

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL ALBACETE

SENTENCIA: 00225/2020

C/ SAN AGUSTIN N° 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE
Tfno: 967 596 714
Fax: 967 596 569
Correo electrónico: tribunalsuperior.social.albacete@justicia.es
NIG: 45165 44 4 2019 0000022
Equipo/usuario: 7
Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0001466 /2019

Procedimiento origen: CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000024 /2019
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

RECURRENTE/S D/ña DOLORES CACHERO BUIL
ABOGADO/A: JUAN JOSE MUÑOZ GOMEZ
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: URBANOS DE TALAVERA SA
ABOGADO/A: FRANCISCO JOSE CASTIÑEIRA MARTINEZ
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

Magistrado Ponente: D. JOSE MANUEL YUSTE MORENO

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D^a. LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO
D^a PETRA GARCIA MARQUEZ
D. JOSE MANUEL YUSTE MORENO

En Albacete, a trece de febrero de dos mil veinte.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

- SENTENCIA N° 225/20

En el **RECURSO DE SUPPLICACION número 1466/19**, sobre Conflicto Colectivo, formalizado por la representación de DOLORES CACHERO BUIL, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Tres de Toledo con sede en

Talavera de la Reina, en los autos número 24/19, siendo recurrido/s URBANOS DE TALAVERA, SA; y en el que ha actuado como Magistrado-Ponente D. José Manuel Yuste Moreno, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que con fecha 24 de mayo de 2019 se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número Tres de Toledo con sede en Talavera de la Reina, en los autos número 24/19, cuya parte dispositiva establece:

« Que **DESESTIMANDO** la demanda de CONFLICTO COLECTIVO interpuesta por **DOÑA DOLORES CACHERO BUIL** como Secretaria General de la Federación de Servicios a la ciudadanía de Castilla la Mancha del Sindicato Comisiones Obreras, contra **URBANOS DE TALAVERA SA-MOMBUS**, debo absolver y absuelvo a la demandada de las pretensiones ejercitadas.»

SEGUNDO.- Que en dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados:

« PRIMERO.- Desde el 1 de abril de 2018 la mercantil demandada es concesionaria del servicio público de transporte urbano por autobús en la ciudad de Talavera de la Reina. Tras la citada concesión los trabajadores fueron subrogados por la nueva empresa y pasaron a formar parte de la plantilla de la misma. La relación laboral se rige por el convenio colectivo de la provincia de Toledo de Transporte de viajeros por carretera, el cual en su art. 23 dispone respecto al calendario que las empresas, de acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as establecerán en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tablones de anuncios se elaborará teniendo en cuanto los siguiente criterios y contenidos: jornada semanal tipo de 40 horas, computada bisemanalmente; horario de descanso (bocadillo); señalización de las fiestas; Vacaciones; Especificación de los descansos entre jornada y semanales; Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación; Especificación de las jornadas irregulares donde proceda; Especificación de horarios flexibles donde proceda. Conocimiento de los servicios: los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación los de carácter mensual, tres días los quincenales, dos días los semanales y en los diarios dos horas antes de terminar el servicio de la jornada anterior.

SEGUNDO.- Por la dirección de la empresa en reunión de 19 de diciembre de 2018 de la que se levantó acta (documento 1 de la actora y doc. 11 de la demandada) se hace entrega a los Delegados de Personal del calendario de vacaciones del personal de conducción para el año 2019, firmando el correspondiente recibí. Así mismo se hizo entrega del

calendario laboral de 2019, del informe de la distribución de horarios y calendarios de acuerdo con los nuevos horarios de servicio a realizar a partir del día 1 de enero de 2019 y del cuadrante con los turnos de trabajo del personal de conducción para el mes de enero/19 para su revisión y posterior publicación el día 21 de diciembre de 2018 en el tablón de anuncios para información de los trabajadores, negándose los Delegados de Personal a firmar los mismos en concepto de recibí, no obstante, se les hizo entrega de una copia para su información. Asimismo, se comunicó a los Delegados de Personal que entre los días 26 y 28 de diciembre se organizarían una o dos jornadas informativas para comentar sobre los nuevos horarios de servicio a partir del día 1 de enero de 2019.

