poder al Sr. Letrado D. Hilario Martín Portalo para iniciar las actuaciones pertinentes.

5º .- El 15 de diciembre volvieron a reunirse las partes con el resultado que consta en el acta que también figura en los autos, dándose por reproducida.

6º .- Diversos médicos nefrólogos que prestan servicios en la empresa demandada han manifestado su opinión en los términos que constan en escrito aportado por el demandante respecto a la medida propuesta por la empresa.

7º .- Existen en la empresa una "descripción funcional de los empleados de FME" y una "guía NefroCare para el control de higiene e infecciones" que constando en los autos, se dan también por reproducidos.

8º .- La medida decidida, que no tendrá repercusión alguna en los salarios de los trabajadores afectados, aún no se ha implantado, teniendo previsto la empresa hacerlo el 1 de febrero de este año. Entre tanto, se está dando a los trabajadores la formación que propuso la empresa en la reunión de 15 de diciembre.

9º .- La medida que en Extremadura pretende implantar la demandada ya lo ha sido con éxito en otras regiones de España».

QUINTO .- En el recurso de casación formalizado por la representación procesal de D. Ricardo se consigna como primer y único motivo, al amparo de lo establecido en el artículo 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por infracción por errónea interpretación del artículo del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como por inaplicación del artículo 138.7 de la LRJS. Igualmente se alega que se infringe la Jurisprudencia existente en la materia.

El recurso fue impugnado por la representación procesal de Fresenius Medical Care Extremadura, S.A.

SEXTO .- Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar que el recurso formalizado debería ser desestimado por falta de fundamentación de la infracción legal y, subsidiariamente, ser declarado improcedente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 5 de octubre de 2016, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Las cuestiones objeto del litigio. La calificación de la decisión empresarial como modificación sustancial de condiciones de trabajo. 1.- El Comité Intercentros demandante interpone el recurso de casación contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Extremadura de 2 de febrero de 2016, autos 5/2012, que desestima en su integridad la demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y declara justificada la medida empresarial objeto de impugnación.



La sentencia pone en duda que las modificaciones de las condiciones de trabajo que pretende introducir la empresa puedan considerarse como sustanciales, dado que únicamente suponen pequeños ajustes de jornada y horario de trabajo, pero admite finalmente esa calificación porque la empresa demandada no solo no lo ha cuestionado en sede judicial, sino que ha seguido el procedimiento del art. 41 ET para la adopción de este tipo de medidas de carácter colectivo.

Aceptando el planteamiento jurídico del litigio en los términos en que ha sido asumido por ambas partes, el Tribunal de instancia aplica las reglas que rigen en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo para resolver desde esta perspectiva jurídica sobre la pretensión ejercitada en la demanda y declarar justificada la decisión de la empresa, tras razonar que se ha respetado adecuadamente el requisito de seguir de buena fe el preceptivo periodo de consultas con la representación de los trabajadores, y se ha acreditado finalmente la necesidad y justificación de los cambios introducidos en el régimen de jornada y horario de trabajo del personal adscrito al servicio de asistencia sanitaria de hemodiálisis a los enfermos renales que tiene concertado con el Servicio Extremeño de Salud.

2.- Al amparo de la letra e) del art. 207 de la LRJS se formula el único motivo del recurso que denuncia infracción del art. 41.4 ET, 138.7 de la LRJS y doctrina jurisprudencial que se cita, para acabar solicitando que se estimen íntegramente las peticiones contenidas en la súplica de la demanda.

