ISSN-e: 2792-8322

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y subrogación empresarial. Sobre la elección de la modalidad procesal adecuada para su reclamación

Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 681/2026, de 21 de julio

Javier Fernández-Costales Muñiz

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de León (España)
jferm@unileon.es | https://orcid.org/0000-0001-7629-0292

Extracto

La sentencia analiza una reclamación de inaplicación de modificación sustancial de condiciones de trabajo tras una transmisión de empresa, con la consiguiente subrogación del cesionario en derechos y obligaciones del cedente. Por otra parte, el tribunal dirime la cuestión sobre si el cauce procesal seguido es el correcto o no y las consecuencias de ello.

Palabras clave: modificación sustancial; subrogación empresarial; proceso ordinario; proceso modificación sustancial de las condiciones de trabajo; convenio colectivo; condiciones de trabajo; transmisión de empresa.

Recibido: 16-10-2026 / Aceptado: 16-10-2026 / Publicado: 06-11-2026

Cómo citar: Fernández-Costales Muñiz, J. (2026). Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y subrogación empresarial. Sobre la elección de la modalidad procesal adecuada para su reclamación. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 681/2026, de 21 de julio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *495*, 169-178. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25596

ISSN-e: 2792-8322

Substantial Modifications of Working Conditions and Transfer of Undertakings: On the Choice of the Appropriate Procedural Route for Bringing a Claim

Commentary on Supreme Court Ruling 681/2026 of 21 July

Javier Fernández-Costales Muñiz
Professor of Labour and Social Security Law.
University of León (Spain)
jferm@unileon.es | https://orcid.org/0000-0001-7629-0292

Abstract

The ruling examines a claim that a substantial change to working conditions following a transfer of undertaking did not apply, given the consequent subrogation of the transferee to the rights and obligations of the transferor. Furthermore, the Court rules on whether the procedural route followed was correct or not, and the consequences thereof.

Keywords: substantial change; transfer of undertaking; ordinary proceedings; proceedings challenging substantial modifications of working conditions; collective agreement; working conditions; business transfer.

Received: 16-10-2026 / Accepted: 16-10-2026 / Published: 06-11-2026

Citation: Fernández-Costales Muñiz, J. (2026). Substantial Modifications of Working Conditions and Transfer of Undertakings: On the Choice of the Appropriate Procedural Route for Bringing a Claim. Commentary on Supreme Court Ruling 681/2026 of 21 July. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *495*, 169-178. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25596

1. Marco jurídico. La modificación sustancial de condiciones de trabajo en el marco de la subrogación empresarial

El artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores (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. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, [teniendo] 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.

El apartado 5 del mismo precepto establece que:

> Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

Por su parte, el artículo 44 del ET establece que:

> El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior […].

Además:

> Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Ahora bien, dicha aplicación se mantendrá durante un periodo claramente determinado, en concreto «hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida».

La entrada en vigor de un nuevo convenio en la empresa adquirente desplaza automáticamente, por tanto, la aplicación del convenio de origen de los trabajadores afectados por la transmisión, homogeneizando el nuevo las condiciones laborales. Este se celebrará tras la transmisión y puede ser más o menos favorable al anterior convenio, pero no tiene por qué mantener sus condiciones, no existiendo, en consecuencia, derechos adquiridos por los trabajadores.

De tal manera cabe señalar cómo, en los supuestos en los cuales no se ha producido una modificación sustancial de condiciones laborales vía artículo 41 del ET, sino que tras la sucesión empresarial operada entre cedente y cesionario, este ha respetado las condiciones establecidas durante el periodo exigido por la normativa estatutaria, procediendo a la aplicación de un nuevo convenio tras la expiración del vigente en el momento de la transmisión, no cabrá recurrir al proceso regulado en el artículo 138 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS).

