



Roj: **STSJ M 5867/2024 - ECLI:ES:TSJM:2024:5867**

Id Cendoj: **28079340062024100349**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **6**

Fecha: **30/04/2024**

Nº de Recurso: **112/2024**

Nº de Resolución: **309/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE MANUEL YUSTE MORENO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

34002650

NIG: 28.079.00.4-2023/0071479

Procedimiento Recurso de Suplicación 112/2024

MATERIA: RESOLUCIÓN CONTRATO

Jzdo. Origen: JDO. DE LO SOCIAL N. 35 de MADRID

Autos de Origen: DEMANDA 687/2023

RECURRENTE/S: DÑA. Brigida

RECURRIDO/S: EL CORTE INGLES SA

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID

En Madrid a 30 de abril de dos mil veinticuatro.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID formada por los Ilmos. Sres. **D. JOSÉ MANUEL YUSTE MORENO, PRESIDENTE, Dª OFELIA RUIZ PONTONES, Dª Mª ISABEL SAIZ ARESES, Magistrados** , han pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA nº 309

En el recurso de suplicación nº **112/2024** interpuesto por el Letrado DÑA. IRENE OLAYA ZAMORA en nombre y representación de **DÑA. Brigida** , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº **35** de los de MADRID, de fecha **19/10/2023** , ha sido Ponente el **Ilmo. Sr. D. JOSÉ MANUEL YUSTE MORENO**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que según consta en los autos nº **687/2023** del Juzgado de lo Social nº **35** de los de Madrid , se presentó demanda por DÑA. Brigida contra, **EL CORTE INGLES SA** en reclamación de **RESOLUCIÓN DE CONTRATO**, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en **19/10/2023** cuyo



fallo es del tenor literal siguiente: " **Desestimo** la demanda interpuesta por doña Brigida contra la empresa EL CORTE INGLÉS SA y absuelvo a ésta de los pedimentos de aquella."

SEGUNDO.- En dicha sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- Doña Brigida viene prestando servicios para la empresa EL CORTE INGLÉS SA con antigüedad reconocida de 15 de julio de 1991, encuadrada, hasta la modificación operada por la empresa, en el grupo profesional de Mando (no controvertido y documento nº 1 de los aportados por la demandante en el acto de la vista),

SEGUNDO.- La demandante vino percibió en el mes de abril de 2023 una retribución de 4.330,41 €, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias (documento nº 8 de los aportados por la demandada).

TERCERO.- Doña Brigida estaba destinada en la División de venta a Distancia (DVD) de la empresa EL CORTE INGLÉS SA, dependiente de sus Servicios centrales. La actora era la responsable del departamento de catálogos físicos del Área de La Tienda en Casa (LTC) (documento nº 12 de la demandada y testifical de don Fabio).

CUARTO.- La empresa demandada tomó la decisión de dejar de elaborar catálogos físicos en el Área de La Tienda en Casa al menos desde el 25 de abril de 2023, designado como responsables del catálogo digital a otro trabajador, don Florian (documentos nº 10 y 11 de la demandada y testifical de don Fabio).

QUINTO.- La empresa EL CORTE INGLÉS SA inició en fecha 3 de marzo de 2023 un procedimiento colectivo de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo y Movilidad Geográfica, al amparo de lo previsto en los arts.40 y 41 del ET . Tras la celebración de reuniones en el marco del periodo de consultas celebradas los días 14, 16, 22, 24 y 27 de marzo de 2023 se alcanzó un acuerdo en esta última fecha en relación a las medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo y renunciando la empresa a adoptar medidas de movilidad geográfica. Los términos de dicho Acuerdo son los recogidos en el Acta de fecha 27 de marzo de 2023 aportada por la demandada en escrito con sello de entrada de 28 de julio de 2023 y que se da aquí por reproducido íntegramente).

SEXTO.- El citado Acuerdo de fecha 27 de marzo de 2023 se publicó en el portal Corporativo de la empleadora (documento nº 5 de la demandada) y fue comunicado por el Comité Intercentros a toda la plantilla (documento nº 6 del mismo ramo de prueba).