Sostienen los recurrentes que la empresa no ha seguido de buena fe el preceptivo periodo de consultas porque no ha facilitado a la representación de los trabajadores la información y documentación adecuada para justificar la necesidad o conveniencia de esos cambios, ni ha efectuado tampoco propuesta alguna en el seno de la negociación para reducir y mitigar los efectos de la modificación pretendida, sin que el hecho de que sea de muy escasa relevancia la alteración de la jornada y horario de trabajo que se quiere implementar exima de esa obligación, una vez que las partes ya han convenido en aceptar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

3.- En su escrito de impugnación la empresa interesa la íntegra desestimación del recurso por incurrir en un defectuoso planteamiento técnico y haberse redactado a modo de referencia genérica a los mismos argumentos ya expuestos en la demanda, sin llegar a concretar en qué pudiere consistir la actuación de la empresa contraria a la buena, ni tampoco identificar las infracciones legales en que haya incurrido la sentencia. Y en todo caso porque habría cumplido adecuadamente con todas las exigencias legales que impone el art. 41 ET durante el periodo de consultas.

Bajo el mismo razonamiento sostiene el Ministerio Fiscal que el defectuoso planteamiento del escrito de recurso debió dar lugar a su inadmisión a trámite en aplicación del art. 213.4 LRJS, que contempla como causa para ello "...el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos para recurrir...", debiendo desestimarse por ese mismo motivo en esta fase procesal, y subsidiariamente, por razones de fondo, en cuanto no identifica de ninguna forma los hechos concretos en los que pudiere sustentar la supuesta mala fe de la empresa, siendo que el análisis de las actas de las diferentes reuniones mantenidas con la representación de los trabajadores evidenciarían que se dio cumplida información de las modificaciones de horario y jornada, sin que fuere exigida ningún tipo de información o documentación adicional por los trabajadores, habiéndose incluso llegado a un acuerdo en cuanto a la fecha de entrada en vigor de las medidas y sobre la puesta en marcha de una experiencia piloto.

SEGUNDO. El examen de las exigencias formales que debe cumplir la redacción del recurso de casación . 1.- El contenido del escrito de impugnación de la empresa y del informe del Ministerio Fiscal hace necesario que examinemos si el recurso cumple con las exigencias que impone el art. 210.2 LRJS .

Como recuerda nuestra sentencia del Pleno de la Sala de 31 de marzo de 2016 (rec.272/2015), por más que los Tribunales vengán obligados a no aplicar rigurosamente y de manera formalista las exigencias legales, no debe olvidarse que los requisitos establecidos por las normas procesales cumplen una función de garantía de la tutela judicial efectiva de los derechos de la contraparte, debiendo tenerse en cuenta esa consideración al analizar la concurrencia de los requisitos formales de un recurso de casación.

El art. 210.2 LRJS disciplina el contenido al que debe ajustarse el escrito de casación, exigiendo la expresión por separado " *con el necesario rigor y claridad* " de cada uno de los motivos de casación, por el orden señalado en el art. 207, " *razonando la pertinencia y fundamentación de los mismos y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de invocación de quebranto de doctrina jurisprudencial, de las concretas resoluciones que establezcan la doctrina invocada...* ".

Ha de aplicarse la necesaria flexibilidad en el control de esa exigencia, sin llegar al punto de dar por válido el escrito de recurso que no se ajuste adecuadamente a esos parámetros.



Tal y como se dice en nuestra precitada sentencia, la doctrina de la Sala es uniforme al reiterar la necesidad de que el escrito que formaliza la casación cumpla con las exigencias procesales de modo razonable, "Así, por ejemplo, en la STS de 15 junio 2004 (rec. 103/2004) se desestima el recurso, que en su día pudo haberse inadmitido, al entender que se produce un incumplimiento manifiesto e insubsanable de los requisitos establecidos para recurrir puesto que el escrito ni señala cuáles son los motivos por los que encauza el recurso, ni cita de manera clara y concreta qué preceptos considera infringidos, ni menos aún razona por qué y en qué sentido lo han sido. Con cita de numerosos antecedentes, se argumenta la necesidad de que se cumpla con las exigencias legales: "Y es que, si así no hubiera de hacerse, se produciría un doble resultado pernicioso para los principios que deben regir el proceso y para la finalidad que éste está llamado a cumplir. Por un lado, se estaría pretendiendo que fuera el propio Tribunal quien tuviera que construir y fundamentar el recurso, con la consiguiente pérdida de la obligada neutralidad de aquél: la construcción y argumentación del recurso únicamente a la parte recurrente incumbe; y por otro, la decisión del recurso que hubiera de adoptar el órgano jurisdiccional en estas condiciones, necesariamente habría causado indefensión a la parte recurrida, porque le habría impedido conocer con la debida claridad y precisión el sentido y alcance de la tesis de su contrincante, de suerte que no hubiera podido rebatirla con la necesaria seguridad y eficacia".

