ISSN: 2792-7970

Las modalidades procesales de los arts. 138, 138 bis y 139 LRJS: modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, trabajo a distancia, suspensión contractual, reducción de jornada y conciliación

Procedural modalities of arts. 138, 138bis and 139 LRJS: substantial modifications, geographical mobility, remote work, contractual suspension, reduction of working hours and conciliation

Fco. Miguel Ortiz González-Conde *Profesor Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad de Murcia*
https://orcid.org/0000-0002-8814-0184

Cita Sugerida: ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE, F.M.: «Las modalidades procesales de los arts. 138, 138 bis y 139 LRJS: modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, trabajo a distancia, suspensión contractual, reducción de jornada y conciliación». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Extraordinaria nº 3 (2025): 111-133.

Resumen

El presente trabajo revisa la doctrina social unificada del Tribunal Supremo sobre los criterios jurisprudenciales que han aparecido sobre las modalidades procesales reguladas en los arts. 138, 138bis y 139 LRJS: modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; movilidad geográfica; trabajo a distancia; suspensión contractual; reducción de jornada; conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Palabras clave

Modalidad procesal; Modificación sustancial; Movilidad geográfica; Trabajo a distancia; Suspensión contractual; Conciliación

Abstract

This paper analyzes the Supreme Court's unified social doctrine on the jurisprudential criteria that have emerged regarding the procedural modalities regulated in Arts. 138, 138bis, and 139 of the LRJS: substantial modifications to working conditions; geographic mobility; remote work; contractual suspension; reduction of working hours; and work-life balance.

Keywords

Procedural modality; Substantial modification; Geographical mobility; Remote work; Contract suspension; Conciliation

1. INTRODUCCIÓN[1]

Los arts. 138, 138 bis y 139 LRJS son herederos de los arts. 138 y 138 bis LPL e inicialmente estaban referidos a las modalidades procesales en materias de modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, cuyo contenido se ha visto ampliado en 2 momentos de temporales:

En un primer momento, para introducir la suspensión contractual y la reducción de jornada como medidas fomentadas mediante la reforma laboral de 2012, preceptos positivizados

[1] El presente trabajo se enmarca dentro del proyecto de investigación PID2020-117554RB-I00: "Retos de la garantía jurisdiccional de los derechos laborales de las personas trabajadoras en un contexto socioeconómico cambiante", financiado por MCIN / AEI / 10.13039/501100011033, incluido en la Convocatoria 2020 del Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad, del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020.

por el art. 23.6 del RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y el art. 23.6 Ley 3/2012, de 6 de julio, de homónima rúbrica.

En un segundo momento, para incluir una modalidad referente al trabajo a distancia mediante la creación *ex. novo* de un art. 138 bis LRJS en el año 2020, a través de la Disposición Final 2.1 del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, así como en el año 2021, reemplazada por la Disposición Final 2.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Por su parte, la modalidad procesal para los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente del art. 139 LRJS ha permanecido inalterada desde la aprobación de la LRJS[2].

2. EL PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE VICISITUDES CONTRACTUALES

2.1. Régimen jurídico

El abanico de materias del art. 138 y 138 bis LRJS comprende desde las vicisitudes tradicionales como las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y la movilidad geográfica, hasta las posteriormente añadidas como el trabajo a distancia, la suspensión del contrato y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. La demanda será presentada por los trabajadores afectados por la decisión empresarial (aunque no se hubiera seguido por la empresa el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 ET).

Cuando el objeto del proceso verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados, modificaciones, suspensiones o reducciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos.

La demanda ha de presentarse en un plazo de caducidad de 20 días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, a tenor de cuanto dispone el art. 59.4 ET. El cómputo de este plazo no comienza hasta que no tenga lugar dicha notificación (sin perjuicio de la prescripción en de las acciones derivadas por el transcurso del plazo del art. 59.2 ET).

A partir de este momento, el procedimiento está catalogado como urgente y de tramitación preferente, debiendo el acto de la vista señalarse dentro de los 5 días siguientes al de la admisión de la demanda, de no haber solicitado informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pues el apartado 3 del art. 138 LRJS permite al órgano jurisdiccional recabar informe urgente de la ITSS (haciéndoles llegar copia de la demanda y documentos que la acompañen) a fin de que se pronuncie mediante un informe sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes.

[2] Sánchez-Rodas Navarro, C.: "El artículo 138 de la Ley de la Jurisdicción Social: Luces y sombras del proceso de movilidad geográfica", *IUSLabor*, núm. 1, 2022, señala la *vis atractiva* del art. 139 LRJS respecto de las cuestiones propias de su ámbito.

