



Roj: **STS 984/2021 - ECLI:ES:TS:2021:984**

Id Cendoj: **28079140012021100260**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/03/2021**

Nº de Recurso: **4120/2018**

Nº de Resolución: **283/2021**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 6891/2018,**
STS 984/2021

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4120/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 283/2021

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D^a. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 10 de marzo de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Federación del Exterior de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT), representada y asistida por el letrado D. Javier Langa Guillén, contra la sentencia de fecha 11 de julio de 2018 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 1569/2017, formulado frente a la sentencia de fecha 22 de septiembre de 2017, dictada en autos 449/2017 por el Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid, seguidos a instancia de dicho recurrente, contra el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, representado y asistido por Abogado del Estado.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 22 de septiembre de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "FALLO: Que desestimando las excepciones opuestas y



desestimando la demanda de Conflicto Colectivo formulada por FEDERACIÓN DEL EXTERIOR DE FSP-UGT contra el MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN, debo absolver y absuelvo a la parte demandada de las peticiones formuladas".

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El presente procedimiento de Conflicto Colectivo afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en Bélgica, dependientes del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, en los centros de trabajo del Consulado General de España en Bruselas y Representación Permanente de España ante la Unión Europea.

SEGUNDO.- Con fecha 3-12-07 se firmó un Acuerdo de fecha 3-12-07 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, cuyo artículo 1 dispone:

1. Las condiciones de trabajo que se establecen a continuación serán de aplicación al personal laboral que presta servicios en el exterior, con exclusión del personal de alta dirección en los términos de la legislación que a éste le sea aplicable, de la Administración General del Estado y de sus Organismos Autónomos. 2. Las condiciones de trabajo que se establecen en los artículos o puntos siguientes serán de aplicación en su totalidad, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el país de destino. En ningún caso podrá suponer duplicidad o acumulación de derechos, cuando uno de los regulados en este acuerdo también se recoja en los contratos individuales, aunque con distinta denominación pero con contenido o finalidad similar.

2. Modificación de condiciones de trabajo y movilidad

2.1 Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. 1. Los Departamentos, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán 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, c. Sistema de trabajo y rendimiento, e. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo siguiente. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este apartado cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la prestación del servicio público a través de una más adecuada organización de sus recursos. 2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual. Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de una decisión unilateral de la Administración de efectos colectivos. 3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por la Administración al trabajador afectado y a sus representantes con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. 4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión de la Administración y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Tras la finalización del periodo de consultas la Administración notificará a los trabajadores afectados y a sus representantes su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo de treinta días a la fecha de su efectividad.

Y el artículo 14 establece: En los términos establecidos en el Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se aprueban medidas para la potenciación de la acción exterior del Estado, se procederá por los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas, con la participación de los Departamentos afectados y dando información a la Comisión Técnica de personal laboral en el exterior, a racionalizar por países y zonas las retribuciones de las representaciones y oficinas.

TERCERO.- Hasta junio de 2015 los trabajadores afectados por el presente conflicto percibían un salario mensual según contrato, en 12 mensualidades, y además, en junio y diciembre, una cantidad en concepto de paga extra.

Mediante comunicación de fecha 9-7-14 la Administración Pública Belga indica al Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, a través del Embajador, que han detectado varias irregularidades que infringen la legislación belga, en particular el hecho de que la mayoría de los trabajadores no percibe la paga doble de vacaciones y los empleados tienen derecho a percibir las pagas dobles de vacaciones.

A raíz de ello el MAEC solicita autorización al Ministerio de Hacienda para incrementar las retribuciones del personal laboral en Bélgica, y mediante resolución de fecha 26-2-15 de la CECIR se deniega, señalando que las retribuciones aprobadas en su día por la Comisión Ejecutiva para el personal laboral que presta servicios en el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación en el exterior, son retribuciones totales anuales, con



independencia de su distribución, por lo que no se considera procedente el incremento de retribuciones solicitado.

CUARTO.- Con fecha 24-6-15 el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, concretamente el Consejero de Asuntos Económicos, dicta comunicación interna dirigida al personal laboral adscrito al MAEC, con el siguiente texto: "A requerimiento del Ministerio de Trabajo de Bélgica, el MAEC va a practicar un ajuste de las retribuciones mensuales del personal laboral de las Representaciones de España en Bélgica, manteniendo igual la cantidad anual que venía percibiendo cada trabajador.