TERCERO.- En fecha 28 de diciembre de 2018, por solicitud de los Delegados de Personal de 18 de diciembre de 2018, tiene lugar mediación entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla la Mancha a fin de solucionar los hechos origen del conflicto, pero analizados todos los puntos de la controversia se acuerda respecto de una parte de ellos -cinco puntos de los expuestos-, mientras que respecto a los referentes al calendario laboral y cambios de turnos y horarios se pospone su tratamiento a posteriores reuniones celebradas el 21 de enero de 2019 en la sede de la empresa con la representación de los trabajadores, la representación sindical y la gerencia y dirección de RRHH. De dicha reunión se redactó el correspondiente Acta (folios 57 a 61 de autos) cuyo borrador fue entregado a los delegados el día 28 de enero de 2019 y enviado por correo el mismo día. Se celebra acto de mediación el 28 de enero de 2019, volviéndose a reunir el 5 de febrero de 2019 en la sede de la misma, a propuesta de la empresa y para seguir estudiando los temas pendientes, redactándose la correspondiente acta (folios 62 a 64 de autos) remitida a los delegados el 8 de febrero de 2019, celebrándose el 20 de febrero de 2019 una tercera reunión mediación sin acuerdo. En todo caso, la representación de los trabajadores sigue manteniéndose en sus planteamientos iniciales rechazando las propuestas de la empresa.

CUARTO.- Previamente se habían mantenido por la representación de la empresa diversas reuniones con los Delegados de Personal en fechas de 29 de noviembre de 2018, 5 y 11 de diciembre de 2018 tal y como se menciona en el acta firmada el 28 de diciembre de 2018 (doc. 14 de la demandada) para solucionar problemas de calendario laboral, incumplimiento de cuadrantes, tiempos de presencia, conducción y descanso, atribuciones de nuevas funciones a los conductores, no entrega de ropa de trabajo, etc.

QUINTO.- En relación al cálculo de los tiempos de toma y deje que se devengan de acuerdo a las funciones realizadas en cada turno, la empresa ha presentado a los trabajadores una valoración de los citados tiempos, en base a los tiempos reales que se invierten en las citadas funciones y que se detallan en concepto de posicionamiento a/desde cabecera,

liquidación en máquina recaudadora, rellenar el parte de taller, repostar, lavar el vehículo en puente de lavado y otros (para el turno de mañana) (folios 55 y 56 de autos) que en este momento damos por reproducidos.

SEXTO.- Se denunció a la empresa por los delegados de Comisiones Obreras ante la Inspección de Trabajo por incumplimiento del convenio de aplicación y, en concreto, por realizar trabajos fuera de la categoría profesional, en concreto, limpieza exterior de los vehículos y recaudación, por incumplimiento del art. 23 del Convenio y art. 34.2 del ET por falta de negociación del calendario laboral del 2019 con la representación de los trabajadores modificando las jornadas y los cuadrante, así como los horarios de todo el servicio desde el 1 de enero de 2019. La Inspección emite informe el 7 de marzo de 2019 haciendo constar la existencia de un proceso mediador que estaba en curso de tramitación en relación con los asuntos planteados.

SEPTIMO.- Disconforme la representación legal de los trabajadores con la medida empresarial, la Ejecutiva Regional en comisión extraordinaria celebrada el día 9 de enero de 2019 adoptó, por unanimidad, el acuerdo de promover demanda de conflicto colectivo en relación al cambio en el horario y la distribución de los turnos de trabajo a realizar a partir del 1 de enero de 2019.