A diferencia de lo que ocurre en otras modalidades procesales, el informe carece de la condición de preceptivo, ni tampoco, vinculante, pero resultar sugestivo a la hora de aportar información relevante para la formación de la convicción judicial[3].

Del mismo modo, una vez presentada la demanda individual, pudiera acaecer la presentación de una demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, de tal forma que, el art. 138.4 LRJS contempla que la suspensión del procedimiento hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual, *ex.* art. 160.3 LRJS.

En cambio, otra circunstancia sobrevenida como pudiera ser el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores que pudiera recaer una vez iniciado el proceso, art. 138.5 LRJS, no interrumpe la continuación del procedimiento.

Finalmente, la sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa. Si la decisión empresarial declarase justificada, la sentencia reconocerá el derecho, en el plazo de 15 días, a extinguir el contrato de trabajo para los supuestos del art. 40.1 y 41.3 ET. Por el contrario, si la decisión fuera injustificada, la sentencia reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

De otro modo, si la sentencia declarase nula la decisión empresarial (por tener como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o por violar los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, o por eludir las normas relativas al periodo de consultas de los arts. 40.2, 41.4 y 47 ET) se estaría ante similar situación que la declaración de nulidad del despido *ex.* art. 108.2 LRJS. Asimismo, en caso de que la sentencia declarase la nulidad de la medida empresarial, salvo que el trabajador hubiera instado la ejecución comentada, la ejecución se efectuaría en sus propios términos.

En principio, el plazo para dictar sentencia es de 5 días, siendo ejecutiva de manera inmediata, y sin que proceda posterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica del art. 40.2 ET, en las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando de carácter colectivo del art. 41.4 ET, y en las suspensiones y reducciones de jornada del art. 47 ET que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos del art. 51 ET.

Ante la negativa empresarial al reintegro de la persona trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo, o el reintegro irregular, se podrá solicitar tanto la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social, como la extinción del contrato a tenor del incumplimiento empresarial en virtud del art. 50.1.c) ET y conforme a lo establecido en los arts. 279, 280 y 281 LRJS.

[3] Cavas Martínez, F.: "La impugnación judicial de las medidas de ajuste temporal de empleo (suspensión del contrato y reducción de jornada)", *Documentación Laboral*, nº. 127, 2022, p.16.

2.2. Doctrina jurisprudencial

2.2.1. La recurribilidad de las sentencias dictadas en procedimiento *ex.* art. 138 LRJS

2.2.1.1. Acceso al recurso de suplicación para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo individuales, plurales o colectivas

Tradicionalmente, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo venía aceptando la posibilidad de interposición del recurso de suplicación en procesos de impugnación individual de modificaciones sustanciales de contratos de carácter colectivo, conforme al art. 41.2 ET[4].

Un ejemplo de esta línea argumental se constataba en la STS de 15 junio 2015 núm. 3662 (rec. 589/2014), la cual entendía que el art.138.6 LRJS vinculaba la recurribilidad, "no a la naturaleza colectiva del litigio, sino a la decisión empresarial. Así, siempre que ésta tuviera carácter colectivo, cabría acudir, en su caso, a la suplicación, tanto si la decisión se atacase por los trabajadores individualmente considerados, como si se combatiera por el cauce del conflicto colectivo por los sujetos legitimados a tal efecto".

En consecuencia, aun tratándose de una demanda individual, la sentencia que resolvía el litigio en instancia era susceptible de ser combatida vía recurso de suplicación si la modificación sustancial con las que se discrepa tenía carácter colectivo con arreglo a la definición que haga el art. 41 ET[5].

2.2.1.2. Acceso al recurso de suplicación para modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo con demanda de daños y perjuicios

La STS de 10 marzo 2016, núm. 1768 (rec. 1887/2014) recogía otro factor a favor de la recurribilidad, la cual se predicaba también respecto de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, donde además de solicitar dejar sin efecto la decisión impugnada, se solicitaba la condena a la empresa al pago de una indemnización por daños y perjuicios superior a 3.000 euros, cuantía mínima del límite legal vinculada a los arts. 138, 191.2.e) y g) y 192 LRJS.