Este ajuste permitirá incluir en la nómina del presente mes de junio la paga extra de vacaciones -double pécule de vacances- calculada de conformidad con lo establecido en el ordenamiento laboral belga. Paralelamente y teniendo en cuenta el importe bruto anual que percibía cada trabajador, una vez descontado lo percibido hasta junio y la paga extra de vacaciones, se realizará una redistribución de las percepciones salariales correspondientes a los meses que van de julio a diciembre de 2015".

De la misma forma, mediante carta de fecha 14-7-15 el Canciller comunica al Consulado General de España en Bruselas que "Con el fin de respetar la normativa belga en materia laboral, el MAEC va a practicar un ajuste de las retribuciones mensuales del personal laboral de las Representaciones de España en Bélgica, manteniendo igual la cantidad anual que venía percibiendo cada trabajador.

Este ajuste ha permitido incluir en la nómina del presente mes de junio la paga extra de vacaciones -double pécule de vacances- calculada de conformidad con lo establecido en el ordenamiento laboral belga, e implicará un ajuste de las percepciones salariales correspondientes a los meses de julio a diciembre de 2015 con el fin de que no se vea alterada la cantidad anual percibida por cada trabajador. Concretamente el double pécule de vacances abonado es el resultado de dividir el salario bruto anual por 12,92 (12 mensualidades y el 92% del double pécule de vacances), para obtener el nuevo salario base mensual a partir de enero de 2016, y a esa cantidad, sumarle los trienios y el resultado multiplicarlo por 0,92 (92%).

Nuevo salario base mensual = Salario bruto anual/12,92

Double pécule de vacances = (Nuevo salario mensual + trienios) x 0,92".

QUINTO.- Con fecha 24-7-15 el sindicato interpuso demanda de conflicto colectivo ante la audiencia Nacional, y mediante sentencia de fecha 1-10-15 la Audiencia Nacional, confirmada por el Tribunal Supremo, se estima la excepción de incompetencia de jurisdicción de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para conocer de la demanda. En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:"1º.- UGT acredita la condición de sindicato más representativo a nivel estatal.- Es firmante del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, publicado en el BOE de 8-02-2008.- 2º.- El conflicto colectivo afecta a 168 trabajadores, que prestan servicios para el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación en los centros de trabajo del Consulado General de España en Bruselas y Representación Permanente de España ante la Unión Europea.- Dicho personal regula sus relaciones por el derecho belga, así como por el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, publicado en el BOE de 8-02-2008.- Su catálogo personal obra en autos y se tiene por reproducido.- 3º.- Obran en autos las resoluciones de la CECIR 845/2009, 409/12 y 422/2013, por la que se incrementaron las retribuciones del personal que presta servicios en Bélgica con la finalidad de garantizarles el salario mínimo belga.- 4º.- El 9-07-2014 el Gobierno Belga se dirigió a los representantes españoles en Bruselas para informarles sobre la concurrencia de determinadas irregularidades en las condiciones laborales de su personal en Bélgica, que infringen la legislación belga, entre las cuales se reprochaba que la mayoría de los trabajadores no percibían la paga doble de vacaciones, cruzándose varias comunicaciones entre ambas autoridades, que obran en autos y se tienen por reproducidas.- 5º.- El 26-01-2015 la Subdirección General de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones del Ministerio de Asuntos Exteriores se dirigió a la CECIR para que autorizara el abono de la paga extraordinaria, denominada "double pécule de vacances" al personal del Ministerio en Bélgica.- Se adjuntó la correspondiente memoria económica, que arrojaba un coste de 309.439,03 euros.- 6º.- El 26-02-2015 la CECIR dictó resolución que obra en autos y se tiene por reproducida, mediante la que desestimó la modificación del catálogo de puestos de trabajo para el personal afectado por el conflicto.- No obstante, el 10-04-2015 dictó otra resolución, que se tiene por reproducida, en la que autorizó el abono de la paga controvertida, siempre que se ajustara con las retribuciones de los trabajadores, de manera que continuaran percibiendo la misma retribución anual.- 7º.- El 8-05-2015 se notificó a las autoridades belgas que se procedería a abonar la paga reiterada en la nómina de junio.- 8º.- El 7-05-2015 UGT, CSIT, CSI-F e INTERSINDICAL tuvieron conocimiento del correo electrónico, remitido por don Marino, quien ostenta la condición de canciller, a los trabajadores afectados