SÉPTIMO.- Mediante carta fechada el 12 de mayo de 2023 la empresa comunicó a la ahora demandante la modificación de sus condiciones de trabajo como consecuencia del procedimiento colectivo de Modificación Sustancial finalizado con acuerdo el 27 de marzo de 2023 y por la concurrencia de causas productivas, organizativas y técnicas (documento nº 2 de los aportados junto con la demanda inicial y que se da aquí por reproducido íntegramente).

OCTAVO.- Previa petición formulada por la ahora demandante la empresa le comunicó los términos de tal Acuerdo mediante correo electrónico enviado en fecha 16 de mayo de 2023.(documento nº 9 de la demandada).

NOVENO.- Doña Brigida inició un periodo de baja médica por enfermedad común en fecha 23 de mayo de 2023 por "trastorno de ansiedad derivado de conflicto laboral" (documentos nº 8.2 y 8.4 de los aportados por la demandante).

DÉCIMO.- El 7 de junio de 2023 se presentó papeleta de conciliación ante el SMAC de

Madrid, celebrándose sin avenencia tal acto en fecha 27 de junio de 2023 (documento nº 1 de los aportados junto con la demanda inicial)."

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala. Habiéndose señalado para votación y fallo, en primer lugar, el día 24 de abril de 2024, no siendo celebrado dicho día. Posteriormente fue modificada la fecha de votación y fallo a 30 de abril de 2024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - El Juzgado de lo Social número 35 de Madrid ha dictado sentencia de fecha 19 de octubre de 2023, en el procedimiento 687/2023, sobre Resolución de contrato, en el que son parte D^a. Brigida , como demandantes, y El Corte Inglés, S.A., como demandada, en la cual se acordó desestimar la demanda, absolviendo a la empresa.

Contra ella se formula recurso de suplicación por **la demandante** solicitando se revoque la sentencia y se acuerde "anular la sentencia de instancia debiendo dictar otra en su lugar en virtud de la cual se estime la



demanda interpuesta por esta parte y de declare la l extinción del contrato de la trabajadora al amparo del art. 50. ET, con derecho a una indemnización como si de un despido se tratase así como al abobo de una indemnización por daños y perjuicios en cuantía de 25.315 euros, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración".

Para sostener su petición se alegan los siguientes motivos:

1. Al amparo del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dirigido a la revisión de su contenido fáctico con las siguientes propuestas:

a. Modificar el hecho probado **primero**, que quedaría con el siguiente contenido, figurando en letra resaltada en negrita lo que se añade:

" **PRIMERO.-** Doña *Brigida* viene prestando servicios para la empresa **EL CORTE INGLÉS SA en el centro de trabajo de la calle Alfonso Gómez, num 8** con antigüedad reconocida de 15 de julio de 1991, encuadrada, hasta la modificación operada por la empresa, en el grupo profesional de Mando **y con una jornada semanal de lunes a viernes, en turno fijo de mañana con sistema de trabajo mixto presencial y teletrabajo (hasta 148 horas al trimestre). Estas condiciones son modificadas mediante carta de 13 de mayo de 2023 imponiendo jornada de lunes a domingo, turnos rotativos de mañana tarde y noche y eliminando el régimen de trabajo** ".

b. Modificar el hecho probado **segundo**, que quedaría con el siguiente contenido, figurando en letra resaltada en negrita lo que se añade:

" **SEGUNDO.-** La demandante vino percibió en el mes de abril de 2023 una retribución de 4.330,41 €, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias (documento nº 8 de los aportados por la demandada), **siendo el salario correcto, a efectos del cálculo de una posible indemnización, el de 4.463,60 euros brutos mensuales. Forma parte del salario de la trabajadora, entre otros, un complemento personal de 1.670 euros mensuales, un complemento de estructura por importe de 95,50 euros, un complemento de reorganización por importe de 86,95 euros y un salario en especie de por importe de 17,06 euros mensuales** ".