En este sentido, durante más de una década[6], el Tribunal Supremo mantuvo que debía realizarse tal interpretación de los arts. 191.2.e) y g) y 192 de la LRJS. Para la STS de 30 junio 2020, núm. 2740 (rec. 4516/2017) si bien en principio la materia de modificación sustancial de condiciones trabajo de carácter individual, tenía vedado el acceso al recurso de suplicación, sí se permitía el recurso en los supuestos en que a la acción impugnatoria de la modificación, se acumulase una acción indemnizatoria en cuantía que fuese superior a los 3.000 euros. Esta interpretación estaría avalada por el artículo 138 de la propia LRJS, que regula la tramitación del proceso de Movilidad Geográfica y Modificaciones Sustanciales de Trabajo, el cual en su apartado séptimo, párrafo tercero, establece que:

[4] SSTS de 22 enero 2014 (rec. 690/2013) y 9 abril 2014 (rec. 949/2013)

[5] Bien en atención a la fuente de la que surgía la condición, como sucedía en el texto legal vigente en el caso; bien según el número de trabajadores afectados, como resulta ahora tras la reforma de 2012.

[6] SSTS de 10 marzo 2016, (rec. 1887/2014); 22 junio 2016 (rec. 399/2015); 7 diciembre 2016 (rec. 1599/2015); 11 enero 2017 (rec. 1626/2015); 5 junio 2018 (rec. 3337/2016); 30 junio 2020 (rec. 4516/2017); 29 abril 2021 (rec. 299/2019).

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos. Por tanto, para la sentencia:

"Esta interpretación más amplia -*pro recurso*-, salva la más literal y restrictiva del trascrito apartado e) del número 1 (2) del artículo 191 de la LRJS, que supondría entender que la excepción de dicho apartado, en cuanto al acceso al recurso de suplicación cuando exista acumulación de otra acción, que sí sea susceptible del recurso, se refiere únicamente a los de cambio de puesto o movilidad funcional, haciendo así de peor condición a los de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, cuando lo cierto es, que la modificación puede suponer, según el tipo y la condición de trabajo afectada, una carga más penosa y un mayor sacrificio para el trabajador, que el cambio de puesto de trabajo o movilidad funcional, interpretación literal que sería contraria a la obligada tutela judicial efectiva que el artículo 24.1 de nuestra Constitución proclama y garantiza".

No obstante, dicha línea jurisprudencial fue revisada por las SSTS de 14 septiembre 2023 (rec. 2589/20) y de 21 diciembre 2023, núm. 5932 (rec. 3641/2022) pasando a esgrimirse un listado de argumentos que aquilatan la no recurribilidad, independientemente de si se hubieran acumulado a esa acción una reclamación de daños y perjuicios en cuantía superior a los 3.000 euros[7]. Los argumentos son los siguientes:

En primer lugar, el Tribunal Supremo entiende ahora que, si bien es cierto que "siempre que está en juego el acceso a la jurisdicción, los Tribunales vienen obligados a no realizar una interpretación rigorista de las exigencias legales, permitiendo incluso la subsanación de los defectos no esenciales en que haya podido incurrir la parte", también debe repararse en que "los requisitos procesales cumplen un papel para garantizar derechos ajenos, permitir la contradicción y propiciar una tutela judicial[8]".

De modo que, "el principio *pro actione* no opera con igual intensidad en el acceso al recurso que en el acceso a la jurisdicción (STC 37/1995) pues el acceso a los recursos sólo surge de las leyes procesales que regulan dichos medios de impugnación (SSTC 211/1996 y 258/2000)", esto es, la interpretación amplia o flexible de las normas procesales, a fin de dispensar adecuada tutela judicial efectiva a quienes litigan "no puede trasladarse, sin más, a las exigencias para acceder a un recurso extraordinario, como es el de suplicación. Sencillamente, porque también está en juego la tutela judicial a la parte que ha obtenido ya una respuesta judicial satisfactoria y desea que la misma alcance firmeza lo más pronto posible".

En segundo lugar, la previsión del apartado 6 del art. 138 LRJS lo es como regla general de no recurribilidad, junto al cual se añaden tres excepciones, que omiten cualquier referencia a supuestos como el de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter no colectivo. Dado este silencio, y en virtud de una interpretación a *sensu contrario*, se debe

[7] De Lamo Rubio, J.: "El acceso al recurso de suplicación en pleitos de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Nueva doctrina unificadora de la Sala Cuarta del Supremo", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 9, 2023, p. 144. El art. 26 LRJS no permite acumular a una acción de MSCT otra de reclamación salarial, por ello, la cuantía a que se refiere la sentencia comentada, en relación con la acción acumulada, ha de ser en concepto de daños y perjuicios derivados de la medida adoptada por el empleador y que es el objeto principal de impugnación.

