



Juzgado de lo Social nº 07 de Barcelona

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, 3ª planta (edifici S) - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874589
FAX: 938844910
E-MAIL: social7.barcelona@xij.gencat.cat

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
Para ingresos en caja. Concepto: 5207000000007725
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 07 de Barcelona
Concepto: 5207000000007725

N.I.G.: [REDACTED]

Modificación sustancial condiciones laborales 77/2025-E

Materia: Conflictos colectivos (Excluido el iniciado por la autoridad laboral Art. 158)

Parte demandante/ejecutante [REDACTED]
Abogado/a: DESIRÉE FUERTES MARTÍNEZ
Parte demandada/ejecutada: [REDACTED]
Abogado/a: [REDACTED]

SENTENCIA Nº 259/2025

En la ciudad de Barcelona, a nueve de noviembre de dos mil veinticinco.

Vistos por Don Francisco Javier Martínez Cano, Magistrado del Juzgado de lo Social número Siete de Barcelona, los autos de juicio verbal del orden social registrados con el número 77/2025, en materia de modificación colectiva de condiciones de trabajo, a instancia de Don [REDACTED], con DNI nº [REDACTED], en calidad de Presidente del Comité de Empresa de [REDACTED], asistido por la Letrada Doña Desirée Fuertes Martínez, contra la empresa [REDACTED], con CIF nº [REDACTED], representada y asistida por la Letrada [REDACTED], procede resolver con base en los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 22 de enero de 2025, Don [REDACTED], en calidad de Presidente del Comité de Empresa de [REDACTED], presentó demanda sobre modificación colectiva de condiciones de trabajo contra la empresa [REDACTED] en la que, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que tuvo por conveniente, solicitaba que se dictase sentencia estimatoria de sus pretensiones.

SEGUNDO.- Turnada a este Juzgado y admitida a trámite la demanda rectora de las presentes actuaciones, se dio traslado de la misma a la empresa demandada y se convocó a las partes a los actos de conciliación y juicio el día 28 de octubre de 2025. Llegado el día señalado y teniéndose por intentado sin avenencia el acto previo de conciliación, se procedió a la celebración del acto del juicio con asistencia de ambas partes convocadas. Abierto el acto, la parte actora se afirmó y ratificó íntegramente en su escrito de demanda, interesando que se declare nula o, subsidiariamente, injustificada la modificación sustancial de condiciones de trabajo implantada unilateralmente por la empresa demandada, con efectos de fecha 1 de enero de 2025, y que, en consecuencia, que se reponga a las personas trabajadoras afectadas en sus anteriores condiciones de trabajo en relación con el disfrute de los dos días de libre



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



disposición por exceso de jornada, de forma íntegra o, como mínimo, en bloques de 2 horas, con un preaviso de 72 horas. Expuestas las pretensiones de la parte actora y solicitado por ésta el recibimiento del pleito a prueba, la parte demandada manifestó su oposición a las mismas por las razones que quedaron expuestas en el acta registrada al efecto, solicitando, asimismo, el recibimiento del pleito a prueba. Acto seguido, se practicaron las pruebas propuestas y admitidas, quedando unidos a los autos los documentos aportados, y, tras formular las partes sus conclusiones a la vista del resultado de las pruebas practicadas, se declaró concluso el acto del juicio y vistas las actuaciones para dictar Sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa [REDACTED] tiene su domicilio social en la Calle [REDACTED], y se dedica a la fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica (CNAE 2825).

(Hecho no controvertido).

SEGUNDO.- La empresa [REDACTED] cuenta con un total de 159 personas trabajadoras, aproximadamente, resultando afectadas por la medida colectiva de modificación sustancial de condiciones de trabajo impugnada un total de 97 personas trabajadoras, pertenecientes todas ellas a Fábrica y Almacén, de modo que las únicas personas trabajadoras que no se encuentran afectadas son las adscritas a Oficinas.

(Hecho no controvertido. En cualquier caso, se aporta relación de las personas trabajadoras afectadas como documento 4 del ramo de prueba de la empresa demandada).

TERCERO.- La plantilla de la empresa demandada se encuentra distribuida en dos centros de trabajo:

- Vilanova i la Geltrú (Barcelona): es la planta principal, donde se encuentra ubicado la totalidad del personal de Oficinas y de Fábrica, así como la mayor parte de personal adscrito a Almacén.

- Vilafranca del Penedés (Barcelona): en esta planta únicamente se encuentra una pequeña parte del personal adscrito a Almacén.

(Hecho no controvertido).

CUARTO.- Los dos centros de trabajo de Vilafranca del Penedés y Vilanova i la Geltrú referidos en el ordinal precedente cuentan con un único Comité de Empresa integrado por 9 personas, según resultado de las elecciones celebradas en fecha 1 de octubre de 2024.

(Hecho no controvertido. En cualquier caso, resulta acreditado a través de las actas electorales aportadas como documento 5 del ramo de prueba de la empresa demandada).

QUINTO.- La relación laboral habida entre las partes se rige por el Convenio colectivo de la industria de la siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona de fecha 13 de enero de 2023.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



(Hecho no controvertido).

SEXTO.- En fecha 24 de septiembre de 2012, la Dirección de la empresa [REDACTED] y el Comité de Empresa alcanzaron un acuerdo que disponía que *“Los trabajadores disfrutarán durante su jornada diaria de un descanso de 15 minutos, de los cuales 6 minutos a cargo de la Empresa, que se computarán como trabajo efectivo a los efectos de la fijación de la jornada anual y 9 minutos a cargo del trabajador que en ningún caso computará como trabajo efectivo”*.

(Hecho no controvertido. En cualquier caso, se aporta el referido acuerdo como documento 7 del ramo de prueba de la parte actora).

SÉPTIMO.- Desde que se adoptó el acuerdo de ajuste del año 2012 y, al menos, hasta el año 2023, las personas trabajadoras, tanto de Oficina como de Fábrica y Almacén, vinieron disfrutando de días / horas de libre disposición por exceso de jornada anual, que la empresa compensaba con días de libre disposición, que podían disfrutarse de forma íntegra o en bloques de, como mínimo, 2 horas, con un preaviso mínimo de 72 horas.

(Hecho no controvertido. En cualquier caso, resulta acreditado a través de los calendarios de los años 2016 a 2023; documento 8 del ramo de prueba de la parte actora y documento 1 del ramo de prueba de la empresa demandada).

