

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA***Sentencia 1977/2025, de 8 de abril de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 87/2025***SUMARIO:**

**Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Empresa multinacional textil que sustituye la tradicional cena de Navidad por un desayuno en su tienda de Lugo.** Aunque en la aproximación a este concepto jurídico indeterminado haya de partirse de la base que proporciona el DRAE, definiendo como sustancial lo que constituye lo esencial y más importante de algo, y como accidental lo no esencial, lo cierto es que los contornos difusos de tales descripciones han llevado a destacar 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 o, lo que es igual, 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. En otras palabras, modificaciones sustanciales lo serán aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, en términos tales que pasen a ser otros de modo notorio. En el caso analizado, sí concurre una modificación, más no es sustancial, ya que es muy discutible que integre el acervo contractual, de tal forma que su teórica supresión pudiese alterar un aspecto fundamental de la relación laboral. Se trata más bien de algo meramente secundario e insignificante (se cuantifica en 30 o 40 euros al año). En puridad, esa condición no se ha suprimido, sino simplemente alterado, dado que el único cambio real es trasladar ese evento de la noche a la mañana y celebrarlo en el propio centro de trabajo, pero nada más. Por tanto, únicamente se ha transformado el evento, pues este conserva sus rasgos fundamentales identificables: reunión de los empleados, tiempo en el que se realiza (Navidades), valor que se puede atribuir... En sí misma, esa actividad tiene los mismos rasgos anteriores, si bien en un ambiente quizás más encorsetado (en el centro y horario de trabajo), por lo que no debe calificarse como una modificación sustancial, pues en modo alguno altera o transforma aspectos fundamentales de la relación laboral, sino uno muy secundario.

**PONENTE:***Don Luis Fernando de Castro Mejuto.*

SENTENCIA  
T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL  
A CORUÑA  
SENTENCIA: 01977/2025  
PLAZA DE GALICIA, S/N  
15071 A CORUÑA  
Tfno:981-184  
Fax:  
Correo electrónico:  
NIG:27028 44 4 2024 0002341  
Equipo/usuario: MP

Síguenos en...



Modelo: 402250  
RSU RECURSO SUPPLICACION 0000087/2025 BPB  
Procedimiento origen: MGT MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES  
LABORALES 0000577/2024  
Sobre: MODIFICACIÓN CONDIC. LABORALES  
RECURRENTE/S D/ña HENNES & MAURITZ SL  
ABOGADO/A: NALLIB NASSER CASANOVA  
RECURRIDO/S D/ña: Catalina  
ABOGADO/A: GERMÁN VÁZQUEZ DÍAZ  
ILMO SR. D. LUIS F. DE CASTRO MEJUTO  
PRESIDENTE  
ILMO SR. D. JOSÉ ELÍAS LÓPEZ PAZ  
ILMA SR. D. GONZALO SANS BESADA

En A CORUÑA, a ocho de abril de dos mil veinticinco.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española, **EN NOMBRE DEL REY** ha dictado la siguiente **SENTENCIA** En el RECURSO SUPPLICACION 0000087 /2025, formalizado por el/la D/Dª ENTIDAD HENNES & MAURITZ SL, contra la sentencia dictada por XDO. DO SOCIAL N. 4 de LUGO en el procedimiento MODIFICACION SUSTANCIAL CONDICIONES LABORALES 0000577 /2024.

Siendo Magistrado-Ponente el/la

Ilmo/a Sr/Sra D/Dª LUIS

FERNANDO DE CASTRO MEJUTO.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

#### **PRIMERO:**

D/Dª Catalina presentó demanda contra la entidad Hennes & Mauritz SL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia de fecha veintisiete de noviembre de dos mil veinticuatro.

#### **SEGUNDO:**

Que en la citada sentencia se declaran como

#### **Hechos probados**

los siguientes: “PRIMERO.-Dña. Catalina presta sus servicios para la empresa demandada “HENNES & MAURITZ S.L.” desde el... de...mediante un contrato indefinido, con jornada a tiempo parcial, ostentando la categoría profesional de dependienta en el...(Lugo) y percibiendo un sueldo mensual de...euros con pagas extraordinarias prorrateadas. Doña Catalina no ostentó en el último año cargo de representación legal de los trabajadores. SEGUNDO.-La empresa “HENNES & MAURITZ S.L.”, desde el inicio de su actividad hace más de 18 años, celebraba y pagaba a los trabajadores del...Lugo una cena de Navidad, a finales de noviembre o principios de diciembre, en horario nocturno y fuera del horario laboral de los trabajadores. El coste de la cena ascendía a unos 30/40 euros por comensal. TERCERO.-El 4 de diciembre de 2023, la entidad demandada envió a la delegada de personal del centro de trabajo de Lugo el siguiente CUARTO.- El 18 de diciembre de 2023, la empresa demandada envió al a delegada de personal del centro de trabajo en Lugo el siguiente comunicado:

“Querido equipo, Con el fin de dar seguimiento a las comunicaciones

Síguenos en...



anteriores, volvemos a conectar con vosotros para que tengáis la actualización sobre la propuesta de celebración navideña para este año 2023.

