



**JDO. DE LO SOCIAL N. 1
MURCIA**

SENTENCIA: 00186/2025

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVD. DE LA JUSTICIA, S/N - CIUDAD DE LA JUSTICIA - FASE I, 2ª PT - CP 30011 MURCIA -

DIR3:J00001063

Tfno: 968229100

Fax: 968817175

Correo Electrónico: social1.murcia@justicia.es

Equipo/usuario: JZG

NIG: 30030 44 4 2023 0007077

**MGT MODIFICACION SUSTANCIAL CONDICIONES LABORALES
0000826 /2023**

DEMANDANTE/S D/ña:

ABOGADO/A:

DEMANDADO/S D/ña: AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ

ABOGADO/A:

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

En Murcia, a 11 de Junio de 2025

VISTO por el Ilmo. Sr. Magistrado del Juzgado de lo Social nº 1 de esta ciudad D. Salvador Díaz Molina, el juicio promovido por _____ que comparece representada por el Letrado _____ rente a la Empresa _____ que comparece representada por la Letrada _____ en Impugnación de MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Que se presentó demanda suscrita por la parte actora que correspondió a este Juzgado de lo Social contra la demandada manifestada y en la materia indicada y en la que, tras alegarse los hechos y fundamentos legales que estimó procedentes a su derecho, suplicaba se dictase sentencia de conformidad a sus pretensiones.



SEGUNDO .- Que admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para su celebración, en su caso, del acto del juicio, éste tuvo lugar el día 11 de junio de 2025. Abierto el juicio, la parte actora insta que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo acordada se declare nula o subsidiariamente injustificada con los efectos que se interesan según el suplico de la demanda y la demandada se opuso al entender que la modificación sustancial está justificada; practicándose las pruebas propuestas y admitidas, solicitándose en conclusiones sentencia de conformidad a sus pretensiones, quedando los autos a la vista para dictar sentencia y tal como consta en la grabación efectuada.

TERCERO .- Que en la tramitación de este procedimiento, se han observado las formalidades legales.

II. HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- La demandante trabaja para la demandada, con antigüedad de _____, y categoría profesional de " _____ Especialidad " en el _____ indefinida no fija. Su salario mensual es de _____ con prorrata de pagas extraordinarias y diario de _____, en función de jornada de un _____. No es representante legal de los trabajadores. Es de aplicación a la actividad de la empresa en su relación con sus trabajadores el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz de personal laboral.

SEGUNDO .- Que la relación laboral de la demandante con el Ayuntamiento de Caravaca se llevó a cabo a través de contratación temporal a tiempo parcial de 8 horas, 15 minutos semanales para el curso 2022-2023, y desde julio de 2023 ha seguido igual pues pese a que el contrato temporal finalizaba el 30-06-2023 (cláusula adicional del contrato) continua prestando servicios sin solución de continuidad hasta la fecha. El objeto del contrato era sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo y la situación sigue siendo la misma que cuando se suscribió el contrato.





TERCERO .- Que en virtud de resolución n° de , dictada en Expediente suscrita por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, notificada el 11 de septiembre de 2023, se le comunica a la actora la modificación de su jornada laboral con efectos de 11-09-2023, en virtud de informe presentado por el Jefe de Servicio del Conservatorio (SEFYCU n de fecha), pasando su jornada de un 22% con respecto a la jornada completa, a una jornada de un 6%, para el curso escolar 2023/2024, lo que supone una reducción de 16% de la jornada que ostentaba, y se traduce en pasar de 8 horas y 15 minutos semanales a 2,5 horas en computo semanal. Que dicha resolución resuelve, que "según la asignación de horarios motivada por el aumento o reducción del número de alumnos de cada especialidad y por el equilibrio de plantilla" es necesario proceder a una modificación sustancial de condiciones de trabajo de los profesores de música que se relacionan en la misma, (entre las que me encuentro incluida la demandante), en lo que se refiere a la jornada de trabajo, con efectos económicos y administrativos del día 11 de septiembre de 2023.

III. FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO .- Dando cumplimiento a lo establecido en el art. 97.2 de la L.R.J.S., se pone de manifiesto que los hechos declarados probados encuentran su base en la prueba practicada -documental- y conforme a reglas de sana e imparcial crítica.