OCTAVO.- En el calendario de Producción del centro de trabajo de Vilanova del año 2024, la empresa prefijó dos días de permiso por *“exceso horario”*, concretamente los días 8 y 9 de febrero de 2024, marcados en color amarillo, mientras que en los calendarios de Producción y de Almacén y Fábrica del centro de Vilafranca del año 2024, prefijó tres días de permiso por *“exceso horario”*, concretamente los días 8 y 9 de febrero y el día 31 de octubre de 2024, también marcados en amarillo. No obstante, seguía indicándose que se reconocían *“días de libre disposición por exceso de jornada. Disfrute en bloques de 2 horas mínimo. Preaviso mínimo 72 horas”*.

(Calendarios del año 2024; documento 8 del ramo de prueba de la parte actora y documento 2 del ramo de prueba de la empresa demandada).

NOVENO.- Entre el 18 de junio de 2024 y el 8 de julio de 2024, el Comité de Empresa y la empresa demandada se cruzaron una serie de correos electrónicos referentes a unos errores detectados en los calendarios laborales del año 2024. Concretamente, en dichos correos electrónicos, cuyo contenido se tiene íntegramente por reproducido a los efectos de integrar el presente hecho probado, se discutía la existencia de un día marcado de más en amarillo en los calendarios de Vilafranca y de Vilanova y la posibilidad de que dicho día pudiese disfrutarse en packs de 2 horas en ambos centros de trabajo, siendo el día 31 de octubre de 2024 en los calendarios de Vilafranca y el día 9 de febrero de 2024 en el calendario de Vilanova, indicando el Comité de Empresa que tal día debiera aparecer marcado en azul y no en amarillo, para así poder tener los 22 días de vacaciones marcados en calendario.

(Correos electrónicos del periodo comprendido entre el 18 de junio de 2024 y el 8 de julio de 2024; documento 9 del ramo de prueba de la parte actora).

Finalmente, de los días 8 y 9 de febrero de 2024, uno de ellos fue de ajuste de jornada, mientras que el otro fue de vacaciones y se cambió al color azul.

(Hecho no controvertido).



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



DÉCIMO.- En fecha 9 de diciembre de 2024, la Sra. [REDACTED], remitió un correo electrónico al Sr. [REDACTED], Presidente del Comité de Empresa, indicándole que *“en relación a los días de exceso necesitamos fijarlos y los días que señalamos en calendario son 28 de febrero, 31 de octubre y el 5 de diciembre”*.

En respuesta a dicho correo, desde el Comité de Empresa se remitió correo electrónico a la Sra. [REDACTED] en fecha 11 de diciembre de 2024, indicando que *“Tras la asamblea mantenida hoy con los trabajadores, queremos trasladar el profundo descontento que se ha generado por la decisión de fijar en calendario los tres días de libre elección que veníamos disfrutando en años anteriores. Estos días, tal y como se ha venido gestionando hasta ahora, representaban un elemento clave para la conciliación y la flexibilidad que tanto valoran los empleados. El hecho de que su uso pase a ser determinado de manera unilateral supone una merma significativa de los derechos percibidos y un deterioro del clima laboral. Entendemos la necesidad de organización, pero os solicitamos reconsiderar esta decisión o, al menos, abrir un espacio de diálogo con la RLT para buscar una solución que satisfaga a ambas partes. Por último, decir que, si la propuesta presentada es definitiva, solo nos queda añadir que la plantilla nos ha indicado por unanimidad que el calendario no se firme”*.

Ese mismo día, la Sra. [REDACTED] remitió un nuevo correo electrónico al Comité de Empresa, en el que indicaba que *“La Dirección entiende que la decisión de pagar los 6' del bocadillo y considerarlos jornada de trabajo efectiva pudo responder a una situación concreta y a unas condiciones propias del momento histórico en el que se tomó. Y en este sentido, la empresa asume que la consideración de esos 6 minutos como trabajo efectivo es algo que la plantilla ha consolidado. Lo que no es sostenible actualmente para la Empresa es que además de abonarse 6 minutos en nómina (medida que mejora lo establecido en el convenio) esos minutos donde no se produce, sean el motivo de generar días de exceso, porque realmente no está habiendo un exceso de jornada. En la medida en que esto es así, el resultado es que la empresa está abonando dos veces los 6 minutos del bocadillo, una vez en dinero en nómina y otra vez porque se disfruta de un tiempo de no trabajo sin pérdida de remuneración. Lo que la Dirección plantea en el calendario del 2025, una vez además que se ha firmado un acuerdo de flexibilidad significativamente más beneficioso del que teníamos en planta, es dejar de pagar dos veces por el mismo concepto y pasar a pagado una sola vez. Es decir, la necesidad de la Empresa es pagar los 6' en tiempo o en dinero, pero no en los dos conceptos como ocurre actualmente. Dado que a través de la RLT la plantilla ha manifestado que no acepta esta propuesta de pagar por el mismo concepto una sola vez, la empresa seguirá pagando dos veces el mismo concepto y lo único que cambia, en aras asegurar la planificación de la producción de una manera efectiva, es que se fija en calendario esos 6', que este año 2025 lo hacemos fijando tres días extras de vacaciones. Creo que una opción a valorar podría ser que, aunque afecte no positivamente a la planificación de la producción, pudierais seguir disfrutando de los tres días de exceso con el sistema de preaviso de 72 horas actual, sin fijarse los días en calendario, pero sin que la empresa abone ningún importe por esos 6 minutos en la nómina, De este modo, la empresa no estaría pagando dos veces por el mismo concepto y los empleados tendrían esos días sin fijar en el calendario”*.

(Correos electrónicos de fechas 9 y 11 de diciembre de 2024; documento 10 del ramo de prueba de la parte actora y documento 12 del ramo de prueba de la empresa demandada).

UNDÉCIMO.- En fecha 19 de diciembre de 2024, la empresa demandada entregó propuesta de calendario laboral para el año 2025, para los centros de trabajo de Vilafranca del Penedés y Vilanova i la Geltrú, en el que, de forma unilateral, prefijó el disfrute de los días de permiso por exceso de jornada, así como la forma de disfrutados (no se pueden fraccionar por horas), disponiendo que, en caso de no tener derecho a días completos, las personas



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



trabajadoras adeudarán a la empresa las horas que se hayan disfrutado y no se hayan generado.

Concretamente, en los calendarios del año 2025 constan prefijados por la empresa, como días de “*exceso horario*”, marcados en color amarillo, los días 28 de febrero, 31 de octubre y 5 de diciembre de 2025 para el personal de Almacén y Fábrica del centro de trabajo de Vilanova i la Geltrú, y los días 28 de febrero, 7 de marzo y 5 de diciembre de 2025 para el personal de Almacén del centro de trabajo de Vilafranca del Penedés.

En dichos calendarios se indica que el “*exceso de jornada 2025 de 3 días que se fijan en el calendario (...) se disfrutarán por días íntegros. En caso de no tener derecho a días completos, se adeudarán a la empresa las horas disfrutadas no generadas*”.