La compañía conjuntamente con los representantes legales de CCOO e UGT han decidido que este año la celebración se realizará en formato desayuno o merienda en la tienda. Además, para este 2023 y de forma excepcional, a fin de que los/as compañeros/as puedan disfrutar del evento, se reconocerá para su disfrute una hora con carácter retribuido y no compensable para aquellos que acudan al evento.

Los empleados cuyo horario de trabajo planificado coincida con la hora del evento disfrutarán de una hora retribuida de pausa/descanso. Asimismo, todos los compañeros que decidan participar de la celebración en tienda y cuyo horario es diferente, podrán recuperar esa misma hora cualquier día de esa misma semana o de la semana siguiente, lo cual se planificará de forma consensuada con su responsable.

Muchas gracias por vuestra colaboración.”.

QUINTO.-En el año 2023, en el centro de trabajo de Lugo “HENNES & MAURITZ S.L”, no organizó cena de navidad y la sustituyó por un desayuno. SEXTO.- La delegada de personal por la CIG, doña Eburne, y el sindicato CIG, presentaron, el 30 de octubre de 2023, demandada de conflicto colectivo en la que solicitaban la nulidad o no justificación de la modificación de la condición de trabajo consistente en la supresión de la cena de Navidad de 2023. Dicha demanda fue turnada al Juzgado de lo Social nº 1 de Lugo, dando lugar al procedimiento CCO 678/2023.

Dicho procedimiento terminó con sentencia de fecha de 4 de julio de 2024 en la que declaraba la falta de competencia objetiva del órgano judicial al entender que la cuestión litigiosa debía ser resuelta por la Audiencia Nacional (Sala de lo Social). La sentencia no fue recurrida.”

### **TERCERO.**

Que la parte disp[redacted] de la indicada resolución es del tenor literal siguiente: “FALLO: Se estima la demanda presentada por la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (C.IG.) en nombre de su doña Catalina frente a la entidad “HENNES & MAURITZ S.L.”, y, en consecuencia: 1º.-Se declara injustificada la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, consistente en la retirada de la cena de Navidad del año 2023 y su sustitución por un desayuno, manteniendo las condiciones de la situación laboral anterior a la citada modificación, en concreto el derecho a la cena de Navidad. 2º.-Se condena a la demandada a abonar a la trabajadora demandante la cantidad de 50 euros por los daños y perjuicios que le produjo no poder disfrutar de la cena de Navidad de 2023.”

### **CUARTO.**

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por la parte demandada no siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el paso de los mismos al Ponente.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### **PRIMERO.**

Recorre la empresa la estimación de la demanda, instando –por el cauce del artículo 193.b) LJS– la modificación del relato histórico, y denunciando –por la vía artículo 193.c) LJS– la infracción por aplicación indebida del artículo 59.4 ET, en relación con los artículos 138.1 LJS, 225.1 LEC y 238.1 LOPJ; y del artículo 41 ET, en relación con el artículo 20 ET.

### **SEGUNDO.**

No acogemos la revisión por tres motivos: primero, porque han de

Síguenos en...



