



Roj: **STS 1528/2019 - ECLI:ES:TS:2019:1528**

Id Cendoj: **28079140012019100269**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **04/04/2019**

Nº de Recurso: **142/2018**

Nº de Resolución: **288/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **FERNANDO SALINAS MOLINA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

CASACION núm.: **142/2018**

Ponente: Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 288/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Fernando Salinas Molina

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 4 de abril de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la empresa Anjusa Fomento, S.L., representada y asistida por la letrada Doña Beatriz Sánchez Fernández contra la sentencia dictada el 25 de abril de 2018, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el procedimiento número 1525/2017, en actuaciones seguidas en virtud de demanda de conflicto colectivo a instancia de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Comunidad Autónoma de Madrid del Sindicato UGT, Don Luis Pedro, presidente del Comité de Empresa Único de la empresa Anjusa Fomento, S.L. y Don Juan María, vicesecretario general de la citada Federación contra la citada empresa sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrido la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Comunidad Autónoma de Madrid del Sindicato UGT, Don Luis Pedro, presidente del Comité de Empresa Único de la empresa Anjusa Fomento, S.L. y Don Juan María, vicesecretario general de la citada Federación, representados y defendidos por la letrada Doña Lidia Mora Martínez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Comunidad Autónoma de Madrid del Sindicato UGT y por el Comité de Empresa Único de la empresa Anjusa Fomento, S.L. se presentó demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declare: "nula o subsidiariamente improcedente la medida impuesta por la empresa, consistente en que los empleados de la empresa tengan que realizar las funciones de pedido y montaje de gafas, con los efectos legales que de ello se deriven"

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 25 de abril de 2018 se dictó sentencia por la propia Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en la que consta el siguiente fallo: "FALLAMOS: Estimamos la demanda presentada por D. Luis Pedro , FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA COMUNIDAD DE MADRID DEL SINDICATO UGT y D. Juan María 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."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- El actor D. Luis Pedro 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 3º, 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 "tracers" 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. Celso , 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.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. Celso , director comercial, y Da Joaquina , 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."

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación letrada de la empresa Anjusa Fomento, S.L., siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso por las partes personadas, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3 de abril de 2019, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La sentencia de instancia (STSJ/Comunidad de Madrid 25-04-2018 -autos 1525/2017), ahora impugnada en casación ordinaria por la empleadora demandada, estimó la demanda de conflicto colectivo instada por el Comité de Empresa y por la " *Federación de Industria, Construcción y Agro de la Comunidad Autónoma de Madrid del Sindicato UGT* ", mediante la que impugnaban la que consideraban como una modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo para cuya adopción no se había seguido la tramitación exigida en los arts. 64.5 y 41 ET , declarando << *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 >>.

2.- En el HP 11º de la sentencia de instancia se declaraba probado que:

<< La empresa, con anterioridad a la implantación del nuevo sistema de pedido y montaje, tenía contratada con una empresa externa, Z.O., 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" ...: 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. Celso , director comercial, y Da Joaquina , empleada audioprotesista) >>.

3.- Con esencial apoyo en el referido HP 11º, se razona, en síntesis, en la sentencia ahora impugnada para llegar a la conclusión estimatoria de la demanda que:

<< 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) >>.

<< 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 ... 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) >>.

SEGUNDO.- 1.- El primer motivo de casación lo articula la empresa recurrente invocando el cauce procesal del art. 207.a) LRJS consistente en " Abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción ", pero en



realidad sin invocar causa alguna por la que entienda que la sentencia recurrida ha cometido tales infracciones en el ejercicio de la jurisdicción, lo que bastaría para rechazar el motivo; pues, como destaca el Ministerio Fiscal en su informe, esto es, el Tribunal sentenciador no ha conocido de cuestiones para las que careciera de jurisdicción o competencia (exceso o abuso de jurisdicción por corresponder a otro órgano judicial o administrativo), ni ha dejado de conocer de aquello que corresponde a su conocimiento jurisdiccional (defecto de jurisdicción).

