



Juzgado de lo Social nº 1 de Figueres

Calle Arnera, 7 - Figueres - C.P.: 17600

TEL.: 972943531

FAX: 972943525

E-MAIL: social1.figueres@xij.gencat.cat

N.I.G.: 1706644420228010437

Modificación sustancial condiciones laborales 127/2022-D

-

Materia: Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:

Para ingresos en caja. Concepto: 0399000000012722

Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 1 de Figueres

Concepto: 0399000000012722

Parte demandante/ejecutante: Montserrat Herrera Gustems, Victor Fuentes Marti, Juan Carlos Morillas Milan

Abogado/a: Ramon Llorente Varela

Parte demandada/ejecutada: AJUNTAMENT DE FIGUERES

Abogado/a: Francesc Ullastre Gadea

Graduado/a social:

En la ciudad de Figueres, a veintiséis de abril de dos mil veintidós.

Vistos por la Ilma. Sra. **ELENA MERCADO ESPINOSA**, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social Nº 1 de Figueres, los presentes autos nº 127/2022, sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, siendo partes como demandantes **MONTSERRAT HERRERA GUSTEMS, VÍCTOR FUENTES MARTÍN** y **JUAN CARLOS MORILLAS MILLÁN**, y como demandado el **AYUNTAMIENTO DE FIGUERES**,

EN NOMBRE DE S.M EL REY

ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA NÚM. 108/2022

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 4-3-2022 la parte actora interpuso ante este Juzgado demanda en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en la que sobre la base de los hechos que son de ver en el escrito presentado, suplicaba sentencia estimatoria de su pretensión por la que se declare injustificada la modificación de condiciones de trabajo impuesta unilateralmente por Decreto de fecha 11-2-2022, ordenando al Ayuntamiento de Figueres a reponer a los trabajadores reclamantes en sus anteriores condiciones laborales, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial ha ocasionado durante el tiempo en que se ha producido,





cuyo importe asciende a 1.000,00 eur para cada uno de los actores. Y así mismo, que se reconozca que las fichas/puestos de trabajo a aplicar a los reclamantes son la nº 100 para los porteros/ordenanzas, y la nº 84, con su complemento específico pactado para el oficial de mantenimiento.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se confirió traslado al Ayuntamiento demandado, convocando a las partes para la celebración del acto de conciliación y, en su caso, juicio en la audiencia del día 22-4-2022. En el día y hora señalados comparecieron los actores, asistidos del Letrado Ramón Llorente Varela, y la empresa demandada, representada y defendida por el Letrado Francesc Ullastre Gadea. Abierto el acto, la parte demandante se afirmó y ratificó en su escrito de demanda. La empresa demandada contestó oponiéndose en los términos que constan en el acta registrada en soporte audiovisual. Una vez practicadas las pruebas propuestas y admitidas, cada parte solicitó en conclusiones sentencia de conformidad con las respectivas pretensiones y resistencias, tras lo cual quedaron los autos vistos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El pleno del Ayuntamiento de Figueres en sesión de 1-8-1997 acordó la constitución del Consorcio del Museu de l'Empordà y la aprobación de los estatutos. El Pleno del Consell Comarcal de l'Alt Empordà en sesión de 3-10-1997 acordó, asimismo, la constitución del indicado Consorcio y la aprobación de los estatutos de la entidad. El Consorcio es una entidad pública de carácter asociativo y naturaleza institucional y local integrada por el Ayuntamiento de Figueres, el Consell Comarcal de l'Alt Empordà y la Fundació Gala-Salvador Dalí, creada con la finalidad de gestionar el Museu de l'Empordà.

El pleno del Ayuntamiento de Figueres en sesión de fecha 2-12-2014 ratificó el acuerdo de disolución del Consorcio adoptado por el Consejo plenario del ente. Todos los bienes, derechos y obligaciones del Consorcio quedan integrados en el Ayuntamiento de Figueres en fecha 19-2-2015 y el Ayuntamiento se subroga en los contratos laborales suscritos por el Consorcio del Museu de l'Empordà, sin que haya ninguna interrupción de la relación contractual laboral (folios 92 a 96).