por el conflicto, de la decisión tomada por la Administración.- 9°.- Los trabajadores afectados han percibido en la nómina de junio pasado la doble paga de vacaciones, reduciéndose sus retribuciones mensuales de modo tal que continúen percibiendo la misma retribución anual.- 10°.- El 24-06-2015 se notificó la decisión, mediante comunicación interna, que obra en autos y se tiene por reproducida al personal de la representación permanente y el 14-07-2015 al personal del Consulado General.- 11°.- UGT promovió conflicto colectivo ante los Juzgados de lo Social de Madrid, que afecta a las retribuciones del personal laboral al servicio del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación en Rumania, que fue estimada por sentencia del Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid de 28-02-2013, que fue revocada por STSJ Madrid de 28-03-2014 .- Se han cumplido las previsiones legales."

SEXTO.- Mediante resolución de la Comisión Interministerial de Retribuciones 134/15, de 2-3-15, se fijan las retribuciones máximas autorizadas para el personal laboral en el exterior, retribuciones que se han ido incrementando y revisando de acuerdo con las leyes de presupuestos generales del Estado".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 11 de julio de 2018, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "FALLAMOS: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación de FEDERACIÓN DEL EXTERIOR DE FSP-UGT contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 17 de Madrid de fecha 22.9.2017, en los autos núm. 449/2017, sobre Conflicto colectivo, seguidos en virtud de demanda presentada contra MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN, y en consecuencia debemos confirmar y confirmamos la resolución recurrida".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de la Federación del Exterior de FSP-UGT, el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 28 de febrero de 2018.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 12 de abril de 2019, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso improcedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

SEXTO.- Por Providencia de fecha 27 de enero de 2021 y por necesidades del servicio se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 9 de marzo de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Cuestión planteada y la sentencia recurrida

1. La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si la modificación que tuvieron en la distribución mensual del salario, permaneciendo invariable su cuantía anual, los trabajadores dependientes del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC) que prestan sus servicios en el Consulado General de España en Bruselas y en la Representación Permanente de España ante la Unión Europea, debió realizarse por el procedimiento del artículo 41 ET y si fue una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

2. Hasta junio de 2015 los trabajadores mencionados percibían un salario mensual según contrato, en doce mensualidades, y, además, en junio y diciembre, una cantidad en concepto de paga extra.

Mediante comunicación de 9 de julio de 2014, la Administración Pública Belga indicó al MAEC español que habían detectado varias irregularidades que infringían la legislación belga, en particular el hecho de que la mayoría de los trabajadores no percibían la paga doble de vacaciones, señalando que los empleados tienen derecho a percibir las pagas dobles de vacaciones.

A raíz de ello, el MAEC solicitó autorización al Ministerio de Hacienda para incrementar las retribuciones del personal laboral en Bélgica, lo que se denegó, señalando que las retribuciones aprobadas en su día para el personal laboral que presta servicios en el MAEC en el exterior son retribuciones totales anuales, con independencia de su distribución.

El 24 de junio de 2015 el MAEC, dictó comunicación interna dirigida al personal laboral adscrito al MAEC, con el siguiente texto:



"A requerimiento del Ministerio de Trabajo de Bélgica, el MAEC va a practicar un ajuste de las retribuciones mensuales del personal laboral de las Representaciones de España en Bélgica, manteniendo igual la cantidad anual que venía percibiendo cada trabajador.

Este ajuste permitirá incluir en la nómina del presente mes de junio la paga extra de vacaciones - *double pécule de vacances*- calculada de conformidad con lo establecido en el ordenamiento laboral belga. Paralelamente y teniendo en cuenta el importe bruto anual que percibía cada trabajador, una vez descontado lo percibido hasta junio y la paga extra de vacaciones, se realizará una redistribución de las percepciones salariales correspondientes a los meses que van de julio a diciembre de 2015."