calificarse como meras cuestiones de redacción o estilo, ajenas a la finalidad de la Suplicación (valgan por todas, SSTSJ Galicia 14/06/24 R. 363/24, 10/06/24 R. 2485/23, 06/06/24 R. 5558/22, 05/04/24 R. 667/23, 04/04/24 717/23, 14/03/24 R. 442/23, etc.), que carecen de trascendencia, ya que en los propios ordinales de la Sentencia se describe sucintamente lo que intenta desgranarse por el recurrente. Segundo, porque incluye, como último inciso, un hecho negativo y, como tal, no tiene cabida en el relato fáctico, conforme al artículo 97.2 LJS y a doctrina jurisprudencial tan unánime como antigua (así, SSTS 24/06/49 Ar. 1048, 15/06/63 Ar. 2662, 05/10/64 Ar. 1119, 20/10/70 Ar. 4282, ..., 17/10/08 –rco 112/07-, 16/10/13 –rcud 101/12-; y – entre otras– SSTSJ Galicia 10/03/25 R. 51/25, 28/01/25 R. 2100/24, 18/12/24 R. 4731/24, 09/12/24 R. 2299/24, 04/07/24 R. 4606/23, etc.). Y, finalmente, no se identifican los documentos que la fundan debidamente, pues se funda la revisión en el « Documento núm. 4 de nuestro ramo de prueba documental» y, tal como se desprende de los artículos 190 y siguientes LJS –por todas, SSTSJ Galicia 18/03/25 R. 4329/24, 14/03/25 R. 4300/24, 10/02/25 R. 4878/23, 09/12/24 R. 4225/24, 12/11/24 R. 18/24, etc.-, la Suplicación es un recurso extraordinario y no una apelación que permita examinar nuevamente toda la prueba obrante en autos, de manera que sólo permite–excepcionalmente– fiscalizar la labor de valoración probatoria llevada a cabo por el Magistrado a quo si el error valorativo sufrido en la instancia por el Juzgador se evidencia de documentos y pericias (artículo 193: «El recurso de suplicación tendrá por objeto: [...] b) Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas»), citadas con la adecuada precisión (artículo 196.3: «También habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados, el concreto documento o pericia en que se base cada motivo de revisión de los hechos probados que se aduzca e indicando la formulación alternativa que se pretende») y acompañadas de la oportuna argumentación (artículo 196.2: «En todo caso se razonará la pertinencia y fundamentación de los motivos»). Y ello, bajo el presupuesto de que el posible éxito de la revisión siempre está condicionado –además– a que por la parte recurrente haga precisa especificación de la modificación que se propone, con redacción definitiva del texto tras la supresión o adición de parte del relato fáctico que se propone, sin que en ningún caso la Sala pueda auxiliar en la construcción de recursos defectuosos en su formulación. Prevenciones que son desatendidas en el presente recurso, cuando se solicita una revisión, sin indicar cuál es el folio concreto que recoge el documento en el que basa aquélla, sino por referencia al número de documento, sin que se pueda pretender que este Tribunal localice ese documento que no ha sabido identificar, sino de manera genérico. La Sala no va auxiliar a la recurrente a localizar los correspondientes documentos, ésta es una carga de la parte y como tal a ella incumbe.

### TERCERO.

El primero de los motivos jurídicos no puede acogerse, porque, o bien la demanda de conflicto previa no tiene eficacia –que es la tesis de la recurrente- y, por lo tanto, la sentencia sería irrecurrible, dado que nos encontramos ante un asunto cuya cuantía es de aprox. 40€ [artículo 191.2.g) LJS]; o bien sí lo tiene –que es la tesis de la Sentencia, que compartimos- y, por ende, el plazo de caducidad no comenzará a computar hasta que finalice dicho procedimiento colectivo y, desde entonces, computar ese plazo de veinte días de caducidad, que –en eso coincidimos con la recurrente- es siempre el mismo cualquiera que haya sido la manera en la que ha operado la modificación sustancial, a pesar de que no se hubiesen seguido los trámites impuestos para la adopción de una medida colectiva y variando la inicial postura jurisprudencial (para todas, la STS 30/01/25 –rcud 4138/22-; y las en ella citadas). Pues bien, desde la SJS núm. Uno de los de Lugo de 04/07/24 hasta la presentación de la demanda que ha dado lugar a este pleito el 17/07/24 es obvio que no han transcurrido los veinte días fijados en el artículo 138.1 LJS para la presentación de la demanda y, por ello, la acción no está caducada. Y no puede sostenerse válidamente que esa demanda de conflicto

Síguenos en...

colectivo no suspende los procesos individuales, ya que uno de sus efectos es éste (artículo 160.6 LJS), y ello, pese a que se hubiese advertido que la competencia correspondía ante la AN.

#### CUARTO.

La otra censura, empero, puede acogerse, porque nos encontramos ante una modificación sustancial de carácter colectivo, que ha sido alterada por la empresa unilateralmente y sin seguir los trámites legales, aunque todo gira en torno a si esa variación tiene o no esa condición de sustancial. Yendo a lo mollar, la modificación precisada en el artículo 41 ET – como ha reiterado la jurisprudencia y hemos recordado nosotros, entre otras, en SSTSJ Galicia 03/04/24 R. 603/24, 10/10/22 R. 3752/22, 29/10/21 R. 3503/21, 19/11/19 R. 3714/19, 08/05/14 R. 1276/14, 13/03/14 R. 4524/13, etc.- es un concepto jurídico indeterminado, debiendo entenderse por sustancial:

(a) «hay que acudir a una interpretación racional y entender por tal aquella que no es baladí y que implica para los trabajadores una mayor onerosidad con un perjuicio comprobable» (STCT 17/03/86 Ar. 2004); (b) las modificaciones, para ser sustanciales, han de producir perjuicios al trabajador (STS 03/04/95 Ar. 2905); (c) «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 artículo 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio (en el mismo sentido, SSTS 07/04/22 –rco 52/21-; 08/02/23 –rco 116/23-; 20/06/23 –rcud 1757/20-; 12/03/24 –rco 125/22-; y 21/11/24– rco 262/22-), 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» (STS 11/11/97 – rco 1281/97–, con cita de las de 17/07/86 Ar. 4181 y 03/12/87 Ar. 8822); y (d) hay que atender al contexto convencional e individual, a la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que supone para los afectados (SSTS 22/09/03 –rco 122/02–; 10/10/05 –rco 183/04–; 28/02/07 –rco 184/05–). Destacándose que «[...] aunque en la aproximación a este concepto jurídico indeterminado haya de partirse de la base que proporciona el DRAE, definiendo como sustancial lo que “constituye lo esencial y más importante de algo”, y como accidental lo “no esencial”, lo cierto es que los contornos difusos de tales descripciones han llevado a destacar 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; o lo que es igual, 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 todas, SSTS 26/04/06 –rcud 2076/05–; [...]; 17/04/12 –rco 156/11-; 25/11/15 –rco 229/14-; 16/09/16 –rco 246/15-; y 15/07/21 –rco 74/21-). En otras palabras, modificaciones sustanciales lo serán aquéllas de tal naturaleza que alteran y transforman los aspectos fundamentales de la relación laboral, en términos tales que pasan a ser otros de modo notorio (SSTS 21/03/06 –rco 194/04–; y 21/11/24 –rco 262/22-).

Y aquí, al margen de que consta un acuerdo colectivo con las centrales sindicales –ordinal cuarto-, sí concurre una modificación [se altera una condición más beneficiosa: cena de Navidad –aspecto no discutido en el Recurso-], mas no es –a lo que creemos- sustancial, porque, a pesar de que la empresa lo reconoce en la comunicación de 04/12/23 como algo importante – ordinal tercero-, resulta, de una parte, que es muy discutible que integre el acervo contractual de tal forma que su teórica supresión pudiese alterar un aspecto fundamental de la relación laboral, es algo meramente secundario e insignificante (se cuantifica en 30 ó 40 euros al año); y, de otra parte, en puridad

Síguenos en...



esa condición no se ha suprimido, sino simplemente alterado, dado que el único cambio real es trasladar ese evento de la noche a la mañana o a la tarde (desayuno o merienda) y celebrarlo en el propio centro de trabajo, pero nada más, porque antes se realizaba fuera del centro de trabajo y del horario laboral y ahora se hará en el centro y en tiempo de trabajo, aunque se declara compensable con tiempo de trabajo (comunicación del 18/12/23 -«una hora con carácter retribuido y no compensable para aquellos que acudan al evento» -ordinal cuarto-), por lo que únicamente se ha transformado el evento, siquiera conserva sus rasgos fundamentales identificables: reunión de los empleados, tiempo en el que se realiza (Navidades), valor que se puede atribuir...; más allá de la oportunidad social o comodidad que pueda implicar desarrollar esa actividad lúdica en un ambiente relajado, ajeno, fuera del laboral y en horario de ocio (se califica por la empresa de «espacio de tiempo distendido y en equipo» -sic-), habida cuenta de que en sí misma esa actividad tiene los mismos rasgos anteriores, si bien en un ambiente quizás más encorsetado (en el centro y horario de trabajo), pero ello no permite –en absoluto- calificarlo como una modificación sustancial. No podemos aseverar que estemos ante una cualidad esencial, sino, antes al contrario, ante una meramente accesoria a la relación laboral, y que, por ende, no resulta incardinable en el concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 ET, aparte de que la variación en sí misma no es sustancial. La decisión que modifica aquella forma de disfrutar la cena de Navidad en modo alguno altera o transforma aspectos fundamentales de la relación laboral, sino uno muy secundario. Todo lo cual nos aboca a estimar el recurso y, en consecuencia,

### FALLAMOS

Que con estimación del recurso que ha sido interpuesto por la empresa «HENNES & MAURITZ, SL», revocamos la sentencia que con fecha 27/11/24 ha sido dictada en autos tramitados por el Juzgado de lo Social núm. Cuatro de los de Lugo, y desestimamos la demanda presentada por doña Catalina, absolviendo a la parte demandada de todos los pedimentos.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.**

Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo “Observaciones ó Concepto de la transferencia” los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37 \*\*\*\* ++**).

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el

Síguenos en...



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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

