

## Tribunal Superior de Justicia

TSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social) Sentencia  
num. 2248/2016 de 7 septiembre

JUR\2016\196639



Novación del contrato de trabajo.

Jurisdicción: Social

/

Ponente: Ilmo. Sr. D. Jesús Sánchez Andrada

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA SALA DE LO SOCIAL  
SEVILLA

ILMOS. SRES.:

DOÑA BEGOÑA RODRÍGUEZ ÁLVAREZ

DOÑA BEGOÑA GARCÍA ÁLVAREZ

DON JESÚS SÁNCHEZ ANDRADA

En Sevilla, a siete de septiembre de dos mil dieciséis

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía,  
compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA N° 2248/2016

En el recurso de suplicación interpuesto por D.G.R.F., contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de los de Jerez de la Frontera (Cádiz), Autos n° 1181/2014; ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JESÚS SÁNCHEZ ANDRADA, Magistrado Especialista del Orden Jurisdiccional Social.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO

Según consta en autos, se presentó demanda por D.G.R.F. contra el HOTEL PLAYA DE LA LUZ, S.A., sobre contrato de trabajo, se celebró el juicio y se dictó

sentencia el día 11-09-2015 por el Juzgado de referencia, en la que se desestimó la demanda.

## SEGUNDO

En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

“PRIMERO.- El actor presta servicios para la demandada desde el 28-3-02 con la categoría profesional de guarda y mantenedor con las funciones del hecho 2º de demanda, que damos por reproducido y un salario de 46'11 con contrato de trabajo de fijo discontinuo a jornada completa.

SEGUNDO.- La empresa dispone mediante comunicación fechada y notificada el 20-6-14 al trabajador con fecha de efectos de 6-7-14, comunicación que damos por reproducida, una reducción de jornada, pasando de 1350 horas a 1012 horas, y una modificación del horario, pasando de realizar horario de 8'30 horas día entre las 16 y las 00'30 horas durante cuatro días a la semana, teniendo 2 de descanso, a un horario de 6'30 horas día entre las 17 y las 23'30 horas durante cuatro días a la semana, teniendo 2 de descanso. El 7-7-14 el actor recibe nueva comunicación el actor, en la que se pasa la fecha de efectos de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo al 10-7-14.

En el centro de trabajo esta modificación afecta a diez trabajadores, cinco guardas y mantenedores, entre los que está el actor, y cinco socorristas y personal de piscina. Los compañeros del actor guardas-mantenedores han aceptado la medida”.

TERCERO.- El actor es representante de los trabajadores.

CUARTO.- Antes de la modificación que ahora se impugna, el 24-3-14 la empresa comunicó al trabajador su subrogación a SIO SERVICIOS AUXILIARES SL, medida que afectaba a un grupo de trabajadores de la empresa, mostrando el actor su disconformidad, fue impugnada y dejada sin efecto por la empresa cuando se presentó demanda colectiva ante el SERCLA, firmada por el Presidente de la Unión Provincial de CSI-F, D S.A.J. Se firmó Acuerdo de 9-4-14 por el que la empresa retiraba la medida.

Posteriormente se realizan reuniones con los representantes de los trabajadores y la empresa, a las que no acude el actor, los días 14 de abril, 13, 20 y 28 de mayo, 4 de junio y 1 de julio, en el que se habla de la subrogación de trabajadores y de la reducción de jornada de los guardas.

QUINTO.- La Inspección de Trabajo giró visita y realizó actuaciones en la empresa levantando diligencia de 1 y 4 de septiembre 14, requiriendo documentación. El 20-10-14 el representante de la empresa comparece en la Inspección de Trabajo y aporta documentación requerida en relación a la reducción

de jornada de los guardas y el proceso de externalización del servicio de socorrismo.

SEXTO.- El actor impugna la modificación de 20-6-14 de forma individual en intento de conciliación ante el SERCLA, el 14-7-14 se reúnen las partes resultando el intento sin avenencia.

SEPTIMO.- Los resultados en la empresa demandada han sido los siguientes:

	2012	2013	2014
Tercer Trimestre	4.670.853'25	4.286.840'63	
Cuarto Trimestre	1.274.929'52	1.273.204'18	
Primer Trimestre	719.621'09	692.128'99"	

### TERCERO

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, que fue impugnado por la entidad demandada.