SEGUNDO.- Los actores Montserrat Herrera Gustems, provista de DNI núm, 35.123.168-Y, y Juan Carlos Morillas Millán, titular del DNI núm.





40.434.421-F, començaron a prestar servicis en el Museu de l'Empordà (mE), vinculados al Consorci del Museu de l'Empordà.

La Sra. Herrera treballava en turnu fijo de tarde y el Sr. Morillas en turnu fijo de mañanas, con los siguientes horarios:

-Horario mañana: de martes a sábados de 8:30 h a 15:00 h (6,5 h/día) y domingos y festivos de 10:45 a 14:15 h (3,5 h/día), todo el año.

-Horario tardes: de martes a sábados de 13:00 h a 19:30 h (6,5 h/día) y domingos y festivos de 10:45 a 14:15 h (3,5 h/día). El horario de tardes en periodo de mayo-octubre de 14:00 a 20:30 h (6,5 h/día).

Los turnos de mañana y tarde, y su ajuste a los horarios de verano/invierno de apertura del museo, se establecen de mutuo acuerdo entre el personal contratado y la dirección (informe de la directora del Museo de 24-11-2014 -folios 110 a 117-).

TERCERO.- El 19-2-2015 Montserrat Herrera Gustems y Juan Carlos Morillas fueron subrogados por el Ayuntamiento de Figueres con las siguientes condiciones laborales:

-Sra. Herrera: personal laboral temporal modalidad de interinidad hasta la resolución del procedimiento de selección para ocupar la plaza de forma definitiva o su amortización, plaza de portero ordenanza, grupo profesional AP, antigüedad de 19-6-2012 y jornada a tiempo completo de 37,5 h semanales, prestadas de lunes a domingo, con los descansos establecidos en la ley.

--Sr. Morillas: personal laboral indefinido fijo, plaza de oficial 1ª de mantenimiento, grupo profesional C2 y jornada a tiempo completo de 37,5 horas semanales, prestadas de lunes a domingo, con los descansos establecidos en la ley. La antigüedad no controvertida del Sr. Morillas es de 4-4-1998.

(Documento de subrogación del folio 97, y contratos de los folios 299 y 300).

CUARTO.- El codemandante Víctor Fuentes Martí, provisto de DNI núm.40.449.594-T, viene prestando servicios en el museo de l'Empordà (mE) en virtud de contrato laboral temporal suscrito con el Ayuntamiento de Figueres, en la modalidad de interinidad para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción hasta la cobertura definitiva, con antigüedad de 11-12-2015, ocupando la plaza de portero ordenanza, incluido en el grupo profesional AP, con jornada a tiempo completo de 37,5 h semanales, prestadas de lunes a domingo, con los descansos establecidos en la ley (contrato del folio 302).

QUINTO.- La Disposición Adicional Septuagésima Primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos generales del Estado para 2012 estableció que a partir de la entrada en vigor de dicha Ley, la jornada general





de trabajo del sector público no podrá ser inferior a 37 h y media de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Como consecuencia de la integración del personal del Museu de l'Empordà en la plantilla del Ayuntamiento, la mesa de negociación conjunta de 15-3-2016 acordó la jornada de trabajo para los empleados públicos adscritos al museo. El Decreto del regidor delegado del Servicio de RRHH de fecha 22-3-2016 resuelve establecer la jornada especial de trabajo para el personal del Museu de l'Empordà, teniendo una jornada obligatoria de 37 h y media semanales, organizadas de forma bimensual en función del servicio (folio 298).

SEXTO.- Es de aplicación a la relación laboral entre las partes el Convenio de las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Figueres para el período 2006-2008, vigente en la actualidad (no controvertido).

SÉPTIMO.- El Ayuntamiento abonaba como horas extraordinarias los días festivos trabajados por los actores (folios 31 a 77 y 185 a 190).