La jornada anual de trabajo, según convenio, es de 1.750 horas, mientras que la jornada computada como trabajo efectivo es de 1.774,10 horas. Los tres días de permiso por “*exceso horario*” representan un 1,3% de la jornada total en cómputo anual.

(Hecho no controvertido. En cualquier caso, se aporta calendario laboral del año 2025 como documento 1 del escrito de demanda, documentos 3 a 5 del ramo de prueba de la parte actora y documentos y documentos 1 y 13 del ramo de prueba de la empresa demandada).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se declara la competencia de este Juzgado para conocer de las cuestiones planteadas en el proceso tanto por la condición de los litigantes como por razón de la materia y el territorio, de conformidad con lo establecido en los artículos 1, 2.a), 6 y 10 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y artículos 9.5 y 93 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, los hechos que se declaran probados lo han sido con base en la apreciación conjunta y ponderada de la prueba practicada, consistente en los documentos aportados por las partes y la declaración testifical de Don [REDACTED], Director de Operaciones del Grupo [REDACTED] y de la empresa demandada, destacando los elementos de convicción relacionados en el anterior relato fáctico.

TERCERO.- Sobre la base de los hechos declarados probados, la parte actora interesa que se declare nula o, subsidiariamente, injustificada la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo implantada unilateralmente por la empresa demandada, con efectos de fecha 1 de enero de 2025, y que, en consecuencia, que se reponga a las personas trabajadoras afectadas en sus anteriores condiciones de trabajo en relación con el disfrute de los dos días de libre disposición por exceso de jornada, de forma íntegra o, como mínimo, en bloques de 2 horas, con un preaviso de 72 horas.

En apoyo de su pretensión, sostiene la parte actora que el calendario laboral entregado por la empresa para el año 2025, en lo que respecta a los departamentos de Fábrica y Almacén del centro de Vilanova i la Geltrú y el departamento de Almacén de Vilafranca del Penedés, se observa una variación respecto a los años anteriores en relación con los días de libre disposición de los que venían disfrutando las personas trabajadoras como consecuencia de un exceso de jornada anual, siendo así que en los calendarios del año 2025 la empresa ha prefijado el disfrute de los días de exceso de jornada de forma unilateral, mientras que, con anterioridad, en cumplimiento del acuerdo alcanzado en fecha 24 de septiembre de 2012, ese



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



exceso de jornada, que variaba según los años, se venía compensando con días de libre disposición, que podían disfrutarse de forma íntegra o en bloques de, como mínimo, 2 horas, con un preaviso mínimo de 72 horas, lo que constituía una condición más beneficiosa de carácter colectivo que debía ser respetada por la empresa demandada y que sólo podía modificarse por acuerdo de las partes o a través del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por las causas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y siguiendo los trámites previstos en el mismo.

Asimismo, sostiene que dicha modificación afecta, por un lado, a la naturaleza de las horas por exceso de jornada que realizan anualmente las personas trabajadoras, ya que, con anterioridad, tenían la naturaleza de días/horas de libre disposición, de modo que podían hacer uso de los mismos libremente, para cualquier imprevisto que pudiera surgirles, bastando para ello con que preavisasen su disfrute con una antelación mínima de 72 horas, permitiéndoles atender las cuestiones personales, familiares, académicas, etc. que pudieran surgirles. Y, por otro lado, afecta al salario que pudieran percibir las personas trabajadoras, dado que la empresa ha dispuesto que, en caso de que no tuviesen derecho a disfrutar los días completos fijados por la empresa en el calendario, adeudarán las horas disfrutadas y no generadas, sin haber concretado si esto conlleva un detrimento salarial o si se está configurando una especie de bolsa de horas en favor de la empresa de manera encubierta. Con todo, considera la parte actora que la modificación impugnada tiene una clara repercusión en la distribución del tiempo de trabajo y puede tener una afectación negativa en la capacidad económica de las personas trabajadoras, circunstancias ambas que revelan el carácter sustancial de la modificación de condiciones de trabajo llevada a cabo.

En consecuencia, entiende la parte actora que se trata de una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, que se ha llevado a cabo por la empresa sin respetar el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, al no existir comunicación escrita alguna que contenga una mínima exposición de los motivos que pudieran justificarla, más allá de la remisión del calendario laboral del año 2025, y no haber abierto el correspondiente periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras, de duración no inferior a quince días, sin que las comunicaciones cruzadas por correo electrónico entre las partes en relación con dicho calendario puedan considerarse como un periodo de consultas, en el sentido que exige el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo demás, sostiene que no se invocan, ni podrán probarse, causas objetivas de índole económica, técnica, organizativa y/o productiva que justifiquen la modificación de condiciones de trabajo que se impugna, como tampoco la idoneidad de la medida impuesta para mejorar la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa.

Por su parte, la empresa demandada se opone a la pretensión de impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajado deducida de contrario, alegando que la elaboración del calendario laboral corresponde a la empresa y que, aunque se exige que existan unas conversaciones previas con la representación legal de los trabajadores, únicamente se impone la necesidad de mantener una negociación, pero no la de mantenerla infructuosamente ni la de llegar a un acuerdo. Por otra parte, sostiene que no existe la condición más beneficiosa que pretende hacer valer la parte actora, al entender que no se ha consolidado el disfrute de los días de exceso de jornada en la forma que describe la parte actora por la voluntad inequívoca de su concesión, siendo así que, en el calendario del año 2024, la empresa reconoció dos días de libre disposición y uno fijo, sin que dicho calendario se hubiese impugnado por la representación legal de los trabajadores, de modo que, aunque hubiese existido un acuerdo previo, se habría producido una ruptura pacífica en 2024 y no podría existir una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Asimismo, explica la



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



empresa demandada que no trabaja con stock, sino bajo pedidos y que, por tanto, si se fijan libremente los días de exceso de jornada por la propia plantilla, ello repercutiría en la producción y, en último término, en el cliente. Por lo demás, sostiene la empresa demandada que los dos días reclamados por la parte actora representan un 1,3% de la jornada anual, lo que justificaría, por su escasa trascendencia, que nos encontrásemos ante un supuesto de ejercicio del *ius variandi* empresarial.

CUARTO.- De conformidad con el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, *“la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39”*, pudiendo afectar las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos como a las disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, de conformidad con el apartado segundo del precepto de referencia, lo que permite concluir que la enumeración de condiciones de trabajo que efectúa este precepto no tiene carácter taxativo, sino meramente enunciativo, tal como se desprende del inciso *“entre otras”*.