En la STS de 24 noviembre 2009 (23/2009) hay nuevamente una detallada exposición sobre la necesidad de establecer y justificar la causa de impugnación de la sentencia recurrida. Esta exigencia no se cumple con sólo indicar los preceptos que se consideren aplicables, sino que es requisito ineludible para su correcta observancia razonar de forma expresa y clara sobre la pertinencia y fundamentación del recurso en relación con la infracción o infracciones que son objeto de denuncia.

En la STS 4 noviembre 2010 (rec. 65/2010) se invocan diversos precedentes, insistiendo en la idea de que "para cumplir con el requisito de la fundamentación de la infracción legal es necesario no sólo citar los preceptos que se consideren infringidos, sino también razonar la pertinencia y fundamentos de la infracción en forma suficiente".

Se trata, en definitiva, de que el escrito de recurso contenga una exposición suficiente, no solo de la norma infringida, sino también de los motivos y razonamientos jurídicos en los que se fundamenta la alegada infracción, de tal forma que la Sala no se vea en la necesidad de construir de oficio los argumentos que puedan conducir a su estimación, lo que sería tanto como asumir funciones de parte para suplir la inactividad de la recurrente.

2.- La aplicación de estos criterios al caso de autos nos lleva a considerar que el escrito de casación cumple suficientemente las exigencias legales, en la medida en que no solo identifica con precisión la norma cuya infracción se denuncia, el art. 41.4 ET, sino que expone de manera adecuada los razonamientos jurídicos en los que se sustenta, argumentando al efecto que la empresa no ha respetado la obligación de negociar de buena fe durante el periodo de consultas porque no ha facilitado información suficiente para justificar la necesidad o conveniencia de las modificaciones pretendidas, ni ha hecho entrega de documentación bastante para acreditarlo, limitándose a cumplir sin más el expediente y solicitar la ratificación de su decisión por el bien de los pacientes.

Tendrá o no razón la recurrente en cuanto al fondo del asunto, pero no puede negarse que los términos en los que ha planteado el escrito cumplen de manera suficiente las exigencias del art. 210. 2 LRJS, más cuando se invoca de forma expresa el contenido del voto particular a la sentencia de instancia que se sustenta en esas mismas consideraciones jurídicas.

TERCERO. La obligación de negociar de buena fe durante el periodo de consultas . 1.- La resolución del fondo del asunto requiere partir del art. 41.4 ET, en cuanto establece " la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados ", disponiendo a continuación, que: " Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo".

El análisis de la concurrencia o no de buena fe exige que la parte que lo niega identifique de manera concreta las circunstancias en las que se fundamenta y los hechos específicos de los que pudiere derivarse la contravención de la otra parte, no bastando para ello la genérica y abstracta invocación de una supuesta información deficiente por parte de la empresa, sino que es necesaria la identificación de aquellas particulares conductas, comportamientos, actuaciones u omisiones de las que pudiere constatarse que no se ha respetado ese principio esencial de la negociación durante el periodo de consultas.



El recurso alega que la empresa habría incumplido la obligación de negociar de buena fe: a) al no facilitar documentación suficiente ni la información adecuada sobre la necesidad o conveniencia de la modificación que pretende introducir; b) por no contestar a la cuestiones planteadas por la representación de los trabajadores sobre los problemas que podrían surgir y distorsiones en el sistema de trabajo que pudiere generar; c) ni detallar las causas organizativas alegadas.