[8] SSTS de 3 julio 2023 (rec. 2/2022) y 26 enero 2016 (rec. 144/2015)

considerar que la no inclusión de determinado supuesto obedece a la propia intención de la LRJS ha establecido respecto a la regla general.

Más aún, entre las excepciones expresamente establecidas aparece la referida a las sentencias dictadas en supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el art. 41.4 ET. Por tanto, no cabe argüir ambigüedad de ninguna clase, la norma ha querido excepcionar de la regla general solo determinado tipo de asuntos cuando se litiga al hilo de una MSCT, pues "iría contra la ordenación procesal diseñada por la norma el que se admitiera el recurso en supuesto de MSCT de carácter individual que no tuviera encaje en alguna otra de las excepciones establecidas".

En tercer lugar, los arts. 191.2.e) LRJS y art. 138.6 LRJS siguen la misma estructura pero con una variante en la redacción. La regla general es la imposibilidad de recurrir ante la correspondiente Sala de lo Social del TSJ la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social en los litigios "de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo", pero también se autoriza el recurso cuando tenga carácter colectivo conforme art. 41.2 ET, por tanto, resulta incuestionable la exclusión de los litigios de alcance individual o plural.

En cambio, la referencia a que son recurribles las sentencias "cuando fuera posible acumular a esta otra acción susceptible de recurso de suplicación" únicamente está referida a los litigios de cambio de puesto o movilidad funcional. Al comparar las previsiones legales entre las sentencias resolviendo asuntos de modificaciones sustanciales, de aquellas otras sobre cambio de puesto o movilidad funcional, "media un signo de puntuación que actúa como cesura jurídica. El punto y coma viene a confirmar que los supuestos de MSCT han sido contemplados solo en la primera parte del apartado".

Finalmente, en cuarto lugar, el restante marco jurídico dado por los arts. 138.7, 26 y 137.3 LRJS abalan una interpretación sistemática restrictiva:

El art. 138.7 LRJS contempla sin más rodeos que la sentencia estimatoria de la demanda por la no justificación de la modificación sustancial, contempla tanto la reposición en las condiciones previas, como el abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que la medida ha desplegado efectos. "Si el legislador hubiera querido que el monto de ese detrimento patrimonial fuera tenido en cuenta para posibilitar el recurso lo habría decidido de manera expresa. Si el legislador hubiera querido que el umbral económico de esos daños y perjuicios fuese el criterio para determinar la recurribilidad habría omitido la inclusión de las sentencias sobre MSCT en el listado de las inicialmente irrecurribles, pues nada nuevo se estaría disponiendo".

Por su parte, el artículo 26 LRJS no permite la acumulación de una acción de modificación sustancial de condiciones de trabajo junto a otra de reclamación salarial. De modo que, también debe descartarse la suplicación por la vía de una interpretación extensiva sobre la posibilidad abierta del art. 138.6 LRJS *in fine*. "Si no es posible acumular una reclamación salarial al litigio de modificación sustancial, tampoco puede proyectarse sobre estos litigios la previsión de referencia".

Y, el art. 137.3 LRJS dispone que "a la acción de reclamación de la categoría o grupo profesional será acumulable la reclamación de las diferencias salariales correspondientes. Contra

la sentencia que recaiga no se dará recurso alguno, salvo que las diferencias salariales reclamadas alcancen la cuantía requerida para el recurso de suplicación". Por tanto: la excepción (posible recurso) que abre el art. 137.6 tiene sentido para los litigios que admiten la acumulación de acciones, como los de clasificación profesional, pero no en los carentes de esa posibilidad, como los de MSCT".

2.2.1.3. Acceso al recurso de suplicación para modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y demanda por vulneración de derechos fundamentales

En otro orden de cosas, se planteaba también la cuestión de la admisión del recurso de suplicación contra sentencias dictadas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual y una reclamación de tutela de derechos fundamentales[9].

Si bien, las sentencias del momento continuaban aplicando la anterior línea jurisprudencial que abogaba por entender recurrible la sentencia de instancia mediante una acumulación de las acciones de impugnación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo y reclamación de cantidad superior a 3.000 euros, lo cierto es, que la invocación de la violación de derechos fundamentales no era una cuestión baladí, pues esta se traducía en que fuera suficiente para permitir el acceso a suplicación[10].