En la interpretación del concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, nuestra jurisprudencia ha venido entendiendo que *“por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista “ad exemplum” del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del “iusvariandi” empresarial. Ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental, lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes”*, destacando *“la imposibilidad de trazar una noción dogmática de “modificación sustancial” y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador”*, para lo cual deberá ponderarse la materia sobre la que se incide y sus características *“desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones”* (Sentencias de la Sala 4ª del Tribunal Supremo de fechas 29 de noviembre de 2017 -rec. 23/2017- y 19 de febrero de 2019 -rec.186/2017-).

Asimismo, la Sentencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo de 18 de diciembre de 2013 (rec. 2566/2012) razona que debe entenderse que la modificación de condiciones de trabajo es sustancial cuando afecta a los aspectos fundamentales de la condición, de forma que pasan a ser otros distintos de un modo notorio, lo que sucede cuando se suprime totalmente o resulta afectado su núcleo esencial, mientras que se entiende que el cambio no es sustancial, sino que supone el ejercicio de las facultades de dirección y organización por parte del empresario, cuando se trata de alteraciones poco significativas de acomodación a los nuevos



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



tiempos y circunstancias o cuando se trata de adaptar ligeramente el horario a las circunstancias de producción de la empresa, debiendo recordarse también que no toda decisión empresarial que altere la prestación de servicios del trabajador constituye una modificación sustancial y que la configuración de lo que se considera por tal se fundamenta en la delimitación del poder de gestión y organización empresarial, por lo que la limitación a las facultades del empleador tiene en cuenta tanto el tipo de condición laboral afectada como la intensidad de la misma modificación, de modo que el carácter temporal de la decisión, en la medida en que determine la escasa entidad de la misma, puede alejarla de la aplicación del régimen de la modificación sustancial de condiciones.

De lo expuesto se desprende que, con carácter previo a la determinación del carácter sustancial de una modificación de condiciones de trabajo, que excluya la posibilidad de que la misma venga amparada por el ejercicio unilateral del *ius variandi* del empresario en el marco de sus facultades de dirección y organización, debe determinarse si ha existido o no una efectiva variación de las referidas condiciones de trabajo impuesta por el empresario. De este modo, constituye un elemento o término de comparación de necesaria acreditación en la modalidad procesal especial de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social el conjunto de condiciones de trabajo que, con anterioridad a la supuesta modificación denunciada, constituyeran el núcleo de la relación laboral por haber sido reconocidas en el mismo contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutas en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, referidas a las materias que, entre otras y a título enunciativo recoge el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto, y por lo que se refiere a la concreta condición cuya modificación se pretende realizada por la parte actora, consistente en la compensación del exceso de jornada derivado del cómputo de 6 minutos de la pausa de bocadillo con días de libre disposición, que puedan disfrutarse de forma íntegra o en bloques de, como mínimo, 2 horas, con un preaviso mínimo de 72 horas, debe recordarse previamente que la idea que subyace a la doctrina de la condición más beneficiosa es la incorporación de una determinada condición laboral al nexo contractual por la habitualidad, regularidad y persistencia de su disfrute en el tiempo, como consecuencia de un reconocimiento unilateral del empresario, derivado de una inequívoca voluntad del mismo, o de un acuerdo de las partes, individual o colectivo, de modo que resulte de obligado cumplimiento para las partes y sólo pueda variarse, en principio, de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o los trabajadores que la tienen reconocida o, en su caso, a través de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, cuando concurran los presupuestos necesarios para ello, o a través de su neutralización por aplicación de una normativa posterior -legal o pactada colectivamente- más favorable que modifique el status anterior en materia homogénea.

En efecto, nuestra jurisprudencia tiene declarado que, *"respecto a dicho principio, como tiene declarado la doctrina de esta Sala - entre otras, SSTs. de 21/11/2006 (Rec. 3936/2005) y 29/03/2002 (Rec. 3590/1999): "para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión (sentencia de 16 de septiembre de 1992, 20 de diciembre de 1993, 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996), de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" (sentencias de 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996) y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" (sentencia de*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



25 de enero, 31 de mayo y 8 de julio de 1996). Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio el que impide poder extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario; manteniéndose en definitiva el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas (sentencia de 11 de septiembre de 1992). Añadiendo también la doctrina de esta Sala que la condición más beneficiosa así configurada, tiene vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una normativa posterior - legal o pactada colectivamente-, más favorable que modifique el "status" anterior en materia homogénea" (Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 12 de julio de 2011 -rec. 4568/2010-, 13 de octubre de 2011 -rec. 54/2011- y 5 de febrero de 2014 -rec. 124/2013-).

En el mismo sentido, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 12 de abril de 2011 (rec. 4555/2010) explica que "subyace en toda condición más beneficiosa la existencia de una voluntad empresarial de otorgar un beneficio por encima de las exigencias legales o convencionales reguladoras de la materia; condición que pervive con el alcance que derive del pacto originario, naturaleza o uso pacífico hasta que las partes no alcancen otro acuerdo, o se produzca su neutralización por mor de una norma posterior, legal o paccionada, que altere la situación anterior con algún beneficio o utilidad de análogo significado. Es cierto que, conforme un criterio interpretativo consolidado -al que se refiere la sentencia de esta Sala de 9 de noviembre de 1989- la condición examinada se funda en los artículos 9.2 de la Ley de Contrato de Trabajo y 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, y que, a salvo de supuestos especiales en que el propio acto de reconocimiento o las circunstancias concurrentes en el mismo conduzcan a la conclusión contraria, las condiciones laborales que tienen su origen en una concesión unilateral y voluntaria del empleador se incorporan, por la habitualidad, regularidad y persistencia de su disfrute en el tiempo, al nexo contractual, de forma que aquella no puede ser suprimida o reducida unilateralmente por el empresario".

Recogiendo esta doctrina jurisprudencial, la propia Sentencia nº 4377/2015 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 6 de julio de 2015 (rec. 1567/2015), razona que "la condición más beneficiosa, según el Tribunal Supremo mantiene en sentencia de 30 de junio de 1993 (RJ 1993\5965), no es otra cosa que una mejora de las condiciones laborales nacida o generada por la voluntad de los interesados, mejora que se incorpora al conjunto de los derechos del trabajador o trabajadores afectados, integrando una ventaja para éstos emanada del propio querer de las partes. La base esencial de la condición más beneficiosa es la voluntad de otorgar o establecer el beneficio correspondiente, superando las condiciones legales que puedan regir en la materia; voluntad que puede manifestarse bien de forma expresa, bien tácitamente mediante actos inequívocos que revelen la existencia de la misma. Otras sentencias como las de 15 de junio de 1992 (RJ 1992\4582), 14 de mayo (RJ 1993\4901) y 7 de junio de 1993 (RJ 1993\4544) y 21 de febrero de 1994 (RJ 1994\1216), insisten también en que: las condiciones más beneficiosas tienen su fuente en la voluntad unilateral del empresario, manifestada tácita o expresamente, dirigida a otorgar a los trabajadores un tratamiento más favorable que el reconocido legal o convencionalmente; dicha condición viene referida a actos que expresen la voluntad de quienes los realizan de crear, modificar o extinguir un derecho en el ámbito de la relación laboral, de modo que el derecho mejorador sea auténtica y pacíficamente disfrutado por el trabajador, en virtud de su incorporación al nexo contractual que une a las partes; solamente la condición que reúne tales características ha de ser respetada -sin perjuicio en su caso de su neutralización por absorción o compensación- en tanto subsista la relación laboral a la que se ha incorporado. Para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama por obra de una voluntad inequívoca de su concesión