2.- Con una interpretación flexible de las exigencias procesales, pudiera interpretarse que lo que pretende la recurrente es la modificación de uno de los hechos declarados probados de la sentencia de instancia, por lo que el motivo que debería haberse invocado tenía que haber sido el formulado en el art. 207.d) LRJS , consistente en " *Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios* "; lo que, además, exigía, conforme al art. 210.2 LRJS , en el escrito de formalización del recurso se expresaran y señalarán, con el necesario rigor y claridad, al tratarse de un motivo basado en error de hecho en la apreciación de la prueba, " *de modo preciso cada uno de los documentos en que se fundamente y el concreto extremo a que se refiere, ofreciendo la formulación alternativa de los hechos probados que se propugna* ".

3.- La recurrente pretende que el segundo párrafo del anteriormente transcrito HP 11º (fundamentado en prueba documental y testifical), relativo a las funciones a realizar por todos los trabajadores conforme al nuevo sistema implantado por la empresa, sea sustituido por lo siguiente: " *Actualmente todos los miembros de la plantilla de los centros, audioprotesistas incluidos, llevan a cabo las tareas de ajuste de monturas, sustitución de plaquetas, terminales, tornillos, e incluso colocación de lentes las monturas de los clientes que lo necesitan, por lo que este será un proceso que, para el funcionamiento fluido del centro, deberán llevar a cabo todos los miembros del equipo, aunque siempre supervisados por el óptico que se encuentre al frente de la tienda. Esto es algo que ya sucede cuando los no ópticos tiene que realizar un ajuste de montura y tiene alguna dificultad, momento en que recurre ese trabajador al óptico. Además, no hay responsabilidad añadida diferente de la que, como profesionales, los trabajadores tienen a la hora de la realización diaria de su trabajo, de manera que la empresa no implanta este procedimiento como un mecanismo sancionador sino como un medio de modernización, de cara a poder ser más eficaz y competitiva* "; invocando, con tal fin revisorio, el documento elaborado por la propia empresa y que figura como documento 17 en su pieza de prueba.

4.- De la mera lectura de la modificación pretendida se trasluce que una parte importante de la misma no refleja verdaderos hechos susceptibles de ser incluidos como narración fáctica de la sentencia, sino meras opiniones de parte para intentar desvirtuar las alegaciones de la sentencia impugnada (así, entre otras, que " *... este será un proceso que, para el funcionamiento fluido del centro, deberán llevar a cabo todos los miembros del equipo* " y que " *... la empresa no implanta este procedimiento como un mecanismo sancionador sino como un medio de modernización, de cara a poder ser más eficaz y competitiva* "). Y por otra parte, resulta que el documento invocado ya ha sido valorado motivadamente por el Tribunal de Instancia, no solo con base en el mismo sino también con invocación de otros documentos aportados por la empresa y con fundamento en la testifical (no susceptible de ser analizada en casación, salvo que excepcionalmente pudiera ofrecer un índice de comprensión sobre el propio contenido del documento en el que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas) y la parte pretende sustituir tal valoración objetiva, por la suya subjetiva y basada en un documento elaborado por la propia empresa; argumentándose en la sentencia de instancia sobre la prueba practicada sobre dicho extremo que:

<< 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 (... Software para la lectura de monturas en el tracer); Código PF-OPT00004 (... software para la calibración del tracer); MANUAL DE BISELADO (... 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 (...; 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 (...). 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 >>.

5.- En definitiva, a la vista de lo expuesto y de la jurisprudencia de esta Sala, – declarativa de que << *No puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador "a quo" ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado. Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse "salvo en supuestos de error palmario... en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente"* (STS de 6 de junio de 2012, rec. 166/2011 , con cita de otras muchas) >> (entre otras, STS/IV 9-enero-2019 -rco 108/2018) –, procede desestimar este motivo de impugnación, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal.

TERCERO.- 1.- Como segundo motivo de impugnación la empresa invoca el art. 207.e) LRJS (" *Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate* "), para lo que debería haber fijado en el escrito de formalización la " *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* " (art. 210.2 LRJS), pero se ha limitado a citar indirectamente los arts. 39.2 y 41 ET ; argumentando, en contra de lo resuelto en la sentencia impugnada, que nos encontramos ante un mero ejercicio del poder de dirección y organización del empresario y no ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 41 ET , pues si bien se ha producido una alteración respecto del sistema de trabajo y de las funciones atribuidas a los trabajadores, afirma que el cambio producido en la empresa no es suficientemente cuantioso como para ser calificado como modificación sustancial del art. 41 ET ; así como que, en contra de lo razonado por la sentencia, tampoco se planteado una obligatoriedad, salvo para los ópticos, y sin que las nuevas funciones requieran una titulación específica, sino formación; añadiendo que las funciones que se deben realizar, las hacen, dentro de su titulación los ópticos y que el resto de personal que quiere colaborar lo realiza de una manera muy puntual y en consecuencia no estamos ni ante un supuesto de movilidad funcional ni de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