OCTAVO.- Según lo acordado en mesa general de negociación de 31-7-2020, el Decreto de Alcaldía de 27-8-2020 estableció para el personal municipal del Ayuntamiento de Figueres una jornada laboral ordinaria de 35 horas semanales, sin perjuicio de las jornadas especiales que se puedan acordar. Esta Jornada ordinaria semanal de 35 h no será de aplicación a la Guardia Urbana, que continuará trabajando una jornada de 37,5 h semanales, sin perjuicio de nuevos acuerdos. El establecimiento de esta jornada tiene efectos retroactivos desde el 1 de abril de 2020. El Decreto fue ratificado por el Pleno de Ayuntamiento en sesión celebrada el día 7-9-2020 (folios 118 a 121).

NOVENO.- A partir de abril 2020 los actores realizan jornada de 35 h semanales ó 1.491 h anuales, con los mismos turnos fijos que siempre había tenido. Los Sres. Morillas y Fuentes con turno fijo de mañana, y la Sra. Herrera con turno fijo de tarde (fichajes de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2021 -folios 127 a 184-).

DÉCIMO.- En fecha 2-2-2022 el Ayuntamiento de Figueres contrató temporalmente a Mónica Carrión Garzón, en la modalidad de interinidad para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección para la cobertura definitiva, para prestar servicios como portero ordenanza de museo, en jornada de tiempo completo de 37,5 h semanales, prestadas de lunes a domingo, incluidos festivos, con los descansos que establece la ley (folios 228 y 229).





UNDÉCIMO.- La Regidora delegada del servicio de RRHH dictó decreto en fecha 11-2-2022 resolviendo aprobar el calendario laboral para el año 2022 del personal adscrito al Museu de l'Empordà con categoría de oficial primera mantenimiento y ordenanza, basado en el siguiente cómputo:

- La jornada ordinaria de trabajo será de una media de 37 h y media semanales, o lo que es igual, 7 h y media diarias de media a prestar de lunes a domingo, incluidos festivos, siendo el total de horas de trabajo anual de 1.635 h, de las cuales 1.605 de trabajo efectivo.

- Para dar cobertura al servicio y a los horarios de apertura del Museu, se establecen los turnos de trabajo siguientes:

Mañana: de 10 a 17:30 h

Tarde: de 13 a 19:15 h

Partido: de 9:30 a 13:30 h y de 16 a 19:00 h

Domingos y festivos: de 9:45 a 14:15 h

Mañana (mantenimiento) de 8 a 15:30 h

Los turnos de tarde en que haya actividades formativas, el turno finaliza a las 20:30 h.

- La organización de los turnos de trabajo se facilitará a los trabajadores de forma bimensual. El decreto incorpora el calendario de los meses de febrero y marzo 2022, que se tiene por reproducido, con turnos rotativos (mañana, tarde, partido) entre los cuatros trabajadores adscritos del Museu (tres ordenanzas y un oficial 1ª de mantenimiento) (folios 191 a 194)

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 arts. 1, 2.a), 6 y 10 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y arts. 9.5 y 93 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SEGUNDO.- Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la precitada Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos son el resultado de una valoración global del conjunto de la prueba, de acuerdo con los principios de la sana e imparcial crítica y, en especial, de los elementos de convicción que se indican en el redactado de cada uno de los ordinales fácticos.





TERCERO.- Por la parte actora se pretende con la presente reclamación que se declare injustificada la modificación sustancial de condiciones impuesta unilateralmente por el Ayuntamiento en el Decreto de fecha 11-2-2022, que aprueba el calendario laboral para 2022 del personal adscrito al Museu de l'Empordà (mE), en el que se fija una jornada ordinaria de trabajo de 37,5 h semanales (equivalente a 7 h y media diarias o 1.635 h anuales), y se detalla el concreto horario de los turnos de mañana, tarde y partido, así como de domingos y festivos, y el horario de mantenimiento, imponiendo rotaciones de turnos.