2. El supuesto de hecho

El trabajador, demandante en primera instancia, prestaba servicios como oficial 1.º, con contrato indefinido desde el mes de marzo del año 2007. En septiembre de 2019, la empresa para la que presta servicios comunica al actor que una nueva sociedad adquirirá todos los activos necesarios para seguir desarrollando la actividad, tal y como se había venido haciendo hasta la actualidad, con efectos del día 1 de octubre de 2019, y que tal operación constituye una sucesión de empresa a efectos del artículo 44 del ET y de la Directiva 2001/23/CE, de forma tal que, en consecuencia, y con efectos de la señalada fecha, esta queda subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social que el trabajador disfrutaba en el marco de su relación laboral.

La empresa entrante reconoció efectivamente al actor esa antigüedad en las nóminas. El trabajador inicialmente, y respetando lo establecido antes de la subrogación, desarrollaba su actividad en horario de lunes a jueves, de 8 a 17 horas, con una hora para comer, y el viernes de 8 a 14 horas, mientras que en jornada de verano (desde el tercer lunes de junio, durante trece semanas) disfrutaba de una jornada de lunes a viernes de 8 a 14 horas. En junio de 2022 se le informó (tras haberle advertido ya un año antes, en junio de 2021, y posteriormente en enero de 2022) de la armonización de las condiciones de trabajo, en tanto que desde ese momento únicamente existe y se aplica el convenio de la nueva empresa, en el cual no se contempla la jornada de verano.

El actor interpuso demanda suplicando que se declarase nula y totalmente improcedente la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, condenando a la empresa a que le repusiere en sus antiguas condiciones laborales. Por Sentencia 472/2022, de 21 de noviembre, del Juzgado de lo Social núm. 28 de Barcelona, se dictó fallo desestimando la excepción de inadecuación de procedimiento y estimando, parcialmente, la demanda interpuesta por el actor, declarando injustificada la modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) consistente en la eliminación de la jornada intensiva de verano y condenando a la empresa a reponer al actor en las anteriores condiciones laborales.

Esta sentencia fue recurrida en suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña, la cual dictó sentencia desestimándolo y confirmando la resolución en todos sus términos.

En fin, la empresa formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 14 de octubre de 2024 (rec.11886410/2023) alegando los siguientes motivos: en primer lugar, infracción de las normas del ordenamiento jurídico por aplicación indebida del artículo 41 e inaplicación del artículo 44.4 del ET; en segundo término, infracción de las normas del ordenamiento jurídico por aplicación indebida del artículo 138 de la LRJS; admitiéndose a trámite el motivo segundo e inadmitiéndose el primero.

3. Valoración y aspectos claves del fallo

El tribunal debe atender a la admisión del recurso de suplicación considerando los dos motivos articulados por el recurrente correspondientes a dos núcleos de contradicción íntimamente vinculados y en los dos invocando esa misma sentencia de contraste: el primero, sobre la existencia o no de modificación sustancial de las condiciones de trabajo; el segundo, sobre la inadecuación de procedimiento al entender que la pretensión ejercitada desborda el ámbito de la modalidad procesal especial del artículo 138 de la LRJS y debió seguirse el procedimiento ordinario, con correcta cita y fundamentación de la infracción legal y constitucional invocada.

Partiendo de ello, se procedió a la admisión de uno solo de los motivos, el segundo, relativo a la inadecuación de procedimiento, al considerar que en efecto concurría la contradicción alegada a ese respecto, pero inadmitiendo en la providencia correspondiente y sin ulterior recurso el motivo primero, el relativo a si existía o no modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por falta de contradicción.