3. La Federación del Exterior de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT exterior) presentó demanda de conflicto colectivo contra el MAEC, solicitando la nulidad o anulabilidad de la decisión adoptada por el MAEC, por entender que se trataba de una modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo realizada sin haberse seguido el procedimiento establecido, privándose así a los sindicatos de los derechos que les reconoce la ley.

La demanda fue desestimada por la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid de 22 de septiembre de 2017 (autos 449/2017).

FSP-UGT exterior interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social, siendo desestimado el recurso por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid 783/2018, 11 de julio de 2018 (rec. 1569/2017).

SEGUNDO. El recurso de casación para la unificación de doctrina, su impugnación, el informe del Ministerio Fiscal y la existencia de contradicción

1. La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid 783/2018, 11 de julio de 2018 (rec. 1569/2017), ha sido recurrida en casación para la unificación de doctrina por FSP-UGT exterior.

El recurso invoca como sentencia de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid 138/2018, 28 de febrero de 2018 (rec. 1022/2017), y denuncia la infracción del apartado 2.1 del Acuerdo de 3 de diciembre de 2017 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.

2. El Abogado del Estado, en representación del MAEC, ha impugnado el recurso de casación para la unificación de doctrina.

La impugnación alega que no hay contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste y solicita, en todo caso, la desestimación del recurso.

3. Partiendo de la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la referencial, el Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación del recurso.

4. Apreciamos, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, que existe contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste.

En efecto, también en la sentencia referencial, dictada por la misma Sala de lo Social del TSJ de Madrid, los trabajadores dependientes del MAEC que prestan servicios en Ecuador vieron modificadas sus condiciones de trabajo como consecuencia de la legislación local. En el caso, la Comisión Interministerial de Retribuciones acordó la incompatibilidad del cobro de trienios cuando, de conformidad con la legislación local, se tuviera que abonar el llamado "fondo de reserva", añadiendo que, si las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores en concepto de antigüedad no quedaran reconocidas en su integridad por la legislación local, se les podría reconocer un complemento personal no absorbible por la cuantía necesaria hasta completar la remuneración percibida por este concepto en ese momento. Se comunicó a los trabajadores del MAEC que prestan servicios en Ecuador que, a partir de una determinada fecha, dejarían de percibir trienios, pero que se reconocía el complemento personal de antigüedad no absorbible que compensa la cantidad percibida por trienios, quedando fijado dicho complemento en una cuantía idéntica al importe que venían cobrando por ese concepto de trienios.

También en el supuesto de la sentencia referencial, FSP-UGT exterior interpuso demanda de conflicto colectivo contra el MAEC por considerar que no se había seguido el procedimiento establecido para la modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo. La demanda fue desestimada por la sentencia del juzgado de lo social. Pero, al contrario de lo ocurrido con la sentencia recurrida, la sentencia referencial estimó el recurso de suplicación de FSP-UGT exterior y declaró la nulidad de la medida por constituir una modificación sustancial de las condiciones de trabajo adoptada sin seguir el procedimiento legalmente establecido.



Existe contradicción, en consecuencia, entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste.

TERCERO. La modificación de la distribución mensual del salario, permaneciendo invariable su cuantía anual, efectuada para respetar la legislación belga y a requerimiento de las autoridades belgas, no exige llevarse a cabo por el procedimiento de modificación sustancial del artículo 41 ET . Adicionalmente, y en todo caso, no se trata de una modificación sustancial

1. El recurso denuncia la infracción del apartado 2.1 del Acuerdo de 3 de diciembre de 2017 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.

En lo que aquí importa, el apartado 2 ("Modificación de condiciones de trabajo y movilidad") del Acuerdo de 3 de diciembre de 2017, publicado en el BOE de 8 de febrero de 2008, dispone

"2.1 Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. 1. Los Departamentos, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán 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. c. Sistema de trabajo y rendimiento. e. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo siguiente. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este apartado cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la prestación del servicio público a través de una más adecuada organización de sus recursos. 2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual. Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de una decisión unilateral de la Administración de efectos colectivos. 3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por la Administración al trabajador afectado y a sus representantes con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. 4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión de la Administración y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Tras la finalización del período de consultas la Administración notificará a los trabajadores afectados y a sus representantes su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo de treinta días a la fecha de su efectividad."