Parten los actores de que su jornada laboral es la de 35 h semanales acordada en la mesa general de negociación de 31-7-2020, con efectos retroactivos de 1-4-2020, jornada que han venido realizando desde principios de abril de 2020, al igual que el resto de personal municipal, ya que les es aplicable el convenio propio del personal laboral del Ayuntamiento. Consideran, por ello, que el Decreto impugnado les impone condiciones laborales discriminatorias respecto del resto de empleados del Ayuntamiento, con incremento de jornada, cambio de horarios, rotaciones irregulares y arbitrarias de turnos, decisión del Ayuntamiento que no se ajusta a lo que dispone el art. 41 del ET, al implantarse sin previo aviso ni negociación, interesando se deje sin efecto alguno la referida modificación sustancial de las condiciones de trabajo, reponiendo a los afectados en sus anteriores condiciones, con reparación del daño causado, cifrado en 1.000,00 eur para cada uno de ellos. En la súplica de la demanda los actores solicitan, además, pronunciamiento judicial relativo a las fichas de puesto de trabajo a aplicar a los mismos.

A dichas pretensiones se opone el Consistorio demandado, que sin negar la aplicación a los actores del Convenio de las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Figueres, desmiente que el Decreto de febrero de 2022 suponga modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT). Se trata sólo de una concreción horaria de las condiciones recogidas en el convenio y en otras decisiones colectivas. Se remite al art. 23 del Convenio que fija un horario laboral ordinario de 8 a 15 h, si bien el propio precepto prevé que ciertos colectivos, por sus funciones, características y por el servicio público que prestan, tendrán jornadas especiales. En concreto el Decreto de 22-3-2016 estableció jornada laboral especial para el personal del mE de 37,5 h semanales, jornada no impuesta unilateralmente, sino previamente pactada en mesa de negociación. Añade que en los contratos de cada uno de los actores figura una jornada de 37 h y media semanales. Sin desconocer que partir de abril de 2020, y por mera tolerancia, han realizado una jornada de 35 h semanales, el Ayuntamiento empleador niega que tengan un derecho adquirido o condición más beneficiosa que les permita mantener esa jornada de 35 h. Tacha de indebida la acumulación de la pretensión referida al reconocimiento de la aplicación de determinadas fichas de puesto





de trabajo, alegando que los actores ya han interpuesto otra demanda en materia de clasificación profesional. Subsidiariamente, y para el caso de estimarse que el Decreto de febrero 2022 supone una MSCT, ésta estaría justificada por los motivos que se recogen en la propia resolución municipal.

CUARTO.- Expuestas así las posturas enfrentadas, lo primero que hay que dejar zanjado es que en este pleito no pueden pretenderse pronunciamientos declarativos sobre el ajuste de las tareas o cometido de los actores al contenido funcional de una ficha profesional u otra, pretensión que excede del limitado ámbito de conocimiento de la modalidad procesal del art. 138 de la LRJS que ahora nos ocupa, y que deberá sustanciarse y canalizarse por el procedimiento correspondiente.

Dicho lo anterior, y para dar solución al tema debatido debe partirse de que como principio general, el contrato de trabajo debe tener un objeto cierto, desarrollándose bajo unas determinadas condiciones, que las partes no pueden modificar unilateralmente al no poder quedar su cumplimiento al arbitrio de ninguna de ellas. Pese a esto, la intangibilidad, salvo acuerdo novatorio, del objeto del contrato, esto es, de las prestaciones a las que las partes se someten, y de sus condiciones, resulta matizada en el ámbito del contrato de trabajo dado que la prestación de servicios no se realiza como acto único, sino que tiene carácter continuado, lo que conlleva que el contenido de la prestación y de las condiciones en que se desarrolla puedan verse modificados con el objeto de adaptarse a las nuevas circunstancias, pues su ejecución se inserta en el marco organizativo de la empresa. En definitiva, el contrato de trabajo debe cumplirse en los términos en que fue pactado, aunque se permite su modificación en algunos casos, entre los que se encuentra el configurado en el art. 41 del ET, donde se regula la posibilidad de que el empresario, mediante un acto derivado de su voluntad unilateral, y dentro de los límites legalmente establecidos, pueda efectuar determinadas modificaciones sustanciales de las condiciones del trabajo.