2.- Este motivo de impugnación debe ser igualmente desestimado, pues denegada la modificación del referido HP 11º de la sentencia de instancia en relación con los restantes hechos probados inmodificados, de los mismos resulta, como también pone de evidencia el Ministerio Fiscal, entre otros extremos y de conformidad con la sentencia impugnada, que la medida afecta a todos los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa en la Comunidad de Madrid y no solamente a los ópticos; que la incorporación de tal sistema de trabajo supone una adición a las funciones que anteriormente realizaban aquellos; que los contenidos que figuran en la información de la página Web parecen ser de mayor alcance que las medidas establecidas por la empresa demandada; que nuevas funciones impuestas por la empresa a todos los trabajadores sin distinción de categorías de óptico, audioprotésista, oficial 3º, auxiliar, dependiente y especialista, supone que aquellos deberán realizar nuevos cometidos distintos a los que venían realizando según sus correspondientes categorías; y que tales nuevos cometidos afectan tanto a la fase del pedido (que requieren aptitudes en el uso de la informática), como a las tareas de montaje (que precisan conocimientos sobre materiales y destreza manual), tareas que con anterioridad a la implantación de la medida se realizaban por una empresa externa y que sin duda suponen una mayor responsabilidad para todos los trabajadores de la empresa.

3.- La medida adoptada excede de los límites del ejercicio del poder de dirección y organización del empresario, – visto el "Convenio colectivo de óptica al detalle y talleres anejos de la Comunidad de Madrid" (BOCM 01-11-2017) en relación con el art. 39.2 ET –, pues al atribuirse indiferenciadamente a todos los trabajadores (incluidos los pertenecientes al área de actividad del comercio de óptica al detalle) las funciones de montaje, propias del aérea de actividad de taller, la empresa ha desconocido el límite de la movilidad funcional ex art. 39.2 ET , que, como se razona en la sentencia de instancia, 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.

4.- En definitiva, se ha efectuado unilateralmente por la empresa una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incumpliendo las exigencias legales para efectuarla contenidas en el art. 41 ET en relación con el art. 64.5 ET en su interpretación jurisprudencial, al ser doctrina de esta Sala, reflejada, entre otras en la STS/IV 26-06-2018 (rco 83/2017), que:



<< Tal y como se encarga de recordar la STS 13/10/2015, rec. 306/2014, ... "La obligación de seguir un período de consultas en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, además de una previsión directa que establece el referido apartado 4 del artículo 41 ET, es concreción directa de la previsión general contenida en el artículo 64.5 ET según la que los representantes de los trabajadores tendrán 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 ...

En este sentido, el artículo 64.6 ET dispone que la información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta. En el supuesto de las consultas del artículo 41.4 ET, dado que no hay específicamente nada previsto en el precepto, rige el criterio general según el que el contenido de la información será apropiado si permite a los representantes de los trabajadores preparar adecuadamente la consulta. Hay que tener presente, también, que -de conformidad con el apartado uno del propio artículo 64 ET "se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen ">>.

5.- Por lo expuesto, procede la desestimación del recurso; sin imposición de costas (art. 235.2 LRJS).

FALLO

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

1.- Desestimar el recurso de casación ordinario interpuesto por la empresa Anjusa Fomento, S.A., contra la sentencia dictada el 25 de abril de 2018, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el procedimiento número 1525/2017, en actuaciones seguidas en virtud de demanda de conflicto colectivo a instancia de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Comunidad Autónoma de Madrid del Sindicato UGT, Don Luis Pedro, presidente del Comité de Empresa Único de la empresa Anjusa Fomento, S.L. y Don Juan María, vicesecretario general de la citada Federación contra la citada empresa sobre conflicto colectivo.

2.- Sin imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.