Como puede observarse, el Acuerdo de 3 de diciembre de 2017 contiene una regulación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo sustancialmente similar, aunque con adaptaciones, a la establecida en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET), sin que, a los efectos del presente recurso, se suscite problema de compatibilidad alguno entre la regulación convencional del acuerdo y la regulación legal del artículo 41 ET.

Lo que el recurso de casación para la unificación de doctrina denuncia, en esencia, es que la decisión adoptada por el MAEC respecto de los trabajadores que prestan servicios en Bélgica, supuso una impuesta modificación colectiva sustancial de las condiciones que se adoptó sin seguir el procedimiento legalmente establecido y, en concreto, el preceptivo período de consultas con los representantes de los trabajadores.

2. Como ya se ha mencionado, y a requerimiento del Ministerio de Trabajo de Bélgica, el MAEC practicó un ajuste de las retribuciones mensuales del personal laboral de las Representaciones de España en Bélgica, "manteniendo igual la cantidad anual que venía percibiendo cada trabajador", ajuste que consistió en incluir en la nómina del mes de junio de 2015 la llamada "*double pécule de vacances* calculada de conformidad con lo establecido en el ordenamiento laboral belga", redistribuyéndose las percepciones salariales de los meses de julio a diciembre de 2015. Previamente, el MAEC había solicitado del Ministerio de Hacienda, sin éxito, el incremento de las retribuciones de los trabajadores.

En consecuencia, el salario anual correspondiente al año 2015 permaneció invariable y siguió siendo el mismo. Lo que ocurrió es que en el mes de junio de 2015, los trabajadores recibieron una cantidad superior a la que normalmente percibían en ese mes (porque se les abonó la *double pécule de vacances* calculada de conformidad con lo establecido en el ordenamiento laboral belga) y en los meses de julio a diciembre de 2015 recibieron una cantidad inferior a la que normalmente percibían en esos meses. Pero, como decimos, la cuantía salarial anual no sufrió variación.



Para el recurso de casación lo ocurrido es una modificación sustancial de condiciones de trabajo, al minorarse los salarios a percibir en los meses de julio a diciembre, por lo que tenía que haberse negociado en el correspondiente periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

3. Lo primero que es preciso recordar es que, de conformidad con reiterada doctrina de esta Sala, el cambio de las condiciones de trabajo llevada a cabo por la entidad empleadora para cumplir o ajustarse a los mandatos legales no es, en puridad, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de las contempladas en el artículo 41 ET, pues no tiene su origen en una decisión empresarial fundada en la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por lo que no exige el cumplimiento del procedimiento previsto en el mencionado artículo 41 ET, que, en todo caso, habría de contraerse a instrumentar ese mandato legal.

Remitimos, por todas, a la STS 126/2019, 19 de febrero de 2019 (rec. 186/2017) y a las por ella citadas; en el mismo sentido, SSTs 25 de septiembre de 2013 (rec. 77/2012); 13 de mayo de 2015 (rec. 80/2014); 26 de noviembre de 2015 (rec. 347/2014); 194/2017, 8 de marzo de 2017 (rec. 70/2016); y 220/2017, 15 de marzo de 2017 (rec. 159/2016).

En el presente supuesto, la modificación de la distribución mensual del salario se hizo para respetar la legislación belga y a requerimiento de las autoridades belgas. Es decir, para respetar "las normas de orden público aplicables en el país de destino", expresamente contempladas en el propio Acuerdo de 3 de diciembre de 2017, cuya infracción denuncia el recurso de casación para la unificación de doctrina.

El recurso afirma que la cuantía mensual del salario del trabajador "no puede quedar al arbitrio del empleador según le parezca oportuno". Pero debe rechazarse con rotundidad que ello haya ocurrido en el presente caso, bastando con reiterar que la modificación fue instada por las autoridades belgas y que se hizo para cumplir con la legislación belga.