### FUNDAMENTOS JURÍDICOS

#### PRIMERO

Impugna la representación Letrada de la parte actora, ahora recurrente, la sentencia que siéndole adversa, desestimó la demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo, formulada, con su primer motivo, al amparo del apartado a) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, LRJS, denunciando la infracción de los arts. 24.1 CE, art. 248 LEC, así como los art. 26.1 y 97.2 LRJS, entendiendo que si en la contestación a la demanda se plantea por la empresa que nos encontrábamos ante un contrato a tiempo parcial, ampliando el objeto del debate, se estaba acumulando a la acción ejercitada una declarativa de derechos y en cualquier caso la sentencia carece de motivación al respecto, limitándose a citar el art. 12.3 y 8, del Estatuto de los Trabajadores, ET, mas declara esta Sala reiteradamente que, por todas, Sentencia núm. 1933, de 20 de junio 2012, rec. 3184/2010, núm. 1191, de 10 de abril 2013, rec. 3360/2011 y núm. 2714, de 16 de octubre 2013, rec. 3060/2012, recogiendo doctrina del Tribunal Constitucional, S. 47/2000, el cauce de la nulidad, por afectar al procedimiento, debe estar ligado a la vulneración del derecho de defensa o a la incongruencia del fallo y también en SS. núm. 2166 y núm. 2840, de 18 de junio y 16 de septiembre 2008 y núm. 709, de 18 de febrero 2009, por todas, indica cuales deben ser como mínimo, los requisitos exigibles para decretar la nulidad de actuaciones y estos son que se cite por el recurrente de modo concreto la norma procesal que estime violada, sin que se haya provocado, STC. 48/1990, que se haya infringido una norma procesal, que haya producido indefensión a la parte que denuncia tal defecto procesal, STC 158/89 y que se haya formulado la oportuna protesta, salvo que la misma no se haya podido

realizar, de la misma manera, el Tribunal Supremo, Sala 4ª, S. 29 de junio 2001, rec. 1886/2000 y las que en ella se citan, ha declarado que el recurso de casación para la unificación de doctrina puede fundarse, ciertamente, en infracción de normas procesales, pero también, que no toda infracción de tal clase es eficaz para ello, pues, de acuerdo con el carácter extraordinario de este recurso, ha de tratarse de infracciones susceptibles de dar lugar a la casación conforme al artículo 205 de la LPL, dependiendo el éxito de la denuncia no sólo de que el recurrente identifique correctamente la norma procesal quebrantada, que debe ser de las incardinables en el 205 c), es decir que "sea esencial" y que el quebrantamiento afecte a "las normas reguladoras de la sentencia" o "a las que rigen los actos y garantías procesales"; ni de que acredite que, en efecto, se ha producido la infracción alegada. Será preciso además que el recurrente haya cumplido con el requisito inexcusable de formular denuncia o petición de subsanación del quebrantamiento alegado; exigencia impuesta por el art. 1693 LEC de 1881 -prevención que hoy recoge el art. 469. 2 de la vigente LEC- de aplicación supletoria en el proceso laboral, conforme la Disposición Adicional Primera de la LPL-y ahora también por mandato del art. 4 de la actual LEC y 2º) Se haya producido una real indefensión para la parte que alega la infracción y en el presente supuesto, aunque se citan preceptos procesales, ni se infringe alguno, ni se formuló protesta, ni se produce indefensión, por el hecho de las manifestaciones de la demandada en la oposición a la demanda, cuando el actor manifiesta en la misma que es trabajador fijo discontinuo a jornada completa y sin que la sentencia tenga que tener una extensión o precisión más completa en su motivación, siendo suficiente, por reducida que fuese, los razonamientos que le llevan a estimar o rechazar los pedimentos que se realizan y aquí se hace, sin perjuicio de su acierto, cuando indica que siendo "una relación laboral ordinaria de carácter fijo a tiempo parcial de carácter cíclico" "la reducción de jornada no ha supuesto la modificación de un contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", procediendo por ello, la desestimación del motivo examinado.