El art. 41.1 del ET dispone que “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 de esta Ley.

Es determinante para la aplicación del régimen previsto en el Art. 41 del ET que la modificación de que se trate sea sustancial, concepto jurídico indeterminado de necesaria concreción e integración caso por caso, a la vista de las circunstancias que concurren, si bien debe acudir en todo caso a interpretaciones del concepto finalista y razonables, considerando sustancial la modificación que, conjugando su intensidad, la materia sobre la que versa y el carácter temporal o definitivo de la misma, sea dañosa para el trabajador al implicar en el caso concreto una mayor onerosidad de sus prestaciones, con un perjuicio comparable en relación a su situación anterior a la adopción de la decisión empresarial; en este sentido la jurisprudencia viene estimando que existe modificación sustancial cuando sea de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, pasando a ser otros de modo notorio.

El artículo 41.3 del ET señala que “la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad”.

QUINTO.- En el supuesto ahora enjuiciado es aceptado pacíficamente por el Ayuntamiento que el vínculo contractual que mantiene con los tres actores se rige por el Convenio de las condiciones trabajo del personal laboral del Ayuntamiento para los años 2006-2008, texto vigente, que no ha sido revisado ni actualizado desde su firma en junio de 2006.

El art. 21 del referido convenio contempla que la jornada ordinaria de trabajo efectivo de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Figueres será, en cómputo anual, la resultante de la aplicación del art. 23.2 del presente capítulo. Otros puestos de trabajo de la Institución, en función de los requerimientos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo podrán tener una jornada máxima de 40 h semanales bajo el concepto de especial dedicación. El mencionado art. 23.2 preceptúa que el horario laboral ordinario que afecta a los colectivos de carácter administrativo, técnico y aquellos otros que, sin este carácter, puedan asimilarse a ellos a estos efectos, queda fijado de lunes a viernes entre las 8 y las 15 horas (...). El apartado 3 del art. 23 apunta que aquellos colectivos que por sus características funcionales y de prestación del servicio público no se pueden ajustar a la jornada ordinaria, realizarán jornadas especiales adecuadas a cada servicio y de conformidad con la correspondiente ficha descriptiva del puesto de trabajo, quedando enumerados en el apartado 4 como colectivos con jornadas especiales, entre otros, la brigada municipal, el personal técnico de teatro, centros municipales de educación infantil, monitores de natación, personal de limpieza. En relación





con la Brigada municipal, se fija que su horario es de 7:30 h a 14:30 h ó de 7:00 a 14:00 h según se trate de horario de invierno o verano, más 2 horas y media una tarde por semana. En relación con los otros colectivos todo lo que se dice es que su horario está en función del servicio.

Según resulta del acervo probatorio incorporado a los autos, antes de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de presupuestos Generales del Estado para 2012, el Ayuntamiento tenía aprobada una jornada laboral para su personal, tanto laboral como funcionario, de 35 h semanales, excepto para la guardia urbana que tenía una jornada de 37,5 h. La Disposición Adicional 71ª de dicha ley estableció obligatoriamente una jornada de trabajo para el personal del sector público -y por ende del personal de la Administración local- no inferior a 37 h y media semanales de trabajo efectivo. La referida DA añadía que “las jornadas especiales existentes o que se puedan establecer, experimentarán los cambios que fueran necesarios en su caso para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria. En todo caso, las modificaciones de jornada que se lleven a efecto como consecuencia del establecimiento de esta medida, no supondrán incremento retributivo alguno”. La aplicación de esta normativa supuso incrementar en 2 h y media la jornada de todo el personal del Ayuntamiento sin incremento de retribución, sin que ello afectara al colectivo de guardia urbana que ya trabajaba 37,5 h a la semana.