De hecho, únicamente se han establecido dos excepciones que permiten el acceso al recurso de suplicación en estos casos:

- La primera, si concurre el carácter colectivo de la decisión empresarial, pues la recurribilidad no se vincula a la naturaleza individual de la impugnación, sino a la de la decisión empresarial, mientras que, si la medida posee carácter colectivo, la sentencia de instancia es recurrible en suplicación, incluso si ha sido atacada por los trabajadores individualmente considerados (Sentencias del Tribunal Supremo –SSTS– de 22 de enero de 2014, rec. 690/2013; 15 de junio de 2015, rec. 589/2014, o 20 de julio de 2015, rec. 1567/2014).
- La segunda, cuando la acción de modificación sustancial se encuentra acumulada a una pretensión de vulneración de derechos fundamentales, procediendo así el recurso de suplicación «en todo caso» contra sentencias dictadas en materia de tutela de derechos fundamentales (STS de 3 de noviembre de 2015, rec. 2753/2014). Eso sí, en caso de que la vulneración del derecho fundamental haya sido desestimada en la instancia, la sala de suplicación solo puede entrar a examinar cuestiones de legalidad ordinaria si están tan estrechamente unidas a la tutela del derecho fundamental que resulta del todo imposible resolverlas separadamente (SSTS de 19 de octubre de 2022, rec. 1363/2019, o 22 de noviembre de 2023, rec. 4644/2022).

En aquellos supuestos en los cuales la verdadera naturaleza jurídica de la acción planteada en el proceso de origen no fuera la de impugnación de una modificación de las condiciones de trabajo, pese a que sea esta última la denominación que otorgara el demandante y el proceso iniciado, no se puede ocultar que el procedimiento adecuado al respecto habría sido el ordinario. La doctrina jurisprudencial sentada en numerosos pronunciamientos aparece orientada en el sentido de que cualquier reclamación relacionada con una presunta modificación de condiciones de trabajo, para cuya adopción la empleadora no hubiera seguido los trámites previstos en el artículo 41 del ET, deberá tramitarse por el cauce del procedimiento ordinario y no por el previsto en el artículo 138 de la LRJS, con el consiguiente resultado de que contra la sentencia recaída en la instancia en el primer caso cabe recurso de suplicación, mientras que la dictada en este último es irrecurrible (así, entre otras, SSTS de 10 de octubre de 2005, rec. 1470/2004; 10 y 11 de noviembre de 2009, rec. 3528/2008 y rec. 1305/2009, o 22 de marzo de 2010, rec. 2293/2009).

En definitiva, para determinar qué procedimiento debe seguirse, habrá que estar a la específica pretensión articulada por el actor en su demanda. En concreto, qué es lo que pide (*petitum*) y en base a qué lo pide (*causa petendi*). Así, para determinar cuál sea el procedimiento adecuado es indudable que ha de estarse, por tanto, a cuál haya sido la petición realizada. Pero a un tiempo resulta obvio que

> […] solo por su libre decisión no puede quedar «fosilizado» e inmutable el cauce procesal a utilizar. El procedimiento a seguir es una cuestión de orden público y no depende solo de la voluntad del demandante sino de los límites establecidos por la ley, que en este aspecto es una frontera insalvable para el poder de disposición de las partes sobre el proceso (FJ Tercero.2 STS 681/2026).

En este punto, la sentencia analizada establece el siguiente criterio:

> 1) Si la modalidad procesal de MSCT fue la elegida por el actor, y se basaba su petición en que ha existido una decisión empresarial que debió seguir las exigencias del art. 41 ET, que se entiende vulnerado, solicitando la nulidad o injustificación de la medida, en principio el procedimiento será el adecuado y por tanto la respuesta del juzgado no puede ser recurrible, pues no existe indefensión alguna: la empresa ha recibido una respuesta judicial en un procedimiento que el legislador ha configurado como de instancia única y al que hay que acudir incluso aunque las razones utilizadas por la empresa no se conozcan o incluso cuando las «formalidades» legales del art. 41 ET no se hayan respetado.
>
> 2) Ahora bien, si se siguió la modalidad procesal de MSCT por elección del actor, pero su petición se basa en una causa de pedir totalmente ajena al art. 41 ET quedando de forma patente y absolutamente clara que la acción ejercitada es extraña a ese precepto estatutario, discutiendo la existencia de un derecho y no en realidad una decisión empresarial de modificación, la conclusión es que se debió acudir el proceso ordinario, cabría recurso por infracción procesal grave generadora de indefensión y habría de acomodarse el procedimiento hacia el ordinario, para allí resolver el debate planteado en su total extensión: en el proceso ordinario habría que analizar si hay o no modificación sustancial de condiciones de trabajo y si las razones esgrimidas por la empresa son justificativas de aquella alteración. Esto significa que en el proceso ordinario, y con posible recurso, habría que analizar si la modificación afecta a condiciones claves del trabajo de las recogidas *ad exemplum* en el art. 41, ET, o por el contrario solo a aspectos accidentales, o si afectando a los aspectos esenciales del trabajo la modificación sufrida no es realmente sustancial, o cuando aún estando ante una MSCT la causa de pedir no se ampara en que se está ante una decisión unilateral o caprichosa de la empresa, o que no está basada en unas inexistentes causas ETOP, sino en que el convenio colectivo ha cambiado o que concurre una condición más beneficiosa o que existe un imperativo legal que lleva a adoptar esa modificación.