A estas alegaciones de los recurrentes deberemos ceñirnos para resolver si la empresa ha actuado de buena fe durante el periodo de consultas.

2.- Recordemos la doctrina que esta Sala ha acuñado sobre el particular, remitiéndonos a nuestra sentencia de 19 de abril de 2016 (rec 116/2016), en la que ponemos de manifiesto que: *"La obligación de llevar a cabo un período de consultas, además de una previsión directa del referido art. 41.4 ET , es la concreción directa de la previsión general contenida en el art. 64.5 ET , según el cual, los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados y consultados, entre otras cuestiones, sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa, pues no cabe duda de que una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo constituye un cambio relevante en los contratos de trabajo (así lo hemos recordado en la STS/4ª de 13 octubre 2015 -rec. 306/2014 -) "*.

Y en lo que se refiere a la concreta obligación de la empresa de aportar la necesaria documentación durante el periodo de consultas: *" si bien el art. 41 ET no contiene previsión alguna relativa a la documentación que deba aportarse en el periodo de consultas previo a la modificación sustancial de condiciones, - y no resulta aplicable el RD 1483/2012 por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada-, cabe considerar de obligada presencia tanto aquellos documentos que acrediten la concurrencia de las causas, como de los que justifiquen las correspondientes medidas a adoptar y en todo caso -con carácter general- todos aquéllos que permitan cumplir con la finalidad del periodo de consultas (STS/4ª/Pleno de 16 julio 2015 -rec. 180/2014 -, así como STS/4ª de 3 noviembre 2014 -rec. 272/2013 -, 10 diciembre 2014 -rec. 60/2014-, 16 diciembre 2014 -rec. 263/2013-, 15 abril 2015 -rec. 137/2013-, 9 junio 2015 -rec. 143/2014-, 24 julio 2105 -rec. 210/2014-, 13 octubre 2015 -rec. 306/2014, antes citada-, 14 octubre 2015 -rec. 243/2013-, 23 octubre 2015 -rec. 169/2014-, 3 noviembre 2015 -rec. 288/2014- y 9 noviembre 2015 -rec. 205/2014-).*

A lo que añadimos que: *" la cuestión de la entrega de determinada documentación no tiene una configuración formal, sino que ha de ser examinada desde una óptica instrumental, en tanto se trate de garantizar el deber de negociar de buena fe, el cual, a su vez, habrá de exigir la puesta a disposición de la información necesaria que permita una efectiva negociación entre las partes" .*

Para lo que será necesario analizar en cada caso si la parte social se vio efectivamente privada de una información o documentación que pudiere resultar conveniente para conocer todas aquellas circunstancias necesarias para formar su propia opinión y adoptar un determinado posicionamiento durante el periodo de consultas. Como indicábamos en la mencionada STS/4ª de 9 noviembre 2015 (rec. 205/2014), *" Sin un substrato conveniente para la parte social desde el punto de vista documental o de otras evidencias no cabe decir que nos encontramos ante un verdadero periodo de consultas. La nota de conveniencia se construirá sobre la naturaleza de las causas aducidas para su justificación de manera tal que la documentación que podría resultar esencial o relevante en unas pueda no serlo en otras. Es una guía práctica de interés la que proporcionan los artículos 4 y 5 del R.D. 1483/12 de 29 de octubre (...), pero únicamente en tanto su falta absoluta o la situación de desventaja en que coloca a la parte social su desconocimiento pueda transgredir el mandato de la buena fe y la materialización de la consulta verdadera nos hallaríamos ante un supuesto de nulidad debida a la omisión de los requisitos del artículo 41.4º del Estatuto de los Trabajadores (EDL 1995/13475) "*.