SEGUNDO .- La parte actora formula demanda sobre IMPUGNACIÓN DE MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (JORNADA DE TRABAJO) contra el AYUNTAMIENTO DE CARAVACA y pide que se declare como nula y subsidiariamente injustificada, la modificación adoptada, condenando a dicho organismo a reponerle en las anteriores condiciones de trabajo que regían su prestación de servicios, esto es, en la jornada de trabajo que venía realizando hasta el día 11 de septiembre de 2023, de 8 y 15 minutos semanales, abonándole, en todo caso las diferencias salariales y de cotización que se hayan devengado desde el día 11-09-2023, con motivo de dicha reducción de jornada





impuesta por el Ayuntamiento, y debiendo éste estar y pasar por tal declaración.

TERCERO .- Como se ha recogido en el relato fáctico, la demandante trabaja para la demandada, con antigüedad de 14-10-2022, y categoría profesional de _____, Especialidad " _____ " en el Conservatorio Profesional de Música de Caravaca de la Cruz y su salario mensual es d _____, con prorrata de pagas extraordinarias y diario de _____ en función de jornada de un 22 %.

Su relación laboral con el Ayuntamiento de Caravaca se llevó a cabo a través de contratación temporal a tiempo parcial de 8 horas, 15 minutos semanales para el curso 2022-2023, y desde julio de 2023 ha seguido igual pues pese a que el contrato temporal finalizaba el 30-06-2023 continúa prestando servicios sin solución de continuidad hasta la fecha (su situación es de indefinida no fija). No obstante se comunica a la actora la modificación de su jornada laboral con efectos de 11-09-2023, pasando su jornada de un 22% con respecto a la jornada completa, a una jornada de un 6%, para el curso escolar 2023/2024, lo que supone una reducción de 16% de la jornada que ostentaba, y se traduce en pasar de 8 horas y 15 minutos semanales a 2,5 horas en computo semanal y para ello se alega "según la asignación de horarios motivada por el aumento o reducción del número de alumnos de cada especialidad y por el equilibrio de plantilla" es necesario proceder a una modificación sustancial de condiciones de trabajo de los profesores de música que se relacionan en la misma, (entre las que se encuentra incluida la demandante), en lo que se refiere a la jornada de trabajo, con efectos económicos y administrativos del día 11 de septiembre de 2023.

Pero lo cierto es que ese es un factor que se introduce en la modificación no así en el contrato de trabajo suscrito, que el único objeto es la sustitución de dos personas con derecho a reserva de puesto de trabajo y personas que siguen en la misma situación que cuando se le realizó el contrato temporal a la Sra. González Penalva.



CUARTO .- Por tanto lo sucedido constituye, como se expresa en la referida resolución, una modificación sustancial de condiciones de trabajo, definida en el art. 41.1, a) del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto modifica la jornada de trabajo de la actora, reduciéndola de 8 horas y 15 minutos semanales a 2,5 horas semanales y dicha modificación sustancial de condiciones de trabajo ha sido adoptada unilateralmente sin atender a las exigencias del artículo del 41 del R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y art. 138.7 de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, puesto que no se ha justificado la procedencia de la mencionada modificación, sin que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que son las referidas a la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, que exige el mencionado artículo, además de no haber sido notificada con una antelación de 15 días a la fecha de su efectividad a la actora, ni haber dado traslado a la representación legal de los trabajadores con la misma antelación.

QUINTO .- En definitiva, como se sostiene por la parte demandante: a) Ha sido adoptada sin seguir el procedimiento establecido en el art. 41.3 del ET, en cuanto no se notifica a la trabajadora ni a la representación legal de los trabajadores y no concreta la causa como se expone en el siguiente apartado. b) No se funda en una causa económica, técnica, organizativa o productiva real (41.1. del Estatuto de los Trabajadores). En la resolución comunicada no se explican las razones por las que se procede a alterar radicalmente la jornada laboral, únicamente se alega como causa de la misma, de forma genérica, imprecisa y abstracta que "según la asignación de horarios motivada por el aumento o reducción del número de alumnos de cada especialidad y por el equilibrio de plantilla" es necesaria, pero no se expone ni cual ha sido esa reducción de alumnos, en relación al curso anterior, ni cual es realmente la afectación que ello pueda tener en su jornada de trabajo. c) No existen, en todo caso, razones económicas, técnicas, productivas y organizativas que sustenten la modificación sustancial. No se explicita ni se acredita circunstancia objetiva que justifique la necesidad u





oportunidad por parte del Ayuntamiento de la reducción de la jornada de que se trata , y la consiguiente merma de retribuciones de la actora, que ha visto reducido su salario de a mensuales.