A raíz de la disolución del Consorcio del Museu de l'Empordà, en febrero de 2015 el personal del mE fue subrogado por el Ayuntamiento de Figueres y quedó integrado en la plantilla municipal en aplicación del art. 44 ET, de modo que Montserrat Herrera y Juan Carlos Morillas pasaron a depender del Ayuntamiento con la jornada de 37,5 h/semana que tenían en el Consorcio, coincidente con la que en, en el momento de la subrogación, el Ayuntamiento aplicaba al personal municipal. Víctor Fuentes fue contratado directamente por el Ayuntamiento en diciembre de 2015, pactándose en la cláusula segunda de su contrato una jornada de 37,5 h semanales.

Un año después de la subrogación, en mesa de negociación conjunta celebrada el 15-3-2016 se acordó la jornada de trabajo para los empleados públicos adscritos al mE, calificándose de especial la jornada de trabajo de este colectivo, estableciendo una jornada “obligatoria” de 37 h y media semanales, organizadas en forma bimensual en función del servicio. Ahora bien, la obligatoriedad de esa jornada -y esto es importante- debe interpretarse en el marco o contexto de la DA 71ª de la Ley 2/2012 vigente en ese momento, para adecuarse a lo previsto en la misma, no porque se hubiera justificado que los requerimientos del puesto de trabajo de los empleados adscritos al Museo exijan una jornada superior a la ordinaria aplicada con carácter general y ordinario al resto del personal.





Posteriormente, la Ley 6/2018, de Presupuestos generales del Estado para el año 2018, al tratar de la jornada de trabajo en el sector público, contempló que cada Administración pública podría establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo diferentes de la establecida con carácter general si se cumplían ciertos requisitos. Con este sustento normativo, en septiembre de 2020 el pleno del Ayuntamiento de Figueres, tras acuerdo alcanzado en mesa general de negociación, estableció para el personal municipal del Ayuntamiento una jornada laboral ordinaria de 35 h semanales, con efectos de 1-4-2020, con la única salvedad de la Guardia Urbana que seguirá trabajando 37,5 h semanales, sin ninguna otra excepción. Y aunque el Decreto incorporaba la adición “sin perjuicio de las jornadas especiales que se puedan acordar”, se refiere a acuerdos futuros, no constando ningún acuerdo negociado posterior a septiembre 2020 que fije para el personal del mE una jornada distinta a las 35 h semanales.

La nueva jornada ordinaria de 35 h semanales -pactada en mesa de negociación y recogida en el Decreto de septiembre 2020 en los términos que han quedado expuestos- necesariamente alcanzó al personal adscrito al museo, aunque su jornada se considere especial y pueda precisar de una distribución diferente a la ordinaria descrita en el art. 23.2 del convenio. Así lo corrobora un dato objetivo, cual es que a partir de abril 2020 la jornada aplicada a este colectivo fue de 1.491 h anuales (35 h/semana) según es de ver en los marcajes horarios, y no por tolerancia o liberalidad empresarial, sino por ser la jornada que les corresponde en su condición de personal municipal.

El Decreto impugnado de 11-2-2022 por el que se aprueba el calendario laboral 2022 para el personal adscrito al Museo introduce cambios de hondo calado en las condiciones de jornada, horarios y turnos de los tres actores, pasando por alto que el art. 37 del EBEB remite necesaria y obligatoriamente a la negociación colectiva la materia de calendarios y jornada, lógicamente, no la que afecta individualmente a un trabajador, sino la que tiene un dimensión colectiva por alcanzar a un grupo funcional homogéneo, como es el caso del personal del mE.

Lo actuado en autos demuestra la MSCT denunciada por los actores, sin seguir los trámites del art. 41 del ET, precepto que exige comunicación a los trabajadores concretando la causa en que se funda la decisión empresarial, poniendo en conocimiento de aquéllos cuáles son las circunstancias que configuran la situación empresarial en que se apoya la causa económica, técnica, organizativa o de producción que se ha de invocar como sustento. Este requisito esencial no se cumple en este caso con la escueta referencia al horario de apertura del museo previsto para 2022 o por el número mínimo de 2 vigilantes exigido por la Ley catalana de Museus del año