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



(sentencias del Tribunal Supremo de 16 de septiembre de 1992 (RJ 1992\6789), 20 de diciembre de 1993 (RJ 1993\9974), 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 (RJ 1995\4012) y 8 de julio de 1996 (RJ 1996\5761)) de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual «en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho» (sentencias de 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996) y se pruebe en fin «la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo» (sentencias de 25 de enero (RJ 1995\410) 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996). Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio el que impide poder extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario, manteniéndose en definitiva el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas (sentencia de 16 de septiembre de 1992). Añadiendo también la doctrina de esta Sala que la condición más beneficiosa así configurada tiene vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una normativa posterior - legal o pactada colectivamente- más favorable que modifique el status anterior en materia homogénea (sentencia de 18 y 29 de marzo de 2000 (RJ 2000\3134))”.

Expuesto cuanto antecede, debe destacarse que, en el supuesto de autos, resulta acreditado que, en fecha 24 de septiembre de 2012, la Dirección de la empresa [REDACTED] y el Comité de Empresa alcanzaron un acuerdo por virtud del cual “Los trabajadores disfrutarán durante su jornada diaria de un descanso de 15 minutos, de los cuales 6 minutos a cargo de la Empresa, que se computarán como trabajo efectivo a los efectos de la fijación de la jornada anual y 9 minutos a cargo del trabajador que en ningún caso computará como trabajo efectivo”. Y, asimismo, resulta acreditado que, desde entonces y hasta el año 2023, las personas trabajadoras de los centros de Vilanova i la Geltrú y de Vilafranca del Penedés, tanto de Oficina como de Fábrica y Almacén, vinieron disfrutando de días / horas de libre disposición por exceso de jornada anual, que la empresa compensaba con días de libre disposición, que podían disfrutarse de forma íntegra o en bloques de, como mínimo, 2 horas, con un preaviso mínimo de 72 horas, siendo éste un hecho que resulta pacífico entre las partes y que, en cualquier caso, se desprende de los diferentes calendarios de trabajo de los años 2016 a 2023 aportados por la parte actora como documento 8 de su ramo de prueba, constatándose que en dichos calendarios se hace constar de manera expresa una leyenda en la que se especifica el modo de disfrute de los días de exceso de jornada en los términos indicados.

De este modo, los medios de prueba practicados revelan la existencia de una condición más beneficiosa, consistente en la compensación del exceso de jornada derivado del cómputo de 6 minutos con días de libre disposición, pudiendo disfrutarse de forma íntegra o en bloques de, como mínimo, 2 horas, con un preaviso mínimo de 72 horas, en la medida en que el colectivo de las 97 personas trabajadoras de Fábrica y Almacén de los referidos centros de trabajo vino disfrutando de la controvertida condición de trabajo durante un total de 11 años, de manera pacífica y continuada, lo que ha de llevar a concluir que dicha condición les fue reconocida inequívoca e incondicionalmente por la empresa demandada ya en el año 2012, habiéndolo disfrutado desde entonces sin oposición ni reserva alguna.

Por si hubiera duda de ello, cabe indicar que es la propia empresa demandada la que reconoce que dicha condición de trabajo quedó consolidada con el paso del tiempo, tal como se desprende del contenido de los correos electrónicos que se cruzaron la Sra. [REDACTED] y el Comité de Empresa [REDACTED]. los días 9 y 11 de diciembre de 2024, en relación con la fijación realizada por la empresa de los días de exceso de jornada en el calendario del año 2025. En efecto, tras haber trasladado la Sra. [REDACTED]



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



la necesidad de fijar dichos días en el calendario, el Comité de Empresa le remitió un correo electrónico en el que le trasladaba *“el profundo descontento que se ha generado por la decisión de fijar en calendario los tres días de libre elección que veníamos disfrutando en años anteriores. Estos días, tal y como se ha venido gestionando hasta ahora, representaban un elemento clave para la conciliación y la flexibilidad que tanto valoran los empleados. El hecho de que su uso pase a ser determinado de manera unilateral supone una merma significativa de los derechos percibidos y un deterioro del clima laboral”*, a lo que la Sra. respondió que ***“La Dirección entiende que la decisión de pagar los 6' del bocadillo y considerarlos jornada de trabajo efectiva pudo responder a una situación concreta y a unas condiciones propias del momento histórico en el que se tomó. Y en este sentido, la empresa asume que la consideración de esos 6 minutos como trabajo efectivo es algo que la plantilla ha consolidado. Lo que no es sostenible actualmente para la Empresa es que además de abonarse 6 minutos en nómina (medida que mejora lo establecido en el convenio) esos minutos donde no se produce, sean el motivo de generar días de exceso, porque realmente no está habiendo un exceso de jornada. En la medida en que esto es así, el resultado es que la empresa está abonando dos veces los 6 minutos del bocadillo, una vez en dinero en nómina y otra vez porque se disfruta de un tiempo de no trabajo sin pérdida de remuneración”***.

Del tenor de los referidos correos electrónicos se desprende claramente que no sólo la plantilla de la empresa tenía conciencia de estar disfrutando de una verdadera condición de trabajo que se había venido consolidando con el paso de los años, sino también que la propia empresa demandada asumía que se trataba de una condición histórica que la plantilla había consolidado en un momento anterior, lo que se afirma sin perjuicio y al margen de los motivos que pudiera tener para no querer mantener dicha condición en la actualidad, los cuales podrían servir, en su caso, para tratar de modificarla, pero no para desconocer su plena vigencia.