OCTAVO.- En cumplimiento del contrato celebrado con el Ayuntamiento de Talavera de la Reina, a partir del 1 de enero de 2019 la empresa demandada concesionaria del servicio desde el 1 de abril de 2018 puso en funcionamiento una reordenación y normalización de horarios, y una mejora en los pasos por parada de la red de transporte en beneficio de los usuarios del transporte urbano y de la movilidad en la ciudad, manteniéndose el régimen de trabajo a turnos rotativos de mañana y tarde de todos los conductores, se mantienen invariable el número de turnos diarios, tanto en días laborales como en sábados, festivos, agosto y navidad, y en cuanto a los horarios, existe una ligera variación de las horas de comienzo o finalización de algunas líneas, de entre tres y nueve minutos de diferencia entre los años 2018 y 2019.»

TERCERO.- Que contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de DOLORES CACHERO BUIL, el cual fue impugnado de contrario, elevándose los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, en la que, una vez tuvieron entrada, se dictaron las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma; poniéndose en su momento a disposición del/de la Magistrado/a Ponente para su examen y resolución.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Toledo con sede en Talavera de la Reina, dictada en fecha 24 de mayo de 2019, en el procedimiento 24/2019, en el que son parte Federación de Servicios a la Ciudadanía de Castilla La Mancha, del Sindicato Comisiones Obreras, como demandante, y Urbanos de Talavera, S.A. Mombus, se formula Recurso de Suplicación por la parte demandante solicitando que se revoque la sentencia dictada y se "declare la nulidad de la decisión empresarial de cambio de horarios y de jornada de trabajo por incumplimiento del art.23 del convenio colectivo aplicable y por no ajustarse a lo establecido en el art. 41 ET y se condene a la empresa a reponer a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo".

Para sostener su petición se alegan los siguientes motivos:

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

- a. Modificar el hecho probado **segundo** para que quede con el siguiente contenido:

"SEGUNDO.- " Por la dirección de la empresa en reunión de 19 de diciembre de 2018 de la que se levantó acta (documento 1 de la adora y doc.11 de la demandada) se hace entrega a los Delegados de Personal del calendario de vacaciones del personal de conducción para el año 2019, firmando el correspondiente recibí. Así mismo se hizo entrega a los Delegados de Personal de: la planificación de los festivos a trabajar y/o librar durante el año 2019, cuadrante que muestra igualmente los días de vacaciones; Informe de la distribución de horarios y calendarios de acuerdo con los nuevos horariosde servicio a realizar a partir del 1 de enero de 2019; y del cuadrante con los turnos de trabajo del personal de conducción para el mes de enero/19 para su revisión y posterior publicación el día 21 de diciembre de 2018 en el tablón de anuncios para información de los trabajadores, negándose los Delegados de Personal a firmar los mismos en concepto de recibí, no obstante, se les hizo entrega de una copia para su información. Asimismo, se comunicó a los Delegados de Personal que entre los días 26 y 28 de diciembre se organizarían una o dos jornadas informativas para comentar sobre los nuevos horarios de servicio a partir del día 1 de enero de 2019".

b. Modificar el hecho probado **segundo** para que quede con el siguiente contenido:

"SÉPTIMO.- "Disconforme la representación legal de los trabajadores con la medida empresarial, la Ejecutiva Regional en comisión extraordinaria celebrada el día 9 de enero de 2019 adoptó, por unanimidad, interponer demanda de conflicto colectivo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo".

2. Al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por "violación de los Arts. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET) en relación con la Disposición Adicional 3a del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo y los art.s 23 y 25 del Convenio Colectivo de la provincia de Toledo de transporte de viajeros por carretera, y el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y de la jurisprudencia".