## SEGUNDO

Con amparo en el apartado b) del art. 193 LRJS, articula el recurrente su segundo motivo de suplicación, para revisar el relato de la sentencia, hecho segundo, cuando afirma que la reducción de jornada afecta a diez trabajadores, cuando tan solo afecta a cuatro, guardas-mantenedores y el séptimo, para sustituir que "los resultados de la empresa son los siguientes", por "las copias de declaraciones trimestrales de IVA aportadas por la empresa demandada, arroja los siguientes datos", motivo que se debe aceptar, parcialmente, respecto a la primera modificación, ya que cumple los requisitos mínimos exigibles, según reiteradamente declara esta Sala, sentencias núm. 511, de 8 de febrero 2008 y núm. 746, de 3 de marzo 2010, rec. 2872/2009 y núm. 2109, de 7 de julio 2010, rec. 1055/2010, por todas, citando doctrina del Tribunal Supremo, Auto de 5 de marzo de 1992 y Sentencias de 12 marzo y 1 junio de 1992, 31 de marzo de 1993 y 12 de julio 2004,

jurisprudencia que se mantiene, pues concreta con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico y tal hecho resulta de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin que podamos aceptar la modificación del relato, respecto a la segunda, pues no puede primar la valoración del recurrente, de la prueba practicada, sobre la más imparcial del Juzgador de instancia, al que por su parte, corresponde la valoración de la misma, art. 97.2, sin perjuicio, de ser por su parte, intrascendente.

### TERCERO

Articula la recurrente dos motivos más de suplicación, al amparo del apartado c) del art. 190, de la LRJS, debiendo ser entendido el art. 193, invocando la infracción del principio de indemnidad y los arts. 12.4.e), 15.8, 41.1.a) y 51 del Estatuto de los Trabajadores, entendiendo que la adopción de la medida de reducción de la jornada fue como represalia por su oposición a la subrogación y en su caso, siendo fijo discontinuo a jornada completa, no a jornada parcial, a lo que también pudo optar la empresa, por lo que nos encontramos en presencia de una novación contractual que quiere imponer unilateralmente.

Cuando el trabajador invoca que la decisión extintiva tiene carácter discriminatorio por vulneración de un derecho fundamental, generando una sospecha o presunción a favor de tal alegato, corresponde al empresario acreditar lo adecuado de su decisión y que la misma no comporta violación de los derechos fundamentales. No se impone al empresario que pruebe la no discriminación o la no lesión del derecho fundamental, sino que acredite la existencia de los hechos motivadores de la decisión extintiva, así como su entidad desde el punto de vista de la medida adoptada, debiendo los órganos de la jurisdicción social alcanzar y expresar la convicción de ser dicha medida enteramente extraña a una conducta discriminatoria, de modo que pueda estimarse que en todo caso habría tenido lugar verosímelmente por existir causas suficientes, razonables y serias para entender como razonable la decisión empresarial, en el mismo sentido y para que opere este desplazamiento al empresario del "onus probandi" no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio, STC. 266/1993, de 20 de septiembre, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una "prueba verosímil", STC. 207/2001, de 22 de octubre, o "principio de prueba" revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación, STC. 308/2000, de 18 de diciembre y para que se produzca la inversión pretendida por la recurrente, no basta con que se demuestre tal dato objetivo, sino que, a partir de tal constatación, es preciso alegar circunstancias concretas en las que fundamentar la existencia de un presumible trato discriminatorio. En la medida en que no basta la mera alegación, sino la muestra de un panorama indiciario, no puede apreciarse una valoración