c. Modificar el hecho probado **tercero**, que quedaría con el siguiente contenido, figurando en letra resaltada en negrita lo que se añade:

" **TERCERO.-** Doña *Brigida* estaba destinada en la División de venta a Distancia (DVD) de la empresa **EL CORTE INGLÉS SA, dependiente de sus Servicios centrales. La actora era la responsable del departamento de catálogos físicos del Área de La Tienda en Casa y la responsable de Producto, funciones estas que se siguen realizando en la actualidad** ".

d. Modificar el hecho probado **cuarto**, que quedaría con el siguiente contenido, figurando en letra resaltada en negrita lo que se añade:

" **CUARTO.-** La empresa demandada tomó la decisión de dejar de elaborar catálogos físicos en el Área de La Tienda en Casa al menos desde el 25 de abril de 2023 **de forma temporal y durante tres meses, designado como responsables del catálogo digital a otro trabajador, don Florian y a la actora en la realización material, por su amplia experiencia, y consta que estas funciones se siguen realizando en la actualidad** ".

e. Supresión del hecho probado **sexto**.

f. Supresión del hecho probado **octavo**.

g. Modificar el hecho probado **noveno**, que quedaría con el siguiente contenido, figurando en letra resaltada en negrita lo que se añade

" **NOVENO.-** Doña *Brigida* inició un periodo de baja médica por enfermedad común en fecha 23 de mayo de 2023 por "trastorno de ansiedad derivado de conflicto laboral" **siendo diagnosticada, por la Unidad de Psiquiatría del Hospital Infanta Elena como afecta a "trastorno de ansiedad grave" por problema ansioso-depresivo derivado de conflicto laboral (sin que conste antecedentes similares) y en la actualidad se encuentra sometida a un tratamiento de depresión, con un férreo tratamiento farmacológico, y seguimiento por el profesional especialista de la unidad de psiquiatría. La actora, desde 15 de mayo de 2023 refiere clínica intranquilidad, llanto y sensación de presión** ".

2. Al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, para la revisión de normas sustantivas y de la jurisprudencia, consistentes en:

a. "Vulneración, por no aplicación, del art. 50.1.E.T. en relación con la jurisprudencia contenida en la sentencia del TS de 5 de diciembre de 2006 y TSJ de Murcia de 2 de junio de 2021".



- b. Infracción por "no aplicación el art. 50 .1.E.T. en relación con la jurisprudencia contenida en la sentencia TSJ Cataluña de 4 de febrero de 200 y TSJ Cataluña de 2 de junio de 2021".
- c. Infracción del " art 50.ET, en relación con la jurisprudencia contenida entre otras en la sentencia TSJ de Castilla y León de 29/02/2022".
- d. "Vulneración del art. 50 ET, por su no aplicación".

SEGUNDO.- Revisión de hechos probados.

La declaración de hechos probados es siempre consecuencia de la apreciación conjunta de la prueba, aunque pueda haber elementos probatorios esenciales que sustenten directamente la convicción a tenor de la valoración que a ellos le otorgue la ley que, en general, entrega esa valoración a las reglas de la sana crítica; y que en la labor decisoria de los Tribunales la valoración de la prueba es esencialmente libre, sometida a las reglas de la sana crítica y a la lógica de las cosas siendo el resultado declarativo de hechos probados resultado del conjunto probatorio (TS 23-1-1981, nº 435/1981; 6 de junio de 2012, recurso 166/2011; y 6 de julio de 2016, recurso: 155/2015; 21 de diciembre de 2021, recurso 143/2020; 2 de junio de 2022, recurso 230/2021; 29 de noviembre de 2022, recurso 16/2021; 6 de octubre de 2022, recurso: 29/2021).

En ese sentido, ha de recordarse la doctrina jurisprudencial reiterada indica que *"el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia por ser quien ha tenido plena inmediatez en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes"*.