Para abordar la resolución del presente recurso de suplicación conviene dejar clara la cuestión controvertida que es la que determina el entorno de conocimiento de la Sala. La demanda ejercita acción colectiva de modificación sustancial de condiciones de trabajo, habiendo dado lugar a un procedimiento de conflicto colectivo por imposición de lo previsto en el artículo 41.5 LET; en la demanda se expresa que el citado procedimiento colectivo "deriva de la decisión empresarial unilateral de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de carácter colectivo, llevadas a cabo sin respetar el procedimiento previsto en el art.41 del ET y que han consistido en un cambio en el horario y la distribución de los turnos de trabajo a realizar a partir del día 1 de enero de 2019, con la consiguiente modificación de la jornada de trabajo", modificación que ha tenido lugar con la comunicación el día 19 de diciembre a la representación de los trabajadores por la dirección de Urbanos de Talavera, S.A. del nuevo horario, distribución de la jornada y turnos, así como las vacaciones, cuadrante de festivos y vacaciones y el calendario laboral del mes de enero de 2019. En el suplico la demanda pide que se "declare la nulidad de la decisión empresarial y se condene a la empresa a reponer a los trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo, condenando al empresario a estar y pasar por tal declaración así como a dejarla sin efecto".

Lo que hay que decidir es si ha habido una modificación de carácter colectivo en lo que se refiere a horario y la distribución de los turnos de trabajo; los hechos que importan y trascienden y el Derecho aplicable deben ser los que correspondan a tal pretensión, y no otros.

SEGUNDO.- Revisión de hechos probados.

La previsión legal del artículo 193 b) LRJS permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones o errores de apreciación entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales practicadas habiéndose exigido por reiterada Jurisprudencia (TS 25 de septiembre de 2018, recurso: 43/2018, y las que cita de 28 mayo 2013, recurso 5/20112; 3 julio 2013, recurso 88/2012; 25 marzo 2014, recurso 161/2013; y 2 marzo 2016, recuro 153/2015) para que prospere la alteración de los hechos probados de una sentencia lo siguiente:

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

7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.
8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.
9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental.

El recurso pide la revisión del hecho probado **segundo** en el que la alteración consiste en excluir la expresión "del calendario laboral de 2019". Esta apreciación se hace porque considera que no hay ningún documento obrante en autos, o bien de la pericia practicada contradictoriamente en el acto de juicio oral, que sirva de soporte para declarar como hecho probado que se entregara a los Delegados de Personal un calendario laboral de 2019. Sin embargo, el hecho probado recoge lo que se dice en los documentos 1 de la actora y 11 de la demandada que es el que se plasma en la demanda (hecho tercero) y el que se traslada en ese sentido a la redacción del hecho probado segundo y en el cual se expresa con claridad la entrega de lo que se identifica como calendario laboral. Otra cosa es que en el concepto de los demandantes y recurrentes lo que se les entregó no cumpla "con los criterios y contenidos establecidos en el art.23 del Convenio colectivo de la provincia de Toledo de transporte de viajeros por carretera" circunstancia al margen de lo que aquí se discute e intrascendente a tales efectos ya que lo cuestionado con la demanda es la modificación indebida e incorrecta de los horarios de trabajo y de los turnos de trabajo, que sí se entregaron a la representación de los trabajadores según dice el hecho probado en la parte que no se ha pretendido alterar, dando así lugar a la inadmisión de la alteración propuesta.

Con la modificación del hecho probado séptimo se quiere sustituir la expresión "en relación al cambio de horario y la distribución de los turnos de trabajo a realizar a partir de 1 de enero de 2019" por la expresión "por modificación sustancial de las condiciones de trabajo". Esta es, nuevamente, una alteración intrascendente a efectos del presente litigio porque no cabe duda de que lo interesado en

él es referente al cambio de horario y a la distribución de turnos de trabajo considerando que se ha producido una modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo, siendo más específico lo expresado en el hecho probado que además coincide con la realidad plasmada procesalmente con el ejercicio de la acción. También ha de ser desestimada entonces esta modificación de hechos probados.