SEXTO .- Que además, como también se aduce en demanda la medida adoptada por la empresa vulnera el artículo 40.d) del Estatuto Básico del Empleado Público, por cuanto los órganos de representación han de "tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos", y en el caso que nos ocupa, ni han tenido conocimiento ni se les ha dado traslado de dicha medida.

SÉPTIMO .- Que dicha modificación, sin duda, y por lo expuesto, es nula, y, el Ayuntamiento debe proceder a reponer a la trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo, es decir, en la jornada de trabajo que venía realizando hasta el día 11 de septiembre de 2023, de 8 horas y 15 minutos semanales, abonándole, en su caso las diferencias salariales y de cotización que se hayan devengado desde el día 11-09-2023, con motivo de dicha reducción de jornada impuesta por el Ayuntamiento, comprometiéndose el mismo a estar y pasar por tal declaración, siendo aplicable al presente caso lo que se recoge en Roj: STSJ MU 968/2023 - ECLI:ES:TSJMU:2023:968 "... Al respecto resulta esclarecedora la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha de 3 abril de 2018, cuando establece que "ciertamente, sólo los cambios en las condiciones de trabajo que tengan carácter sustancial quedan sometidos al procedimiento previsto en el art. 41 ET. Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo son aquellas que afectan a determinadas condiciones laborales y que solo se justifican por la concurrencia de alguna de las causas establecidas por el legislador. No toda decisión empresarial que altere la prestación de servicios del trabajador constituye una modificación sustancial. La configuración de lo que se entiende por tal se fundamenta en la delimitación del poder de gestión y organización empresarial, por lo que la limitación a las facultades del empleador tiene en cuenta, tanto el tipo de condición laboral afectada - partiendo de que la lista del párrafo primero del art. 41 es meramente ejemplificativa y no exhaustiva (STS/4ª de 9 diciembre 2003, rec. 88/2003; 26 abril 2006, rcud. 2076/2005





y 22 enero 2013, rec. 290/2011), como la intensidad de la misma modificación. No cualquier modificación de una de esas condiciones ha de ser necesariamente sustancial, sino que en cada caso habrá que analizar la medida empresarial adoptada para definir su naturaleza sustancial o no. Y no lo es cuando «la medida adoptada no supuso alteración valorable de las condiciones de trabajo o de la remuneración» (STS/4ª de 22 enero 2013, rec. 290/2011) y en este caso la modificación llevada a cabo si ha supuesto una alteración valorable en las condiciones de trabajo de la actora y en este caso además la medida es nula pues: “Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del [artículo 108](#), y aquí se daría la nulidad de acuerdo con lo indicado anteriormente pues no se ha respetado el procedimiento, además de que en su caso sería injustificada, y así se concluye.

OCTAVO .- En virtud de lo establecido en el art. 191. 2 e) y 138 de la L.R.J.S –Ley 36/2011 de 10 de octubre- y Sentencia del Tribunal Supremo con referencia, ROJ: STS 3808/2023 - ECLI:ES:TS:2023:3808, contra la presente sentencia no cabe Recurso de Suplicación, en ningún caso aunque se anude reclamación superior a 3.000 euros.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general aplicación al caso

FALLO

Que estimo la demanda formulada por _____ al AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, y se condena a la citada demandada a que la trabajadora demandante debe ser repuesta en sus anteriores condiciones salariales/cotización y de jornada anteriores a 11 de septiembre de 2023 y a lo que debe estar y por ello pasar dicha empleadora.





Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la misma no cabe recurso alguno como ya se ha indicado.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