No obstante, la previsión legal del artículo 193 b) LRJS permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones o errores de apreciación entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales y periciales practicadas habiéndose exigido por reiterada Jurisprudencia para que prospere la alteración de los hechos probados de una sentencia lo siguiente (TS 22 de noviembre de 2021, recurso 106/2021; 15 de julio de 2021, recurso 68/2021; 9 de enero de 2019, recurso 108/2018; 25 de septiembre de 2018, recurso: 43/2018, y las que cita de 28 mayo 2013, recurso 5/20112; 3 julio 2013, recurso 88/2012; 25 marzo 2014, recurso 161/2013; y 2 marzo 2016, recurso 153/2015):

1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).
2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.
3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.
4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos o prueba pericial (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].
5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas
6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.
7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.
8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.



9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental.

Se solicita la modificación del **hecho probado primero** para que se añadan determinadas circunstancias de la prestación de servicios que venía realizando antes de la modificación y se añada que tales circunstancias son modificadas y sustituidas por otras. Se sustenta para la jornada actual en el hecho probado séptimo, para el horario en el documento 6 y en que es indiscutido, para el teletrabajo en el documento 6, y para el centro de trabajo en el documento 2. Se justifica en que así se completa la descripción de las condiciones de trabajo y se hace evidente que la decisión supera los límites del artículo 41 LET; también ha mencionado al comienzo de su propuesta que se justifica en que hay menoscabo de la dignidad, pero no se ha reiterado posteriormente.

Es indiscutible que nos encontramos en un supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo que deriva de un Acuerdo Colectivo que no se ha puesto en entredicho y, por tanto, que no se niega por la empleadora la concurrencia en su decisión de una modificación de carácter sustancial de las condiciones anteriores. Es indiscutible que la pretensión actora con el recurso pretende la resolución del contrato porque hay una modificación sustancial que atenta a su dignidad profesional al cambiarla de grupo profesional, porque hay una alteración sustancial de la retribución, porque hay un defecto de forma en la comunicación y porque concurre una absoluta desconexión entre la supuesta causa objetiva y las medidas concretas que se imponen a la trabajadora; pero tales causas no tienen que ver con las circunstancias que echa en falta de recurrente en la sentencia para completar este hecho probado primero, lo cual indica que no es necesaria su modificación a efectos del recurso.

Con la modificación del **hecho probado segundo** se quiere alterar el salario que en él se refleja como percibido en abril, pero tal propuesta, que responde a un conflicto jurídico sobre su contenido, se sustenta en una valoración de carácter jurídico que no puede admitirse en un hecho probado al indicar que a efectos de indemnización corresponde una retribución concreta con inclusión de determinados conceptos con un importe determinado, lo que excluye su inclusión tal y como ha sido propuesto. Pero, además, se expresa que la razón de proponer es que en mayo se publicó el Convenio Colectivo que fijaba con efectos de 1 de enero de 2023 el incremento de la retribución, lo cual es, nuevamente, una apreciación jurídica de aplicación de norma convencional que no necesita determinación como hecho probado, y discute también el tiempo computado de antigüedad, lo que es también un concepto jurídico del que, si se plantean, se obtendrá la consecuencia jurídica que proceda. Añade que interesa desglosar los conceptos de la retribución porque forma parte de la discusión si quitar un complemento es modificación sustancial, pero para su constatación nos remite al documento 2 que son diversas nóminas de las que no resulta una evidencia coincidente que permita obtener directamente, de forma clara y plena, lo que solicita para configurar el hecho probado tal y como se pide, lo que impide que el Tribunal pueda revisar este hecho probado.