3.- Siguiendo la precitada sentencia de 19/4/2016 *"El análisis caso por caso ha permitido negar la omisión de la obligación empresarial en supuestos como los resueltos en las sentencias siguientes: STS/4ª de 9 junio 2015 (rec. 143/2014), STS/4ª/Pleno de 16 julio 2015 (rec. 180/2014) -donde destacábamos que no todo incumplimiento formal puede comportar la consecuencia de nulidad, "sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada"-, STS/4ª de 24 julio 2105 (rec. 210/2014) -por falta de prueba por la parte social de la trascendencia de los documentos que reclamaban-, 14 octubre 2015 (rec. 243/2013), 23 octubre 2015 (rec. 169/2014) y 3 noviembre 2015 (rec. 288/2014). En cambio, hemos afirmado la nulidad de la medida por el defectuoso cumplimiento en las STS/4ª de 3 noviembre 2014 (rec. 272/2013), 10 diciembre 2014 (rec. 60/2014), 16 diciembre 2014 (rec. 263/2013), así como en la ya señalada STS/4ª de 13 octubre 2015 "*.

CUARTO. El análisis de la concurrencia de buena fe en el supuesto de autos . 1.- Trasladando estos mismos criterios al caso que se nos somete a consideración y resultando incontrovertido el relato de hechos probados,



deberemos examinar el indiscutido contenido de las actas de las diferentes reuniones mantenidas entre la empresa y la representación de los trabajadores para dar respuesta a la cuestión en litigio.

En la carta remitida por la empresa el 30 de octubre de 2015 para iniciar el periodo de consultas, se indica que las condiciones de trabajo que pretende modificar consisten en cambiar la duración del turno de trabajo de los auxiliares de enfermería, celadores y personal médico, pasando de 6 horas a 5,5 horas por turno, realizando sus tareas en turno simétrico al del colectivo DUE (Diplomados Universitarios en Enfermería), ya que la organización del módulo de trabajo en equipo permite la coordinación del personal de enfermería (DUE y auxiliares), así como de celadores y personal médico, de tal modo que se inicie y finalice el turno de trabajo de forma coordinada y conjunta. Señalando que junto a la carta se adjunta documentación acreditativa de las causas alegadas, consistente en el esquema general de organización de los turnos asistenciales.

En el acta de la primera reunión de 4 de noviembre de 2015 se hace constar por la empresa que el personal afectado asciende a un total de 48 trabajadores que prestan servicios en los diferentes centros de la región como auxiliares de enfermería, celadores y personal de limpieza, habiéndose mencionado por error el personal médico que está excluido de esa medida. La representación de los trabajadores pone de manifiesto que los auxiliares de enfermería pueden verse obligado a atender de forma extraordinaria algunas tareas a la finalización de módulo asistencial, por lo que esos tiempos deben constar y computarse como horas extraordinarias. La empresa acepta que tales excesos de jornada deberán ser compensados dentro de la jornada anual, e informa que se trata de un sistema ya implantado en otros centros en los que está funcionando. La representación de los trabajadores solicita una nueva reunión en la siguiente semana para poder consultar a los empleados y realizar alguna propuesta.

En la segunda reunión de 11 de noviembre de 2015, la parte social muestra su oposición a la medida por la forma de computar los tiempos de trabajo, por la confusa descripción de las funciones de cada posición y por no tenerse en cuenta la posibilidad de que aparezcan circunstancias imprevistas. Se plantean distintas cuestiones y preguntas a las que la empresa va dando respuesta conforme consta en el acta, a la que se adjunta un escrito presentado por UGT en que se manifiesta que la empresa no ha suministrado información que justifique la necesidad de la medida, ni tampoco una memoria técnica que la avale, y se exponen seguidamente diferentes alegaciones sobre las distorsiones que el nuevo sistema puede generar.