En el contexto descrito, la empresa demandada pretende hacer valer, a modo de hecho extintivo de la pretensión actora, la circunstancia de que en el calendario del año 2024 ya se hubiese fijado por la empresa el disfrute de determinados días de exceso de jornada, como si se tratase de una renuncia al derecho adquirido por parte del colectivo de las personas trabajadoras afectadas, planteamiento éste que no puede aceptarse en el supuesto de autos; no tanto porque el derecho a disfrutar de la condición adquirida sea irrenunciable, sino porque, para que pueda aceptarse la existencia de una renuncia que no consta expresamente manifestada por sus titulares, esto es, una renuncia tácita, debería haber acreditado la empresa demandada la existencia de hechos concluyentes de los que pudiera derivarse dicha renuncia de una manera clara y terminante

En efecto, en la medida en que, por definición, la condición más beneficiosa no puede tener su origen en una norma legal o convencional, debe admitirse, en principio, la posibilidad de que la misma sea válidamente renunciada por el trabajador o los trabajadores que la tienen reconocida, no obstante a ello el principio de indisponibilidad consagrado en el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores, pues, según éste, únicamente son indisponibles, antes o después de su adquisición, los derechos que los trabajadores tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario o como indisponibles por convenio colectivo.

El principio de indisponibilidad de derechos tiende a evitar que los derechos que se reconocen a las personas trabajadoras por ley o por convenio puedan quedar vacíos de contenido y desprovistos de su efectividad por decisión unilateral del empresario o del propio trabajador, salvo que dichos derechos se configuren como derecho dispositivo, en cuyo caso si es válida su renuncia, quedando siempre a salvo la posibilidad de que la voluntad de las partes mejore esos mínimos de derecho necesario mediante la atribución y consolidación de



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



condiciones más beneficiosas para el trabajador. Dicho de otro modo, el principio de indisponibilidad de derechos tiene como finalidad la garantía del disfrute efectivo de los mismos por los trabajadores, con la finalidad de contrarrestar la situación de desigualdad real que existe entre éstos y el empresario y de evitar que se llegue a condiciones de abuso en apariencia libremente pactadas.

Ahora bien, *“una cosa es que los trabajadores no puedan disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario o por convenio colectivo (artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores y otra distinta la renuncia a los derechos que no tengan esta naturaleza (...) si la decisión es tomada sin ningún vicio que invalide el consentimiento, de acuerdo con el artículo 1265 y concordantes del Código Civil”,* pues *“una limitación, al efecto, violaría el derecho (...) a conciliar sus intereses económicos con el empleador, y también infringiría la norma común de contratación establecida en el artículo 1.256 del Código Civil que únicamente sanciona con nulidad el contrato cuyo cumplimiento quede al arbitrio de una de las partes contratantes”* (Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fechas 23 de junio de 1986, 28 de febrero de 2000 -rec. 4977/1998-, 28 de abril de 2004 -rec. 4247/2002, 21 de julio de 2009 -rec. 1067/2008- y 19 de octubre de 2010 -rec. 270/2010-), de modo que, si el derecho que tiene el trabajador no nace de la ley o del convenio, sino de la mera voluntad de los contratantes, esa misma voluntad es título suficiente para extinguirlo, pues son aplicables a la relación laboral las reglas civiles o comunes sobre la novación, salvo que, por las circunstancias concurrentes, se revele que no ha existido voluntad de renuncia, lo que puede ocurrir, por ejemplo, cuando existe una simple manifestación derivada de creer que el derecho ya ha sido satisfecho o de la actuación derivada de la mera ignorancia de que se ostentaba tal derecho (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 5 de julio de 1999; rec. 1054/1999).

Afirmado cuanto antecede, y aun aceptando, además, que la renuncia al derecho adquirido como condición más beneficiosa por virtud de reconocimiento unilateral del empresario o acuerdo entre las partes pudiera ser tácita (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 17 de noviembre de 1998 -rec. 2150/1998-, analizada como sentencia de contraste por el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 12 de julio de 2018 -rec. 146/2018-), siempre que pudiera deducirse la voluntad de renuncia de forma indubitada y terminante a partir de actos concluyentes de las personas trabajadoras, entiende este juzgador que, en atención a las circunstancias concurrentes en el supuesto de autos, el hecho de que la empresa demandada fijase unilateralmente determinados días de permiso por *“exceso de jornada”* en el calendario del año 2024, obviando el derecho que tenían las personas trabajadoras a fijarlos a su libre disposición, en los términos en que venían disfrutándolos en los años inmediatamente anteriores, no es un acto que pueda atribuirse a dichas personas trabajadoras ni, mucho menos, un acto del que pueda desprenderse la voluntad de renunciar a su derecho, siendo así que del contenido de los correos electrónicos que se cruzaron la Dirección de la empresa demandada y el Comité de Empresa en el periodo comprendido entre el 18 de junio de 2024 y el 8 de julio de 2024 (documento 9 del ramo de prueba de la parte actora) se desprende claramente que la parte social nunca admitió pacíficamente que la empresa se arrogase la facultad de fijar en el calendario laboral los días de exceso de jornada de manera unilateral. Así, por ejemplo, en dichos correos electrónicos, cuyo contenido se tiene por reproducido en aras a lograr una mayor economía procesal, se discute la existencia de un día marcado de más en amarillo en los calendarios de Vilafranca y de Vilanova y la posibilidad de que dicho día pudiese disfrutarse en packs de 2 horas en ambos centros de trabajo, siendo el día 31 de octubre de 2024 en los calendarios de Vilafranca y el día 9 de febrero de 2024 en el calendario de Vilanova, indicando el Comité de Empresa que tal día debiera aparecer marcado en azul y no



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



en amarillo, para así poder tener los 22 días de vacaciones marcados en calendario, siendo un hecho pacíficamente aceptado por ambas partes que, finalmente, de los días 8 y 9 de febrero de 2024, uno de ellos fue de ajuste de jornada, mientras que el otro fue de vacaciones y se cambió al color azul.

En cualquier caso, aun cuando pudiera afirmarse que el Comité de Empresa hubiese aceptado que fuese la empresa la que prefijase los días de exceso de jornada en el calendario laboral del año 2024, este hecho, per se, no permitiría deducir la existencia de una voluntad clara y terminante de renunciar a una condición que se había consolidado previamente por su disfrute durante un periodo ininterrumpido de once años, pudiendo razonablemente entender que la falta de reclamación en relación con dicha condición obedeciera a la intención de evitar el planteamiento de un conflicto laboral colectivo con la empresa, lo que no guarda relación alguna con una supuesta voluntad de renuncia, la cual, tal como se ha indicado, ha de poder afirmarse de forma concluyente, esto es, más allá de toda duda, consideración ésta que viene avalada por el modo en que se sucedieron los hechos en relación con la negociación del calendario del año 2025, a finales del año 2024, constatándose en los correos electrónicos de 9 y 11 de diciembre de 2024 (documento 10 del ramo de prueba de la parte actora y documento 12 del ramo de prueba de la empresa demandada) que era la empresa y no la representación legal de las personas trabajadoras la que tenía la intención de modificar el régimen de disfrute de los días de exceso de jornada que la plantilla venía disfrutando como días de libre disposición, oponiéndose a ello el Comité de Empresa.