En el **hecho probado tercero** se pretende modificar la identificación de su ocupación funcional para añadir que antes de la modificación no solo era responsable del Departamento de catálogos físicos del Área de La Tienda en Casa sino también responsable de Producto. Se remite a los documentos 12 de la demandada (folio 156), documento 4 de la demandante (folio 63 y siguientes), documento 9 (folio 107), y documento 10 (folios 108 y siguientes); y se justifica en que se completa la ocupación realizada por la demandante y se contradice así la afirmación judicial que relacione con claridad la vinculación entre las causas de la modificación y las decisiones de la empresa. Los documentos 4 y 10 de la demandante son documentos constituidos por muchos folios de los que no hay ninguna otra aproximación de la recurrente al hecho propuesto, los cuales no pueden abordarse por el Tribunal en función de revisión de hechos ya que se exigiría una labor valorativa no admitida por la ley. En los otros dos documentos si consta ese añadido del rango de ocupación, aunque como tal no aporta un contenido sobre las funciones que conlleva y tampoco admite el añadido pretendido de la actualidad de la concurrencia de las funciones porque exigiría una valoración que no se sostiene en el conjunto de documentos aportados. Tal como ha expresado en su fundamento primero, el Juzgado el hecho probado tercero se obtiene de la información testifical y, dado que no es admisible la revisión de hechos por documentos si no hay una evidencia indiscutible del error, no aportándose una evidencia de que sea trascendente el añadido al respecto ni sabiendo cual es su alcance, por mucho que la proponente lo afirme, no es admisible una modificación del hecho que ha sido declarado probado a partir de una prueba a la que el Tribunal no debe acceder ni puede poner en entredicho.

La parte recurrente quiere introducir en el **hecho probado cuarto** mención a que la alteración de la empresa sobre el cambio de encargado del catálogo de la tienda en casa era temporal de tres meses y que pese al cambio es la actora la que realiza materialmente la actividad relacionada con él. Sustenta su pretensión en el



documento 10 (folio 108 y en el documento 10 de la demandada (folio 246). El primero de los designados es un grupo de documentos del que no puede extraerse, de ninguna manera, lo que designa la proponente, y el segundo de ellos es un correo electrónico de la propia demandante que es la que lo confecciona, siendo un documento inviable para habilitar la modificación; pero, además, la pretendida realidad es contradictoria con la evidencia de la modificación que tiene lugar, precisamente, cuando cambia el encargado y la forma en que se materializa el catálogo: no puede obtenerse la conclusión perseguida ya que no se obtiene de forma clara, directa y plena de esos documentos.

Se pide también la supresión del **hecho probado sexto** en el cual el Juzgado identifica el Acuerdo Colectivo de fecha 27 de marzo de 2023 y se expresa que fue publicado en el portal Corporativo y comunicado por el Comité Intercentros a toda la plantilla. La pretensión parece tener una voluntad de contradicción con el hecho de la recepción particular del Acuerdo colectivo, pero el hecho probado solo dice lo que expresa y no pretende identificar una notificación directa del Acuerdo a la trabajadora sino la publicación del Acuerdo por medio del tablón de anuncios. Si resultase implicado en la cuestión jurídica, se abordaría desde la realidad cierta, por ello no resulta admisible la exclusión de un hecho probado que se declara como tal en aplicación de las reglas de la sana crítica y de la apreciación conjunta de la prueba.

Igual resultado debe correr la petición de supresión del **hecho probado octavo** en el que el Juzgado ha dejado constancia de la solicitud por la trabajadora del Acuerdo y la remisión por la empresa del texto de éste, porque, aunque la trabajadora quiera decir otra cosa, el texto que se le envía es el del Acuerdo con todas las cláusulas de su contenido y al que solo le faltaría la hoja en la que se constatan los asistentes y los antecedentes de las reuniones mantenidas. El hecho, entonces, es cierto e indiscutible y no puede ser desechado.

Por último, la trabajadora discrepa del contenido del **hecho probado noveno** interesando que se añadan particularidades que no dejan de ser genéricas y que no aportan nada a la cuestión litigiosa ya que lo que trasciende en el presente pleito es la certeza de que la trabajadora se encuentra de baja con un diagnóstico concreto que se mantenía en la fecha del juicio oral, siendo consecuencia evidente e innecesariamente expresada, la del mantenimiento de la situación y su sometimiento a control y tratamiento farmacológico. Los particulares añadidos no aportan rasgos diferenciales o determinantes de las consecuencias que se piden y por tanto se rechaza la modificación del hecho probado noveno.