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

La demanda reclama la nulidad de la decisión empresarial de cambio horario porque "no se ha comunicado a la representación legal de los trabajadores la apertura de un período de consultas de duración no superior a 15 días", y haber actuado de mala fe para "imponer una medida inamovible orientada a la obtención de un acuerdo mediante la mera adhesión que a todas luces debe considerarse nula".

La cuestión litigiosa se enmarca en torno a lo previsto en el artículo 41 LET., conforme al cual la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, siendo tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Como ha dicho el Tribunal Supremo, la calificación de sustanciales de las modificaciones contractuales constituye un concepto jurídico indeterminado cuya delimitación se hace entendiendo que en él se integran 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 artículo 41.2, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del "ius variando" empresarial". Consecuentemente, añade, 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.

Debe advertirse que, como dice el artículo 41 LET, son modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39. Solamente las alteraciones que constituyan modificación sustancial deben someterse a los requisitos y condiciones del artículo 41 y pueden dilucidarse en procedimiento especial.

En sentencias del Tribunal Supremo como las de 11 de diciembre de 1997, recurso 1281/1997, 22 de septiembre de

2003, recurso 122/2002, 10 de octubre de 2005, recurso 183/2004, 26 de abril de 2006, recurso 2076/2005, 17 abril 2012, recurso 156/2011; 25 noviembre 2015, recurso 229/2014; y 12 de septiembre de 2016, recurso 246/2015, entre otras muchas, se sienta doctrina de alcance general sobre qué significa que un cambio sea sustancial. Con arreglo a ella se debe tener en cuenta lo siguiente:

- 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.
- Se destaca 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 calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones.
- Para calificar una modificación como sustancial tendrá el intérprete que estudiar caso por caso, y su juicio deberá tener en cuenta siempre los elementos contextuales, así como "el contexto convencional e individual, la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que la alteración supone para los trabajadores afectados".
- El nivel de derechos, por elevado que sea, no sirve para descartar que existe una MSCT. La determinación del

carácter oneroso de los cambios ha de afrontarse por referencia a las alteraciones padecidas por los propios trabajadores de la empresa y no mediante comparación con otros colectivos. Hay que examinar la entidad de los cambios, su duración, las eventuales compensaciones y cualesquiera otras circunstancias concurrentes.

Como en cualquier supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo hay que determinar si existe una situación de hecho antecedente y otra consecuente que trastoca la forma de prestación anterior de forma trascendente, haciéndose necesario decidir si, en términos jurídicos esa modificación es una modificación de carácter sustancial o no ya que el desarrollo del litigio depende de esa evidencia.

Lo que al respecto tenemos en el caso enjuiciado es únicamente lo que dice la sentencia impugnada en su fundamento jurídico tercero ya que ni la demanda ni el recurso identifican con hechos concretos ni la situación anterior ni la sobrevenida, pese a que es carga del proponente la de alegar y acreditar tales circunstancias de hecho. Según relato de la sentencia resultan los siguientes hechos:

a. Los promedios de inicio y final de jornada en los **días laborables** (excluyendo los sábados, y los laborales de agosto y navidad) en los años 2018 y 2019 son los siguientes:

- o El promedio de comienzo de las 11 líneas existentes
 - en turno de mañana en el 2018 era a las 07:04 horas, mientras que en el año 2019 es a las 07:01 horas.
 - en turno de tarde en el 2018 era a las 14:50 horas, y en el año 2019 es igualmente a las 14:50 horas.