incorrecta de la carga de la prueba por parte de los órganos judiciales por el hecho de que la empresa no haya probado la existencia de una causa real suficiente y sería de la adopción de la medida que acredite que el es ajena a un motivo discriminatorio, STC. 41/2002, de 25 de febrero y llegando a este supuesto, aportada la prueba verosímil, corresponderá al empresario, acreditar que es enteramente extraña a una conducta discriminatoria, de modo que pueda estimarse que la misma en todo caso, habría tenido lugar por existir causas suficientes, razonables y serias para entender como adecuada la decisión empresarial, ya que de lo que en definitiva se trata, desde el punto de vista constitucional, con el desplazamiento de la carga de la prueba, es impedir que la adopción de cualquier medida tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador y en cuanto a actuaciones previas, STS. 6 de junio 2001, "la llamada "garantía de indemnidad" de quienes ejercitan el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la Constitución, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Constitucional 7/1993 de 18 de enero, se traduce, en el ámbito de las relaciones de trabajo, en la prohibición "de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos", extendiéndose a los "actos preparatorios o previos" a la acción judicial". En este ámbito la prohibición del despido también se desprende del art. 5.e) del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España ("B.O.E." de 29 de junio de 1985), que expresamente excluye entre las causas válidas de extinción del contrato de trabajo "el haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes. En este caso, según el relato de la sentencia, tal como ha quedado redactado, tras la revisión, el actor presta servicios para HOTEL PLAYA DE LA LUZ, S.A., como guarda y mantenedor, fijo discontinuo a jornada completa, siendo representante de los trabajadores, comunicándole la empresa, junto a otros tres trabajadores de su misma categoría, el 24 de marzo 2014 que la empresa SIO SERVICIOS AUXILIARES, S.L., se subrogaría en sus contratos, medida a la que se oponen, impugnándola, dejando la misma sin efecto la empresa, cuando se presentó demanda colectiva ante el SERCLA, comunicándole, tras reuniones con los representantes de lo trabajadores, el 20 de junio 2014, con efectos del 6 de julio, luego de 10 de julio, una reducción de jornada por causas organizativas y económicas, de 1350 horas a 1012 horas, sin que se acrediten, según afirma la sentencia, las causas organizativas y en cuanto a las económicas, aparece, según las declaraciones de IVA, en el tercer trimestre 2012, 4670.853,25 euros, en el mismo 2013, 4.286.840,63 euros, en el cuarto del 2012, 1.274.929,52 euros y del 2013, 1.273.204,18 euros, en el primer trimestre 2013, 719.621,09 euros y en mismo del 2014, 692.128,99 euros. Pues bien, dada la existencia de un principio de prueba, entendemos suficiente de ser la medida

adoptada contraria al principio de indemnidad del recurrente, sin que se hayan acreditado razones organizativas para la adopción de las mismas, examinemos si las razones económicas aducidas, son de entidad suficiente, para probar que la adopción de la misma, se hubiese producido necesariamente, en cualquier caso, acreditando por tanto que fue adoptada sin vulneración de derechos fundamentales.

Declara esta Sala, Sentencia núm. 3753, de 28 de noviembre 2006, recogiendo doctrina del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia de 10 octubre 2005, Recurso de Casación núm. 183/2004, que el art. 41 del ET, dedicado a las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo, establece que la dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo, teniendo la consideración de tales, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, Horario, Régimen de trabajo a turnos, Sistema de remuneración, Sistema de trabajo y rendimiento y Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET, ahora, también y distribución del tiempo de trabajo, entendiéndose que concurren dichas causas, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y que la calificación de sustanciales constituye un concepto jurídico indeterminado cuya precisa delimitación no está exenta de polémica. El Tribunal Central de Trabajo estimó que una interpretación racional de tal expresión obligaba a concluir que una modificación de las condiciones del contrato adquiere la categoría de sustancial cuando objetivamente implica una mayor onerosidad de la prestación de los trabajadores. Esta Sala del Tribunal Supremo ha tenido pocas ocasiones de pronunciarse al respecto. La sentencia de 11 de noviembre de 1997, invocando la doctrina de las anteriores de 17 julio 1986 y 3 de diciembre de 1987, volvió a declarar «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. 41.1 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 "ius variandi" empresarial». La doctrina estima que 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.

También hemos declarado, Sentencia núm. 135, de 21 de enero 2011, rec. 1757/2009 y núm. 883, de 30 noviembre 2011, rec. 2605/2009 que cualquier modificación sustancial de las condiciones laborales que se pretenda hacer entre las