TERCERO.- Revisión de infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

Se formula el recurso porque la sentencia no ha estimado la extinción de la relación laboral en aplicación de lo previsto en el artículo 50.1 LET conforme al cual será causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato la modificación sustancial en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador, de lo que resulta que son dos los requisitos que han de concurrir para habilitar la extinción del contrato: primero, la modificación sustancial adoptada sin respetar lo previsto en el artículo 41 LET; segundo, que la modificación afecte al trabajador menoscabando su dignidad.

El recurso plantea su vulneración por varios motivos, siendo el primero de ellos el de la concurrencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo que atenta contra la dignidad de la trabajadora. Para ello alude a que durante 32 años ha ostentado condición de Mando en la entidad y realizando labores de Directora área de venta por catálogo de la tienda en casa, además de responsable de negociación de producto nacional y responsable del catálogo digital y ahora ha dejado de serlo. En el segundo se refiere a la reducción de retribución que se considera también un atentado a la dignidad y se remite a una sentencia de un Tribunal Superior de Justicia en el que se resolvió un supuesto de cambio de categoría que conllevaba una modificación en la retribución; es evidente, aunque no siempre tendría que ser así si la voluntad negocial de las partes no lo adopta, que una alteración del grupo profesional o categoría supone una reducción de la retribución, pero no genera una causa de pedir distinta en nuestro caso ya que la razón de pedir se centra en la misma medida de modificación y en la afectación que la medida pueda tener en la dignidad de la trabajadora. El tercer motivo se plantea porque la comunicación de la modificación no cumple los requisitos legales, ya que solo se alude a datos genéricos de la necesidad de eliminar puestos de la plantilla dando como única razón la necesidad de que la empresa se adapte a los cambios en la digitalización, refiriéndose a varias sentencias de Tribunales Superiores de Justicia. El cuarto motivo se refiere a la superación de los límites del artículo 41 LET al existir una clara desconexión entre la causa alegada y las medidas que se imponen a la trabajadora. Los dos últimos motivos se refieren al primer requisito antes advertido; los dos primeros, al requisito segundo de los reseñados.

Aunque la identificación de su ocupación no está descrita como ella propone, lo que nos dicen los hechos probados es que, efectivamente, era responsable del departamento de catálogos físicos del Área de La Tienda en Casa (hecho probado tercero) ejercía como Mando (hecho probado primero), esto es, como personal Directivo, que es el de máxima responsabilidad que coordina y dirige un equipo y está facultado para fijar



directrices (artículo 8 Convenio Colectivo). También consta que se le ha asignado grupo profesional de Profesionales, en el cual se realizan, según Convenio, actividades estandarizadas bajo instrucciones. El cambio es sustancial y no puede dudarse de que constituye, a efectos del artículo 41 LET, una modificación sustancial de condiciones de trabajo, siendo muy evidente que con el descenso del Grupo profesional se obvia la carrera profesional adquirida que se borra de un brochazo con el Acuerdo colectivo en el que se apoya la empresa para proceder a esta modificación de condiciones laborales de la demandante, situándola en un escalón inferior tres grupos más abajo.

Sin embargo, esta modificación tiene lugar por causa de un Acuerdo Colectivo y en su aplicación, circunstancia que no puede obviar el Tribunal a la hora de resolver el litigio. La decisión de la empresa se ha sustentado en el Acuerdo Colectivo de fecha 27 de marzo de 2023 en el que se autorizan medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo con el compromiso de recolocar internamente a los trabajadores afectados que pertenezcan a la Plantilla No Comercial en los distintos Centros Comerciales aunque tenga como efectola movilidad extraordinaria que incluye la modificación del grupo profesional, la modificación de la jornada, el horario, la distribución de la jornada y/o el régimen de turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial, y/o el cambio de cnetro de trabajo sin movilidad geográfica. En el Acuerdo se establecen lo que denomina garantías en las medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo que incluyen el mantenimiento del tipo de contrato de trabajo, el número de horas de trabajo pactadas en el contrato a tiempo parcial, la antigüedad reconocida, la reducción de jornada por guarda legal que se viniera disfrutando así como la concreción horaria; pero respecto de la retribución, siendo de aplicación la del nuevo puesto de trabajo, dice que se garantiza el mantenimiento del complemento de antigüedad que viniera percibiendo y el mantenimiento del 50% de los complementos no ligados al puesto de trabajo de origen que viniera percibiendo en el momento de la afectación por esta medida, con el máximo de 3.000 euros brutos anuales.