- o El promedio final de las 11 líneas existentes
 - en turno de mañana en el 2018 era a las 14:50 horas, y en el año 2019 es igualmente a las 14:50 horas.
 - en turno de tarde en el 2018 era a las 22:29 horas, mientras que en el año 2019 es a las 22:38 horas.

b. Los promedios de inicio y final de jornada en los **sábados y laborales de agosto y navidad** en los años 2018 y 2019 son los siguientes:

- o El promedio de comienzo de las 7 líneas existentes

- En turno de mañana en el 2018 era a las 07:16 horas, mientras que en el año 2019 es a las 07:11 horas.
- En turno de tarde en el 2018 era a las 14:53 horas, y en el año 2019 es a las 14:50 horas.
- El promedio final de las 7 líneas existentes
 - En turno de mañana en el 2018 era a las 14:53 horas, y en el año 2019 es a las 14:50 horas.
 - En turno de tarde en el 2018 era a las 22:30 horas, mientras que en el año 2019 es a las 22:29 horas.
- c. Los promedios de inicio y final de jornada en los **domingos y festivos** en los años 2018 y 2019 son los siguientes:
 - El promedio de comienzo de las 5 líneas existentes
 - En turno de mañana en el 2018 era a las 08:56 horas, mientras que en el año 2019 es a las 08:51 horas.
 - En turno de tarde en el 2018 era a las 14:59 horas, y en el año 2019 es a las 15:46 horas.
 - El promedio final de las 5 líneas existentes
 - En turno de mañana en el 2018 era a las 14:59 horas, y en el año 2019 es a las 15:46 horas;
 - En turno de tarde en el 2018 era a las 22:36 horas, mientras que en el año 2019 es a las 22:55 horas.

En la propia sentencia se da explicación del origen de esas referencias de hecho y de las conclusiones consecuentes, relatando que es la información de los testigos y la prueba documental la que confirma que se mantuvieron el número de turnos e itinerarios, y la rotación entre ellos de los trabajadores, con las alteraciones de inicio y final ya expresadas que son las únicas modificaciones realizadas. Y si se tienen en cuenta tales variaciones en el entorno precedente, en su amplitud temporal, en al tenor de la actividad realizada por la empresa y en su afectación personal a los trabajadores, debe concluirse como hace el Juzgado que estamos ante meros ajustes o variaciones de matiz, que no inciden en la esencia de la prestación de servicios ni afecta a elementos fundamentales de su configuración ya que son alteraciones de inicio y fin de jornada diaria de escasos minutos.

No hay modificación sustancial de condiciones de trabajo y por tanto debe desestimarse la pretensión actora puesto que en el seno de las modificaciones no sustanciales, individuales o colectivas, la empresa tiene la capacidad, la autorización legal, para proceder a la determinación del servicio que presta al cliente y con ello a la determinación de las condiciones en que los trabajadores se acomodan a ese servicio al público. Por ello debe concluirse desestimando el recurso de suplicación formulado por el Sindicato demandante y confirmando la sentencia impugnada.

CUARTO.- Costas.

Establece el artículo 235.2 LRJS que, frente a la regla principal del vencimiento expresada en el apartado 1, en los procesos sobre conflicto colectivo cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia, sin perjuicio de la imposición de las costas cuando se haya actuado con temeridad o mala fe.

Desestimándose el recurso y no habiéndose alegado temeridad o mala fe en la interposición del mismo, no pudiendo apreciarse la concurrencia de circunstancia que pudieran llevar a la convicción de una actuación temeraria o de mala fe del recurrente, no procede imposición de costas.

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

FALLAMOS

Que desestimando como desestimamos el recurso de suplicación formulado por Federación de Servicios a la Ciudadanía de Castilla La Mancha, del Sindicato Comisiones Obreras contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Toledo con sede en Talavera de la Reina, dictada en fecha 24 de mayo de 2019, en el procedimiento 24/2019, debemos confirmar y confirmamos la sentencia impugnada; sin imposición de costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación. Durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen,

de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la **Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, tiene abierta en la Oficina del BANCO SANTANDER sita en esta ciudad, C/ Marqués de Molíns nº 13, **indicando: 1) Nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y, si es posible, el NIF/CIF; 2) Beneficiario: SALA DE LO SOCIAL; y 3) Concepto (la cuenta del expediente): 0044 0000 66 1466 19;** pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de la citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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

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

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