Así, fue la empresa demandada la que, en correo electrónico de fecha 9 de diciembre de 2024, manifestó al Comité de Empresa que tenía la necesidad de fijar los días de exceso de jornada en el calendario, señalando los días 28 de febrero, 31 de octubre y el 5 de diciembre de 2025. El simple hecho de que la empresa manifestase específicamente dicha necesidad ya revela que era consciente de que ello suponía una alteración del régimen de disfrute que existía hasta entonces, lo que claramente excluye la supuesta renuncia tácita que pretende hacer valer la empresa demandada en el presente proceso, consideración ésta que se corrobora con los posteriores correos electrónicos remitidos por la propia empresa y por el Comité de Empresa el día 11 de diciembre de 2024, en los que este último traslada *“el profundo descontento que se ha generado por la decisión de fijar en calendario los tres días de libre elección que veníamos disfrutando en años anteriores”* y afirma que *“Estos días, tal y como se ha venido gestionando hasta ahora, representaban un elemento clave para la conciliación y la flexibilidad que tanto valoran los empleados. El hecho de que su uso pase a ser determinado de manera unilateral supone una merma significativa de los derechos percibidos y un deterioro del clima laboral”*, ofreciéndose incluso a negociar con la empresa una solución que satisfaga a ambas partes antes de negarse a la firma del calendario, en respuesta a lo cual la empresa demandada reconoce que *“la decisión de pagar los 6' del bocadillo y considerarlos jornada de trabajo efectiva pudo responder a una situación concreta y a unas condiciones propias del momento histórico en el que se tomó. Y en este sentido, la empresa asume que la consideración de esos 6 minutos como trabajo efectivo es algo que la plantilla ha consolidado”*. Nada de lo expuesto permite avalar que hubiese existido una previa renuncia de la plantilla de la empresa a disfrutar de los días por exceso de jornada que tenían reconocidos previamente desde el año 2012 como días de libre disposición, bien en días enteros bien en bloques de dos horas. Antes al contrario, lo que se desprende del contenido de dichos correos electrónicos es que la empresa demandada pretendía perpetuar el régimen que trató de instaurar sin éxito con ocasión de la elaboración de los calendarios del año 2024 y que la parte social se opuso frontalmente a ello, excluyendo, así, toda sombra de duda acerca de la existencia de una posible renuncia al derecho adquirido.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



Afirmada la existencia de la condición más beneficiosa pretendida por la parte actora, y habiendo excluido la renuncia a la misma por parte del colectivo de las personas trabajadoras que vienen prestando sus servicios por cuenta de la empresa demandada en los departamentos de fábrica y almacén de los centros de trabajo de Vilanova i la Geltrú y de Vilafranca del Penedés, debe abordarse seguidamente la cuestión relativa al carácter sustancial de la modificación llevada a cabo por la empresa demandada, en la medida en que no se discute que dicha modificación se haya producido, desprendiéndose la misma, en cualquier caso, de la propuesta de calendario laboral para el año 2025 entregada por la empresa, en la que aparece prefijado por la empresa, de forma unilateral, el disfrute de los días de permiso por exceso de jornada, así como la forma de disfrutados (no se pueden fraccionar por horas), disponiendo que, en caso de no tener derecho a días completos, las personas trabajadoras adeudarán a la empresa las horas que se hayan disfrutado y no se hayan generado. Así, en los calendarios del año 2025 constan prefijados por la empresa, como días de “exceso horario”, marcados en color amarillo, los días 28 de febrero, 31 de octubre y 5 de diciembre de 2025 para el personal de Almacén y Fábrica del centro de trabajo de Vilanova i la Geltrú, y los días 28 de febrero, 7 de marzo y 5 de diciembre de 2025 para el personal de Almacén del centro de trabajo de Vilafranca del Penedés, indicándose en dichos calendarios que el “exceso de jornada 2025 de 3 días que se fijan en el calendario (...) se disfrutarán por días íntegros. En caso de no tener derecho a días completos, se adeudarán a la empresa las horas disfrutadas no generadas”.

A propósito de esta cuestión, cabe destacar que, aunque los tres días de permiso por “exceso horario” representen únicamente un 1,3% de la jornada total anual, que es de 1.750 horas según convenio, o de 1.744,10 horas si se atiende a la jornada computada como de trabajo efectivo, lo relevante para calificar el carácter sustancial de la modificación llevada a cabo por la empresa en este caso no es tanto el aspecto cuantitativo de la misma, sino el aspecto cualitativo, dado que más allá del concreto porcentaje de jornada que puedan llegar a representar los días de exceso de jornada, su importancia deriva del hecho de que el régimen de disfrute de estos tres días, o los que en su caso resulten de dicho exceso de jornada, como días de libre disposición, permite que las personas trabajadoras dispongan de unos concretos días de permiso al año que pueden utilizar para satisfacer sus eventuales necesidades de conciliación y atender cuestiones de índole personal, familiar, social o de cualquier otro tipo sin necesidad de justificar dicha necesidad, con sólo preavisar a la empresa con 72 horas de antelación, y de hacerlo por días enteros o por bloques de dos horas, con las posibilidades de flexibilidad que ello permite. Con todo, el disfrute de este exceso de jornada como días/horas de libre disposición se configura como una condición laboral cuya alteración es susceptible de constituir una modificación sustancial de condiciones de trabajo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 41.1-2º, letra b) del Estatuto de los Trabajadores. Además, el carácter sustancial de esta modificación se afirma sin dificultad en el supuesto de autos, dado que afecta de forma relevante y tendencialmente definitiva o permanente al régimen de disfrute de estos días/horas de exceso de jornada. Debe concluirse, por tanto, que se ha producido, efectivamente, una modificación de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de los departamentos de fábrica y almacén de los dos centros de trabajo de la empresa que tiene carácter sustancial, excediendo de los límites del *ius variandi* reconocido al empresario, pues afecta significativamente a la distribución del tiempo de trabajo que venían realizando.

Afirmado el carácter sustancial de la modificación que nos ocupa, debe aclararse que la modificación sustancial de condiciones de trabajo puede tener carácter colectivo, si afecta, en un periodo de 90 días, a un total de 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores, al 10% del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores, o a 30 trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores, o carácter individual, si no alcanza los umbrales señalados para las



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



modificaciones colectivas en el periodo de referencia, de acuerdo con el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores, siendo distinto el procedimiento que ha de seguirse en uno y otro caso. En el supuesto de autos queda fuera de toda duda que la modificación sustancial de condiciones de trabajo tiene carácter colectivo, en la medida en que afecta a un total de 97 personas trabajadoras, pertenecientes todas ellas a los departamentos de Fábrica y Almacén, de un total de 159 personas trabajadoras que componen la plantilla de la empresa [REDACTED] quedando únicamente al margen de esta modificación las personas trabajadoras adscritas a Oficinas.