Este Acuerdo supone una autorización a la empresa para llevar a cabo modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores y sobre su eficacia, más bien contra su eficacia, no se ha dicho nada por la parte recurrente en el escrito de formalización dejando cuenta de su existencia pero sin contradecir su contenido y vigencia.

Lo que plantea la recurrente en relación con el primer requisito de adoptar las modificaciones conforme a lo previsto en el artículo 41 es que, a pesar del Acuerdo, la medida adoptada por la empresa se somete al artículo 50 LET y no a lo acordado en la modificación sustancial de condiciones de trabajo. En el tercer motivo de revisión plantea la recurrente que la comunicación de la modificación sustancial no cumple los requisitos legales, ya que solo se alude a datos genéricos de la necesidad de eliminar puestos de la plantilla dando como única razón la necesidad de que la empresa se adapte a los cambios en la digitalización, y se remite al Acuerdo para justificar las causas de la modificación colectiva de condiciones de trabajo y, como no forma parte de quien adoptó el Acuerdo, no puede conocer la razones y causas del mismo. Desde el punto de vista formal, que es el que se cuestiona ahora, la adopción del Acuerdo no es autónomo e individual sino colectivo y, por tanto, se justifica en cuanto a las razones y causas de su advenimiento con el propio Acuerdo colectivo del que no se ha planteado cuestión alguna de contradicción. Es en la materialización de dicho Acuerdo con la trabajadora donde se plantea el reproche que recae en la comunicación personal a la trabajadora, pero si se desciende hasta esta comunicación se encuentra en élla una clara referencia al Acuerdo al cual ha tenido acceso la interesada como dice el hecho probado sexto pero, además, se expresa una relación resumida de tales razones que se recogen en más de dos caras de los folios de la carta, se identifica el puesto de trabajo al que se le adscribe, sus condiciones económicas y la fecha de efectos del acuerdo individual, lo cual, como ha expresado la sentencia, concreta las causas que determinaron aquel procedimiento colectivo y las medidas adoptadas en relación a la trabajadora, siendo desechado este motivo de revisión.

El segundo motivo que afecta a la formalización correcta de la adopción de la medida de modificación se plantea como cuarto motivo de revisión por infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia considerando que la decisión excede de los límites del artículo 41 LET porque hy una clara desconexión entre la causa alegada y las medidas que se imponen a la trabajadora. La recurrente da por buena la causa digital para la adopción del Acuerdo colectivo, y así lo dice expresamente, pero niega que concurra causa para adoptar la medida en su caso porque ella ya formaba parte de la venta digital establecida en la empresa. Al respecto se realizan varias afirmaciones de hecho que no están constatadas como probadas y no pueden admitirse como ciertas ni concurrentes, y si nos limitamos a lo que resulta probado el contenido de lo que constituía su prestación de servicios esencial, que era el catálogo físico de la Tienda en casa, está inmerso de lleno en la renovación digital y en el meollo de las causas que habilitan la modificación sustancial colectiva. Poco más se puede decir sobre ello al estar sometidos a la evidencia fáctica de la sentencia que es rotunda al ezpresar la conexión inmediata, directa y sustancial entre las causas y las medidas. La sentencia expresa también la concurrencia de causas objetivas y la existencia de un procedimiento colectivo finalizado con acuerdo que permite a la empresa adoptar medidas como las que ahora cuestiona la demandante, conforme a la actual



normativa en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, algo que debemos confirmar de todo punto.