4. Adicionalmente, y en todo caso, la modificación de la distribución mensual del salario, permaneciendo invariable su cuantía anual -que constituye, sin duda, una modificación de las condiciones de trabajo-, no es, sin embargo, una modificación sustancial de dichas condiciones.

En efecto, no es dudoso que estamos ante una modificación de las condiciones de trabajo. Pero no se trata de una modificación sustancial. Y es preciso recordar, en este sentido, que, tanto el artículo 41 ET como el apartado 2 del Acuerdo de 3 de diciembre de 2017, regulan el régimen jurídico de las modificaciones "sustanciales" de condiciones de trabajo, de manera que las modificaciones de condiciones de trabajo que no son sustanciales quedan extramuros del artículo 41 ET y del apartado 2 del Acuerdo de 3 de diciembre de 2017.

5. Como subraya nuestra jurisprudencia, aunque no es posible trazar una noción dogmática de modificación sustancial, sino que hay que ir caso a caso, imponiéndose criterios empíricos de casuismo, se han de considerar modificaciones sustanciales, con carácter general, aquellas que alteran los aspectos fundamentales de la relación laboral, debiéndose valorar, entre otros factores, la importancia cualitativa y el alcance temporal de la modificación y, especialmente, en lo que aquí importa, la intensidad del perjuicio y sacrificio que suponen para el trabajador afectado y los elementos contextuales concurrentes.

Se remite, por todas, a las SSTs 717/2016, 12 de septiembre de 2016 (rec. 246/2015); 573/2017, 29 de junio de 2017 (rec. 186/2016); 971/2017, 29 de noviembre de 2017 (rec. 23/2017); 672/2018, 26 de junio de 2018 (rec. 152/2017); 126/2019, 19 de febrero de 2019 (rec. 186/2017); 74/2020, 28 de enero de 2020 (rec. 176/2018); 157/2020, 19 de febrero de 2020 (rec. 183/2018); 185/2020, 27 de febrero de 2020 (rec. 201/2018); y 437/2020, 11 de junio de 2020 (rec. 168/2019).

La aplicación de los anteriores criterios al presente caso conduce a descartar la calificación de sustancial de la modificación realizada.

En efecto, no se ha alterado la cuantía anual del salario, sino su distribución mensual. El recurso subraya que se redujo el importe mensual que los trabajadores percibieron a partir de julio de 2015, pero debe recordarse que esa merma se produjo porque en el mes de junio percibieron una cantidad superior a la que normalmente percibían en ese mes y que esa cantidad superior, percibida en un determinado mes, era exactamente la misma cantidad que se redujo repartida en las cuantías mensuales de julio a diciembre de 2015.

En el presente supuesto, los elementos contextuales concurrentes son los que, de manera especial, llevan a rechazar que se tratara de una modificación sustancial. Además de que la cuantía salarial anual permaneció invariable y de que la minoración de la cuantía percibida en los meses de julio a diciembre de 2015 se vio compensada, exactamente en la misma cantidad, por la superior cuantía retributiva percibida en el mes de junio, además de lo anterior -decimos-, la modificación no fue, como venimos reiterando, una iniciativa del MAEC, sino que fue requerida por las autoridades belgas y se hizo para cumplir con la legislación belga,



refiriéndose expresamente el Acuerdo de 3 de diciembre de 2017, cuya infracción denuncia el recurso, a "las normas de orden público aplicables en el país de destino."

6. La argumentación hasta aquí realizada conduce a la desestimación del recurso.

CUARTO. La desestimación del recurso

1. De acuerdo con lo razonado, y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina y confirmar la sentencia recurrida.

2. Sin costas (artículo 235.1 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1. Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Federación del Exterior de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT exterior), representada y asistida por el letrado D. Javier Langa Guillén, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 783/2018, 11 de julio de 2018 (rec. 1569/2017).

2. Confirmar la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 783/2018, 11 de julio de 2018 (rec. 1569/2017) que desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la Federación del Exterior de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT exterior) contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid de 22 de septiembre de 2017 (autos 449/2017), sobre conflicto colectivo.

3. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.