1990. Sin olvidar que también se ha omitido el preaviso legal y la comunicación a la RLT.

Habiéndose adoptado la decisión por el Ayuntamiento sin cumplir los indicados requisitos formales prevenidos en el artículo 41 del ET, ha de ser declarada nula, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 138.7 de la LRJS, en su interpretación judicial mayoritaria (así, sentencias de la Sala social del TSJ, de Cataluña de 28-09-2000, Aragón de 29-06-2011 y Galicia de 11-7-2014). En efecto, el artículo 138.7 de la LRJS, que regula la calificación judicial que debe darse a las modificaciones impugnadas por el trabajador, omite toda referencia al concreto defecto formal analizado, si bien la mayoría de la doctrina de suplicación llega a la conclusión de que la inobservancia de los requisitos formales lleva consigo la declaración de nulidad de la medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y ello « porque aunque la ley no establece la sanción para el incumplimiento de las formalidades, la declaración de justificada o injustificada de la modificación está en relación exclusiva con la acreditación o no de las razones invocadas por la empresa, y porque los requisitos de forma exigidos en el precepto legal se dirigen a la preservación de las garantías de los trabajadores que no pueden ver alterado su sistema de trabajo de forma inmediata sin posibilidad de acomodación de su vida laboral», de suerte que la modificación llevada a cabo con inobservancia de todas las exigencias formales se configura como una medida implementada con defecto de procedimiento, encuadrándose dentro de los supuestos calificables de nullos.

Por lo expuesto, el decreto impugnado de 11-2-2022 ha de ser declarado nulo, tal y como establece el artículo 138.7, último párrafo, de la LRJS, siendo así que, como es obvio, la nulidad conlleva el reconocimiento del derecho a la inmediata reposición de los trabajadores demandantes en sus anteriores condiciones de trabajo (jornada, horario y turno), pues una medida declarada nula no puede conllevar un nivel de protección para el trabajador menor que la declarada injustificada. Por esta misma razón, la nulidad acogida no obsta analizar la reclamación de los daños y perjuicios que la decisión empresarial haya podido ocasionar durante su vigencia. Ahora bien, el éxito de esta petición pasa por acreditar los daños que la medida haya irrogado, así como la concurrencia de los presupuestos constitutivos del derecho a la indemnización solicitada, nada de lo cual se ha alegado ni probado, debiendo decaer la petición indemnizatoria.

SIXTO.- Frente a esta sentencia no cabe recurso de suplicación al no encontrarnos ante ninguno de los supuestos excepcionales previstos en el art. 138.6 de la LRJS.

VISTOS los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.





FALLO

Que estimando la demanda que da origen a las presentes actuaciones, debo declarar y declaro la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los demandantes **MONTSERRAT HERRERA GUSTEMS, VÍCTOR FUENTES MARTÍN y JUAN CARLOS MORILLAS MILLÁN**, efectuada por Decreto de fecha 11-2-2022, condenando al **AYUNTAMIENTO DE FIGUERES** a reponerles inmediatamente en sus anteriores condiciones laborales. Apreciando indebida acumulación de la pretensión referida a las fichas de puesto de trabajo aplicables a los mismos.

Notifíquese esta resolución a las partes advirtiéndoles que la misma es firme y que frente a ella no pueden interponer recurso alguno.

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

Así por esta mi Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

La Magistrada

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso,





rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

INFORMACIÓN PARA LOS USUARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

*En aplicación de la Orden JUS/394/2020, dictada con motivo de la situación sobrevinida con motivo del **COVID-19**:*

- *La atención al público en cualquier sede judicial o de la fiscalía se realizará por vía telefónica o a través del correo electrónico habilitado a tal efecto, arriba detallados, en todo caso cumpliendo lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.*
- *Para aquellos casos en los que resulte imprescindible acudir a la sede judicial o de la fiscalía, será necesario obtener previamente la correspondiente cita.*
- *Los usuarios que accedan al edificio judicial con cita previa, deberán disponer y usar mascarillas propias y utilizar el gel desinfectante en las manos.*