Siendo así las cosas, y como dice el Juzgado en la sentencia, existe una modificación sustancial articulada y tramitada por la vía de modificación colectiva y de conformidad con lo dispuesto en el art.41 del ET, que en la particularidad individual se ajusta también a lo previsto en el artículo 41 LET, y ello hace que no se cumpla el primer requisito determinante de la causa de resolución del artículo 50.1 a) LET. Y aunque con ello queda excluida la posibilidad de declarar la extinción del contrato de trabajo por esta causa, afirma también que tampoco concurre el segundo requisito porque "no consta afectación o menoscabo alguno de la dignidad de la trabajadora", ya que tal atentado a la dignidad "no puede presumirse, y en el presente caso no consta que la encomienda de funciones de inferior categoría o con un menor salario se hubieran impuesto (por decisión unilateral de la empresa) con carácter atentatorio o vejatorio". A este respecto, cuando la modificación es de tal carácter como el que se ha descrito, resulta una alteración muy trascendente del estatus anterior que es lo que ha de medirse a la hora de valorar el efecto sobre la dignidad de quien recibe la modificación; la medida de si hay o no afectación sobre la dignidad de un trabajador no está en la voluntad de quien adopta la medida, aunque una voluntad dirigida al perjuicio directo de la trabajadora con finalidad vejatoria y de desprestigio añadiría trascendencia a la afectación de la dignidad personal, sino en la posición subjetiva de quien lo recibe, no porque la medida sea el sentimiento de la trabajadora sino porque es su sede personal la que ha de verse afectada. Y en tal sentido, aunque no puede afirmarse que haya una voluntad dirigida a perjudicar la dignidad de la trabajadora, tampoco puede dudarse de que la situación generada, como hemos dicho anteriormente, sitúa a la trabajadora en una posición de pérdida de prestigio, dudas sobre su capacidad profesional y gran pérdida de derechos adquiridos que afecta a su dignidad.

No obstante lo anterior, tal situación tiene lugar en aplicación de un estatus jurídico lícito y aceptado por las leyes que admiten un Acuerdo colectivo, con efectos individualizados, en el que el resultado de su aplicación sea el que ha tenido lugar. De otro modo, y a falta de más argumentos y de realidades no traídas a colación, cualquier Acuerdo alcanzado lícita y legítimamente, conllevaría la aplicación del artículo 50 LET ya que normalmente en ellos se afectan condiciones de trabajo preexistentes y adquiridas -hasta el punto de aceptar extinciones con indemnización inferiores a la de despido- que situarían en una posición de pérdida de dignidad de la persona a los trabajadores afectados. Precisamente por eso, la norma legal exige no solo una afectación trascendente en la dignidad sino que la modificación se salga de los cauces legales ordinarios.

Consiguientemente, desestimamos el recurso de suplicación formulado por la empresa y confirmamos la sentencia impugnada.

CUARTO.- Costas.

Establece el artículo 235.1 LRJS que la sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social, comprendiendo éstas los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que puedan superar la cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación.

Siendo desestimado el recurso de suplicación, que es beneficiaria del derecho de asistencia jurídica gratuita, no procede imposición de costas.

VISTOS los indicados preceptos legales y los demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que desestimando como desestimamos el recurso de suplicación formulado por D^a. Brigida contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 35 de Madrid de fecha 19 de octubre de 2023, en el procedimiento 687/2023, debemos confirmar y confirmamos la sentencia impugnada. No se hace imposición de costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 220, 221 y 230 de la L.R.J.S, advirtiéndose, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del **depósito de 600 euros** conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la **consignación del importe de la condena** cuando proceda, presentando resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c nº 2870 0000 00 0 **11224** que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco



Santander, oficina sita en la Calle Miguel Angel nº 17, 28010 Madrid, o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes: 1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria (CCC) siguiente: (IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274). 2. 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. 3. En el campo beneficiario, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso. 4. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2870 0000 00 011224), 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 (art. 230.1 L.R.J.S.).

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.