Así, atendiendo a lo anteriormente señalado, una vez constatado que la petición, aun consistente en impugnar una modificación sustancial, en realidad venía a desbordar los márgenes del artículo 41 del ET en relación con el artículo 138 de la LRJS (relativos a las MSCT adoptadas con base en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y el procedimiento de tramitación a seguir en los casos de impugnación de esas modificaciones), y comprobar que, en realidad, la cuestión atañe a una discrepancia relativa al mantenimiento de un determinado derecho, la respuesta debe ser acudir al procedimiento ordinario, con recurso para ambas partes, a fin de analizar la cuestión debatida en toda su extensión.

En este concreto caso, lo planteado por el actor es una reclamación de derecho por MSCT del artículo 41 del ET (jornada y horario) que no ha seguido las pautas marcadas por el texto estatutario y amparada también en el artículo 15.1 del convenio, que establece que se mantendrán las jornadas anuales distintas que tengan reconocidas al día de la fecha las personas trabajadoras a título individual.

Sin embargo, resulta claro que la causa de pedir de la acción ejercitada es la preexistencia y el disfrute de un derecho que se había concedido y, en consecuencia, se traía de la empresa anterior y, por tanto, se debería seguir respetando al margen de lo establecido en el convenio nuevo de empresa, circunstancia que lo aleja sobremanera de la situación del especial cauce procesal elegido, debiendo haberse acudido al procedimiento ordinario.

Tal y como la sentencia ha concluido no se hace frente a una decisión empresarial que se haya extralimitado en el ejercicio de su poder de dirección sometiendo al trabajador a una alteración sustancial de sus condiciones de trabajo arbitraria, de causa desconocida o basada en las justificaciones de carácter empresarial amparadas por la legislación, sino que tras producirse la subrogación fueron respetadas inicialmente sus condiciones de trabajo previas por imperativo legal del artículo 44 del ET y la salvedad temporal contemplada en el apartado 4, de acuerdo con el cual:

> Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.
>
> Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

Cabe insistir en lo destacado en el primer epígrafe de este trabajo, pues, en tanto en cuanto se produzca la entrada en vigor de un nuevo convenio en la nueva empresa propietaria, este viene a desplazar de manera automática al convenio de origen de los trabajadores afectados por la transmisión, produciéndose una homogeneización de las condiciones la-

borales, no teniendo necesariamente que mantener las condiciones de partida de la anterior norma paccionada, de forma tal que no existen derechos adquiridos por los trabajadores, por lo que llegado el momento tendrán que acomodarse a las normas legales o pactadas que regulen su relación laboral con el nuevo empleador (SSTS de 24 de noviembre de 2005, rec. 169/2004, o 31 de marzo de 2011, rec. 132/2010).

De tal manera, habida cuenta de que la causa de su adopción se encuentra amparada jurídicamente por lo regulado en el artículo 44.4 del ET, el cauce procesal elegido queda evidentemente desbordado en este concreto y excepcional supuesto, por lo que cualquier litigio al respecto debió remitirse en todo momento al procedimiento ordinario.