que se encuentra la relativa a jornada laboral, artículo 41.1.a) ET, habrá de respetar las exigencias que al respecto señala el artículo 41 del Estatuto, sin que se pueda proceder a acordar ninguna modificación sustancial de forma unilateral y que el artículo 12.4.e) del ET regula de forma minuciosa las modalidades de novación contractual, insistiendo en que la conversión entre contrato a tiempo completo, en a tiempo parcial, tendrá siempre carácter voluntario y en que no se podrá imponer de forma unilateral ni siquiera a través del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, contemplado en el artículo 41 del ET. En este sentido, el Tribunal Supremo tiene declarado que "El artículo 12.4.e) ET dispone que la conversión de un, contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial «tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones» ex artículo 41.1.a) Estatuto de los Trabajadores. Lo que significa que la imposición unilateral de jornada reducida [con carácter individual o colectivo] e incluso la modificación colectiva acordada de consuno con los representantes de los trabajadores, no determinan la mutación del contrato tiempo completo/tiempo parcial, sino la mera reducción de la jornada en contrato a tiempo completo que persiste como tal categoría jurídica, pues la específica modalidad de que tratamos [contrato a tiempo parcial] únicamente puede ser fruto de una conversión contractual que se instrumente por medio de una novación extintiva, que en todo caso es requirente de la voluntad concorde del trabajador, STS, Sala 4ª, de 7 de octubre 2011, rec. 144/2011, por lo que se debe entender conforme en este aspecto, la modificación de condiciones acordada, restando por estudiar la idoneidad de tal reducción y el art. 41.1 del ET, establece 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 considerándose tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, por lo que pudieran extenderse a estas consideraciones, lo ya resuelto por esta Sala, siguiendo doctrina del Tribunal Supremo, respecto a los despidos objetivos, cuando decíamos que en este sentido el control judicial debe venir limitado a determinar la razonabilidad de la medida adoptada, es decir, si la medida extintiva, ahora modificativa, es necesaria, razonablemente interpretada, para los fines de saneamiento y de funcionamiento de la empresa, pretendidos por aquella, pues tal conexión funcional, por todas, Sentencia núm. 2876, de 10 de octubre 2012, rec. 3746/2011, de adecuación, ha de apreciarse en concreto, respecto de las medidas acordadas por la empresa, siendo decisivo que constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial, en ese sentido la STS, Sala 4ª, de 27 e enero 2014, rec. 100/2013, nos indica que "debemos partir de la redacción que ofrece el art. 41 ET, tras la redacción dada por el art. 12.1 Ley 3/2012, de 6 de julio, pues el examen comparativo de este precepto respecto al anterior, pone de



manifiesto que la reforma laboral de 2012 afecta a tres cuestiones fundamentales: a) el ámbito de las modificaciones; b) el contorno de las causas; y c) la instrumentalidad de las primeras -modificaciones- sobre las segundas -causas-, estando clara la novedad que se produce en el primer aspecto, puesto que la redacción vigente no ofrece duda interpretativa alguna respecto de que el salario puede ser modificado a la baja por unilateral voluntad del empresario”, al igual que la jornada, “En lo que al segundo aspecto se refiere, se mantienen los cuatro ámbitos de las causas desencadenantes y que -vid. STS 17/09/12 rcud 578/12 - siguen siendo: a) los medios o instrumentos de producción (causas técnicas); b) los sistemas y métodos de trabajo del personal (causas organizativas); c) los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (causas productivas); y d) los resultados de explotación (causas económicas, en sentido restringido), sin que sea preciso que las modificaciones tengan el objetivo acreditado -en conexión de funcionalidad o instrumentalidad- de «prevenir» una evolución negativa o «mejorar» la situación y perspectivas de la empresa, sino que basta con que las medidas estén «relacionadas» con la competitividad, productividad u organización técnica, lo que nos sitúa ya en la cuestión realmente decisiva, cual es la del alcance que pueda tener el control judicial de la medida empresarial adoptada y sobre tal extremo se ha de indicar, como continúa afirmando la sentencia del TS que la alusión legal a conceptos macroeconómicos (competitividad; productividad) o de simple gestión empresarial (organización técnica o del trabajo), y la supresión de las referencias valorativas existentes hasta la reforma («prevenir»; y «mejorar»), no solamente inducen a pensar que el legislador orientó su reforma a potenciar la libertad de empresa y el «ius variandi» empresarial, en términos tales que dejan sin efecto la jurisprudencia en torno a la restringidísima aplicación de la cláusula «rebus sic stantibus» en materia de obligaciones colectivas, SSTS 19 de marzo 2001, rcud 1573/00; 24 de septiembre 2012, rco 127/11; 12 de noviembre 2012, rco 84/11 y 12 de marzo 2013, rco 30/12, sino que la novedosa redacción legal incluso pudiera llevar a entender la eliminación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad judicialmente exigibles hasta la reforma, de manera que en la actual redacción de la norma el control judicial se encontraría limitado a verificar que las «razones» -y las modificaciones- guarden relación con la «competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa».

