

SENTENCIA

Cuándo hay que negociar con el sindicato para cambiar los turnos

El TS confirma que para fijar si un conflicto es colectivo o individual a la hora de modificar las condiciones hay que computar la plantilla de toda la empresa.

Laura Saiz, Madrid

Después de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea tuviese que aclarar a España que para ser considerado despido colectivo había que contar el número de afectados en cada centro de trabajo, ahora es el turno del Tribunal Supremo (TS), que ha concretado que, en el caso de las modificaciones sustanciales de las condiciones laborales, seguirá teniéndose en cuenta la cifra total de trabajadores de toda la empresa a la hora de determinar si se trata de un conflicto individual o colectivo. Es decir, si una compañía quiere cambiar, por ejemplo, los horarios, los turnos o los sistemas de remuneración, deberá fijarse en el número de empleados a los que afectarán estas nuevas medidas en relación con el conjunto de la empresa.

El alto tribunal zanja así con su sentencia de noviembre de 2019, que unifica doctrina, la polémica abierta por determinar si estamos ante un conflicto individual o colectivo y confirma que existen dos criterios –uno para los despidos y otra para las modificaciones–, ya que la directiva europea que regula los primeros no entra a valorar las segundas y, por tanto, se mantiene la normativa interna.

“Mientras en materia de despidos colectivos el ordenamiento español está sujeto



Sede del TJUE.

a la disciplina de la normativa europea, tales criterios no resultan aplicables ni a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo ni a los traslados cuya regulación no resulta ni afectada ni condicionada por la reiterada disposición de la Unión Europea”, subraya el fallo.

Alfonso Suárez, *counsel* y director del departamento laboral de Araoz & Rueda, recuerda que el proceso para llevar a cabo las modificaciones individuales es “considerablemente más sencillo”. Por este motivo, es tan relevante el número de trabajadores que hay que tener en cuenta a la hora de determinar si un conflicto es colectivo, ya que en ese caso entrarían en las negociaciones los representantes sindicales.

Tirón de orejas de Europa

El Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dio a España un tirón de orejas cuando en su sentencia de mayo de 2015 determinó que la directiva comunitaria sobre despidos colectivos fue traspuesta de manera errónea. Según explica Alfonso Suárez, *'counsel'* y director del departamento laboral de Araoz & Rueda, “la citada directiva hacía referencia al centro de trabajo como ámbito para el cómputo de los trabajadores afectados por el despido colectivo. Sin embargo, la normativa interna española señalaba a la empresa como el espacio físico y material para dicho cálculo”.

La directiva de despidos colectivos no afecta a la normativa española sobre condiciones laborales

Así, el Estatuto de los Trabajadores determina que serán colectivas las disputas cuando afecten a más de diez empleados en las empresas con menos de 100; al 10% del número de trabajadores en las firmas con entre 100 y 300 trabajadores; o a 30 en las que ocupan a más de 300 personas.

El TS da, por tanto, la razón a la compañía de seguridad que había realizado cambios de turnos y horarios mediante el trámite individual, ya que al

tener en cuenta la empresa como unidad de cómputo no llegaba al umbral mínimo.

Este fallo anula los previos de primera instancia y suplicación, que consideraban, al igual que los sindicatos que lo llevaron al juzgado, que la unidad de cómputo correcta debería haber sido el centro de trabajo y, por tanto, al cambiar el umbral se tenía que haber hecho por expediente colectivo. No es así, según explica el director del departamento laboral de Araoz & Rueda, que señala que la empresa “actuó correctamente”, ya que no procedía la aplicación del procedimiento de carácter colectivo, pues el referente numérico de trabajadores que se utilizó es el correcto, según confirma ahora el alto tribunal.