En cualquier caso, no cabría tampoco acoger en sus términos exactos la pretensión esgrimida en el suplico del recurso, ya que solicita la revocación de la sentencia recurrida y la desestimación de la demanda en cuanto al fondo del asunto, cuando en realidad lo que procedería es reconducir el supuesto dictando nueva resolución de acuerdo con los cauces del procedimiento ordinario resolviendo las distintas cuestiones planteadas.

El preámbulo de la LRJS destaca cómo en ella se ha establecido «la regla general de la transformación del proceso a la modalidad adecuada y excluyendo, en la medida de lo posible, los pronunciamientos absolutorios por inadecuación de procedimiento». En virtud de ello, su artículo 102.2 dispone que:

> Se dará al procedimiento la tramitación que resulte conforme a la modalidad procesal expresada en la demanda. No obstante, si en cualquier momento desde la presentación de la demanda se advirtiere la inadecuación del procedimiento seguido, se procederá a dar al asunto la tramitación que corresponda a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas, sin vinculación necesaria a la modalidad elegida por las partes y completando, en su caso, los trámites que fueren procedentes según la modalidad procesal adecuada, con aplicación del régimen de recursos que corresponda a la misma. No procederá el sobreseimiento del proceso o la absolución en la instancia por inadecuación de la modalidad procesal, salvo cuando no sea posible completar la tramitación seguida hasta ese momento o cuando la parte actora persista en la modalidad procesal inadecuada.

Es decir, aun cuando la parte demandante elige libremente la acción que va a utilizar y encauza su pretensión por el procedimiento que estime oportuno, será el juzgador, si aprecia que el cauce procesal no es adecuado atendiendo a la materia, quien debe así declararlo y reconducir al procedimiento correcto, circunstancia fundamental para evitar situaciones dilatorias, pero también para impedir vulneraciones de la tutela judicial efectiva cuando, al seguir un procedimiento inadecuado se han omitido trámites preprocesales obligatorios, o se limita el ámbito de cognición, o se priva de la posibilidad de recurso a alguna de las partes (STS 681/2026).

4. Trascendencia de la doctrina establecida más allá del caso

Pese a lo indicado, la jurisprudencia, en esta clase de supuestos oscila entre distintas soluciones atendiendo al tipo de procedimiento seguido y del que hubiera de haberse desarrollado (respuestas que van desde la nulidad de las actuaciones e inicio de un procedimiento nuevo hasta la resolución por el TSJ que estudió el recurso de suplicación), pero reconociendo en cualquier caso el derecho a la tutela judicial efectiva, que excluye la indefensión, y el principio de celeridad del proceso al prohibir también dilaciones indebidas (STS de 12 de julio de 2010, rec. 4237/2008).

En este sentido, y precisamente en aras del respeto a ese principio de celeridad, diferentes pronunciamientos han venido decidiendo la nulidad de actuaciones como consecuencia de no haberse seguido el procedimiento adecuado únicamente en aquellos supuestos en los cuales el cauce seguido haya supuesto una merma de las garantías procesales con respecto a las que ofrece el procedimiento legalmente adecuado. Empero, para el resto de casos, se ha concedido primacía al señalado principio constitucional, pues declarar la anulación de actuaciones por inadecuación y retrotraerlas al momento de admisión de la demanda para seguir los trámites del proceso ordinario sin que ello tenga ninguna consecuencia práctica en orden a las garantías de la defensa de las partes ni en relación con la sustanciación de la pretensión deducida, implicaría únicamente «la exclusión de la tramitación urgente y preferente del proceso y la no consideración como parte del Ministerio Fiscal». En definitiva, constituiría una medida «que solo provocaría un retraso contrario a los principios de economía y celeridad y que debe por ello evitarse» (STS de 14 de julio de 2006, rec. 196/2005, entre muchas).