La última reunión se celebra el 15 de diciembre de 2015, planteando la empresa la posibilidad de realizar formación durante el mes de enero de 2016, de forma que durante ese periodo pueda realizarse un plan piloto para realizar el tránsito de un sistema de trabajo de 6 h al nuevo sistema de 5,5 h, durante el que se computaría a razón de 6 h el turno de trabajo, pasando a 5,5 h/turno a partir de 1 de febrero de 2016. La representación de los trabajadores manifiesta que ese planteamiento es mejor para que el personal pueda formarse con mayor facilidad, y hay acuerdo final en este extremo.

2.- Como indica el Ministerio Fiscal en su informe, del contenido de las actas de cada una de las reuniones no se desprende dato alguno que permita considerar que la empresa hubiere actuado de mala fe al haberse negado a facilitar la información o documentación requerida por la representación de los trabajadores.

Bien al contrario, la empresa ha dado respuesta a las sucesivas preguntas que se plantearon y garantiza que los posibles excesos de jornada serían compensados, admite que el esquema general deba adaptarse a las circunstancias de cada centro, ofrece la formación necesaria, insiste en que el sistema permite que las tareas puedan realizarse en 5 h y 30 minutos y que no va a dar lugar a ningún despido, alcanzándose finalmente al acuerdo sobre el plan piloto para diferir la entrada en vigor de la medida al mes de febrero de 2016.

Es cierto que la representación de los trabajadores ha mostrado su oposición a las medidas propuestas por la empresa, invocando una supuesta falta de información sobre la necesidad y conveniencia de implantar ese nuevo sistema de trabajo, pero no lo es menos que se trata de un alegato genérico y abstracto de disconformidad que no se acaba concretando en ningún punto o aspecto específico sobre el que se hubiere reclamado mayor información y/o documentación a la empresa.

Por su parte la sentencia de instancia destaca que es de muy escasa trascendencia la modificación en el horario y jornada de trabajo que esta medida supone para los trabajadores, siendo además beneficioso en cuanto al número de horas de trabajo.

Frente a todo ello, no contiene el recurso ningún argumento destinado a desvirtuar tan categórica afirmación, ni tampoco alegaciones para identificar los aspectos concretos sobre los que la empresa no hubiere facilitado la información o documentación suficiente, siendo que en ninguna de las tres reuniones del periodo de consultas se solicitó ningún tipo de documentación o información adicional, sino que tan solo se acompañó un escrito en la segunda de ellas por el sindicato UGT poniendo de manifiesto las mismas genéricas invocaciones alusivas a



la tal supuesta falta de información, sin que en la tercera y última de las reuniones se hiciera la menor mención, protesta o recordatorio de dicha cuestión.

Nos encontramos de esta forma ante un supuesto sustancialmente similar a los que ya hemos resuelto anteriormente en los términos que hemos indicado, en el que tan solo se invoca de manera puramente formal un genérico incumplimiento de la obligación de la empresa de aportar más información y documentación, que no puede comportar la consecuencia de nulidad de la decisión empresarial al no haberse ni tan siquiera argumentado en qué medida pudiere ser trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada, sin haberse intentado probar por la parte social la trascendencia de los documentos que supuestamente debería de haber aportado la empresa y les han sido sustraídos privándoles del conocimiento de elementos relevantes para la negociación.

No concurre en consecuencia causa de nulidad de la modificación de condiciones de trabajo acordada por la empresa, ni cabe tampoco la posibilidad de declararla injustificada porque nada se alega ni se prueba a tal efecto en el recurso.

QUINTO. Lo anteriormente razonado, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, obliga a la íntegra desestimación del recurso. Sin costas.

FALLO

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

Desestimar el recurso de casación interpuesto por el Comité Intercentros de la empresa FRESENIUS MEDICAL CARE EXTREMADURA, S.A., contra la sentencia de 2 de febrero de 2016 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en procedimiento de demanda sobre conflicto colectivo núm. 4/2014, seguido a instancia de los recurrentes contra FRESENIUS MEDICAL CARE EXTREMADURA, S.A. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Sebastian Moralo Gallego hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.