Consecuentemente, la empresa debió seguir el procedimiento regulado en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, que establece taxativamente que *“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”*, pudiendo finalizar dicho periodo de consultas con acuerdo o sin acuerdo, en cuyo caso, según lo dispuesto en el apartado 5 del mismo precepto estatutario, *“la decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación”*. Sin embargo, la empresa no procedió en este caso a comunicar a la representación de los trabajadores el inicio de ningún periodo de consultas, procediendo *motu proprio* a comunicar una propuesta de calendario para el año 2025 que ya incorporaba la modificación del régimen de disfrute de los días de libre disposición por exceso de jornada, en los términos anteriormente indicados, de modo que ni siguió el necesario periodo de consultas previsto en la norma estatutaria de referencia ni comunicó la decisión de modificar la condición de trabajo controvertida mediante escrito que contuviese una exposición de las causas justificativas de la misma, en los términos exigidos por el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, que requiere que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se justifiquen por la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiendo por tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, pues únicamente se tuvo conocimiento del cambio de régimen de disfrute de los días de exceso de jornada mediante la entrega de las propuestas de calendario para el año 2025.

A estos efectos, debe aclararse que los correos electrónicos que se cruzaron entre la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa a finales del año 2024 no pueden tener la consideración de periodo de consultas. Y, aunque pudiera aceptarse que los argumentos que se esgrimen por la empresa demandada en el correo electrónico remitido al Comité de Empresa el día 11 de diciembre de 2024, al afirmar que *“Lo que no es sostenible actualmente para la Empresa es que además de abonarse 6 minutos en nómina (medida que mejora lo establecido en el convenio) esos minutos donde no se produce, sean el motivo de generar días de exceso, porque realmente no está habiendo un exceso de jornada. En la medida en que esto es así, el resultado es que la empresa está abonando dos veces los 6 minutos del bocadillo, una vez en dinero en nómina y otra vez porque se disfruta de un tiempo de no trabajo sin pérdida de remuneración. Lo que la Dirección plantea en el calendario del 2025, una vez además que se ha firmado un acuerdo de flexibilidad significativamente más beneficioso del que teníamos en planta, es dejar de pagar dos veces por el mismo concepto y pasar a pagado una sola vez. Es decir, la necesidad de la Empresa es pagar los 6' en tiempo o en dinero, pero no en los dos conceptos como ocurre actualmente. Dado que a través de la RLT la plantilla ha manifestado que no acepta esta propuesta de pagar por el mismo concepto una sola vez, la empresa seguirá pagando dos veces el mismo concepto y lo único*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Data i hora
09/11/2025
19:49

Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



que cambia, en aras asegurar la planificación de la producción de una manera efectiva, es que se fija en calendario esos 6', que este año 2025 lo hacemos fijando tres días extras de vacaciones. Creo que una opción a valorar podría ser que, aunque afecte no positivamente a la planificación de la producción, pudierais seguir disfrutando de los tres días de exceso con el sistema de preaviso de 72 horas actual, sin fijarse los días en calendario, pero sin que la empresa abone ningún importe por esos 6 minutos en la nómina, De este modo, la empresa no estaría pagando dos veces por el mismo concepto y los empleados tendrían esos días sin fijar en el calendario”, pudieran haber servido para tratar de justificar la decisión de llevar a cabo una modificación colectiva de la condición de trabajo controvertida, lo cierto es que fue la propia empresa la que renunció a llevar a cabo el correspondiente periodo de consultas, lo que impide valorarlos en el presente proceso en orden a decidir sobre el carácter justificado o injustificado de una decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo que se ha adoptado sin respetar las más elementales formalidades que se imponen en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Consecuentemente con los razonamientos anteriores y en atención a lo dispuesto en el artículo 138.7-4º de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, no habiéndose respetado las previsiones del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores relativas al periodo de consultas, deberá estimarse la pretensión deducida por Don [REDACTED] en calidad de Presidente del Comité de Empresa de [REDACTED], contra la empresa [REDACTED], declarando nula la decisión adoptada unilateralmente por la empresa demandada de modificar el régimen de disfrute de los días/horas de “exceso de jornada” resultantes de los 6 minutos de la pausa de bocadillo, con efectos fecha 1 de enero de 2025, y condenando a la empresa demandada a reponer inmediatamente a las 97 personas trabajadoras afectadas en sus anteriores condiciones de trabajo, en relación con el disfrute de los días de libre disposición por exceso de jornada, de forma íntegra o, como mínimo, en bloques de 2 horas, con un preaviso de 72 horas.

QUINTO.- De conformidad con lo establecido en los artículos 138.6 y 191.2.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, frente a esta resolución puede formularse recurso de suplicación por razón de la materia.

VISTOS los preceptos citados y los demás concordantes y de general aplicación,

FALLO

Que, estimando íntegramente la demanda origen de las presentes actuaciones, formulada por Don [REDACTED] en calidad de Presidente del Comité de Empresa de [REDACTED], contra la empresa [REDACTED], debo declarar y declaro la nulidad de la decisión adoptada unilateralmente por la empresa demandada de modificar el régimen de disfrute de los días/horas de “exceso de jornada” resultantes de los 6 minutos de la pausa de bocadillo, con efectos fecha 1 de enero de 2025, condenando a la empresa demandada a reponer inmediatamente a las 97 personas trabajadoras afectadas en sus anteriores condiciones de trabajo, en relación con el disfrute de los días de libre disposición por exceso de jornada, de forma íntegra o, como mínimo, en bloques de 2 horas, con un preaviso de 72 horas.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes, haciéndoles saber que no es firme y que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación para ante el Tribunal Superior de Justicia de la Cataluña, Sala de lo Social, debiendo anunciarse previamente ante este Juzgado,



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html	
Data i hora 09/11/2025 19:49	Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;



en el término de cinco días hábiles contados a partir del siguiente al de su notificación, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social, siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacer el anuncio, se haga el nombramiento del letrado que ha de interponerlo.

Igualmente, y “al tiempo de anunciar el recurso”, el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita o que no sea trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social deberá hacer entrega en la Secretaría de este Juzgado de resguardo acreditativo del depósito de 300 euros en cualquier oficina del Banco Santander, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta a nombre de este Juzgado.

Expídase testimonio de esta Sentencia, que se unirá a las actuaciones, y llévase el original al Libro de Sentencias.

Así lo acuerda, manda y firma Don Francisco Javier Martínez Cano, Magistrado del Juzgado de lo Social número Siete de Barcelona.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html	
Data i hora 09/11/2025 19:49	Signat per Martínez Cano, Francisco Javier;