Pero contrariamente a esta última posibilidad entendemos, que aunque a la Sala no le correspondan juicios de «oportunidad» que indudablemente pertenecen ahora -lo mismo que antes de la reforma- a la gestión empresarial, sin embargo la remisión que el precepto legal hace a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta, art. 24.1 CE, determinan que el acceso a la jurisdicción no pueda sino entenderse en el sentido de que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada; aparte, por supuesto, de que el Tribunal pueda apreciar -si concurriese-

la posible vulneración de derechos fundamentales, razonabilidad que no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella (lo que es privativo de la dirección empresarial, como ya hemos dicho), sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo (juicio de idoneidad)”, en este caso se reducen, por cuestiones ni discutidas, ni acreditadas, no se prueban razones organizativas, a cuatro operarios, 338 horas de su jornada anual, 14 días, por cada uno, 56 días, por 46,11 euros de salario, día, 2.582,16 euros, cuando según la sentencia, la empresa en el primer trimestre 2013, obtiene 719.621,09 euros y en mismo del 2014, 692.128,99 euros, 27.492.1 euros menos, por lo que el teórico ahorro de 645,54 euros, en el trimestre, que supone, sobre el ahorro anual de los guardas, no hacen, si no se acompañan de otras medidas, ni razonable, ni justificada la medida, lo que supone que prime el principio de indemnidad, al no quedar probada razón alguna suficiente de la adopción de la medida, por lo que procede, la estimación del motivo y del recurso, con revocación de la sentencia, declarando nula la decisión de la empresa de modificar la jornada de trabajo del recurrente, al que se deberá indemnizar, de conformidad con lo establecido en el art. 183 LRJS, en la cantidad de 3000 euros, cantidad que se corresponde, no solo a lo dejado de percibir, sino a la suma de misma, con otra para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

#### FALLAMOS

Que debemos estimar el recurso interpuesto por la representación Letrada de D. DIEGO GONZALO RIU FERRANDO, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2, de Jerez de la Frontera, de 11 de septiembre 2015, en reclamación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, a su instancia, debiendo ser revocada dicha resolución, declarando nula la decisión de la empresa de modificar la jornada de trabajo del recurrente, condenando a la misma a estar y pasar por tal declaración e indemnizarle en la cantidad de 3000 euros.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra esta sentencia, cabe recurso de casación para la unificación de doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DÍAS HÁBILES siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, así como que transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Se advierte a quien recurra que durante el plazo referido, tendrá a su disposición en la oficina judicial del Tribunal Superior de Justicia los autos para su examen, debiendo acceder a los mismos por los medios electrónicos o telemáticos, en caso

de disponerse de ellos.

También se les advierte que el recurso se preparará mediante escrito dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53; el escrito de preparación deberá estar firmado por abogado, acreditando la representación de la parte de no constar previamente en las actuaciones, y expresará el propósito de la parte de formalizar el recurso, con exposición sucinta de la concurrencia de los requisitos exigidos. El escrito deberá: exponer cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos y hacer referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción, debiendo, las sentencias invocadas como doctrina de contradicción, haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso.

Se advierte nuevamente, a la empresa condenada que, de hacer uso de tal derecho, al preparar el recurso, deberá presentar en esta Sala resguardo acreditativo de haber consignado la cantidad objeto de la condena, en la cuenta de "Depósitos y Consignaciones" del BANCO DE SANTANDER, oficina urbana de Jardines de Murillo, sita en Avda. de Málaga, nº 4, oficina número 4.052 de Sevilla, tal consignación podrá sustituirla por aval bancario, en el que deberá constar la responsabilidad solidaria del avalista, quedando el documento presentado en poder del Sr. Secretario de esta Sala, que facilitará recibo al presentante y expedirá testimonio para su incorporación al rollo.

Asimismo se le advierte que, si recurre, deberá acreditar haber efectuado el depósito de 600 euros, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sala, abierta en la entidad Banco de Santander, en la Cuenta-Expediente nº , especificando en el campo concepto, del documento resguardo de ingreso, que se trata de un recurso.

Se le advierte de nuevo, al recurrente, que deberá adjuntar al escrito de interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina, el ejemplar para la Administración de Justicia, modelo 696, aprobado por Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre, con el ingreso debidamente validado y, en su caso, el justificante del pago del mismo, en la cuantía establecida para el orden social, por la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

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

PUBLICACIÓN .- Sevilla a, 7 de septiembre 2016

La extendiendo yo, la Letrada de la Administración de Justicia para hacer constar que, una vez extendida la anterior sentencia y firmada por los Magistrados que la dictan, se procede a la publicación y depósito en la Oficina Judicial, en el día de la fecha; ordenándose su notificación y archivo y dándose publicidad en la forma permitida u ordenada en la Constitución y en las Leyes. Doy fe.