Para la STS de 22 noviembre 2023, núm. 5295 (rec. 4644/2022), debe distinguirse el planteamiento de pretensiones vinculadas a la posible vulneración de derechos fundamentales, de aquel otro referente a la mera legalidad ordinaria, esta última no recurrible. En la misma línea, la STS de 19 octubre 2022 (rec. 1363/2019) afirma que cabrá entonces recurso para resolver sobre los aspectos relacionados con los derechos fundamentales que están en juego en el proceso (entre ellos, la posible indemnización asociada a su presunta vulneración) pero no así sobre las materias de legalidad ordinaria que no tienen acceso a suplicación".

En estos casos, entran en juego unos aspectos de mayor y especial relevancia, y otros de menor relevancia, que siempre han estado expresamente excluidos del recurso. La STC 42/2017 ha señalado la especial protección jurisdiccional que merecen los derechos fundamentales, garantizando el acceso a la suplicación de los pronunciamientos vinculados a su posible vulneración por el mayor rigor que debe aplicarse en sus análisis, al tratarse de "decisiones judiciales especialmente cualificadas en función del derecho material sobre el que recaen (…) la denegación del recurso puede producir, además, un efecto derivado o reflejo sobre la reparación del derecho fundamental cuya invocación sostenía la pretensión ante el órgano judicial -con independencia de que la declaración de la lesión fuera sólo una de las hipótesis-".

No en vano, cuando fuera posible una escisión entre las cuestiones de legalidad ordinaria de las cuestiones de derechos fundamentales, deberá admitirse el recurso a todos los efectos, salvo en el caso de estar estrechamente unidas las cuestiones de legalidad ordinaria y las atinentes a la alegada vulneración de derechos fundamentales, hasta el punto de que resulte del todo imposible resolverlas separadamente.

[9] SSTS de 22 junio 2016 (rec. 399/2015); 11 enero 2017 (rec. 1626/2015); 7 diciembre 2016, (rec. 1599/2015) y 5 junio 2018 (rec. 3337/2016).

[10] La STS de 5 junio 2018, núm. 2456 (rec. 3337/2016) un litigio relativo a modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual y tutela de derechos fundamentales en el que se solicita se declare nula o subsidiariamente injustificada la decisión impugnada y se condene a la empresa al pago de una indemnización por daños y perjuicios superior a 3.000 euros.

De modo que, "solo pueden ser examinados por la sentencia de suplicación los aspectos en los que resulte indisociable el tema de legalidad ordinaria con la eventual existencia de la invocada vulneración de derechos fundamentales, sin que pueda limitarse en estos casos su cognición a los aspectos relativos a la posible infracción de derechos fundamentales, cuando la respuesta que haya de darse a esa cuestión condiciona de alguna manera el pronunciamiento sobre las materias de legalidad ordinaria[11]."

Más en profundidad, la STS de 11 abril 2024, núm. 2457 (rec. 1015/2023) al fundamentarse mediante una comparación respecto de la STS de 11 junio 2024, núm. 42 (rec. 739/2021) permite abstraer como línea jurisprudencial que, con independencia de que el recurso de suplicación pueda prosperar o no, lo cierto es que la vulneración de derechos fundamentales no ha de ser gratuita referenciando genéricamente los preceptos constitucionales y una confusa indemnización subsumible en el precepto de daños y perjuicios [12], sino que la demanda debe estar vinculada a hechos concretos, anunciando durante todo el procedimiento tal vulneración de derechos fundamentales y su indemnización, el poso fáctico que habrá de solventarse[13].

2.2.1.4. Acceso al recurso de suplicación en supuestos de movilidad geográfica

Los pronunciamientos judiciales respecto a la movilidad geográfica son más escasos que los emitidos frente a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. No en vano, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha marcado dos directrices bastantes significativas:

En primer lugar, respecto al aspecto material, la STS de 29 abril 2021, núm. 467 (rec. 299/2019) distinguió entre movilidad geográfica en función de si implicase o no cambio de residencia, es decir una movilidad geográfica "fuerte" y una movilidad "débil". De modo que, cuando operase un cambio de centro de trabajo pero sin cambio de domicilio, al no calificar como movilidad geográfica a los efectos del art. 138 LRJS, pasaría entonces a tramitarse por vía del procedimiento ordinario, luego el recurso de suplicación no estaría vedado[14].

Como ya señaló en su momento el Tribunal Supremo de manera reiterada, por todas, la STS 27 noviembre 2007 (rec. 4684/2006), si la decisión cuestionada no tiene cabida dentro del precepto de la movilidad geográfica del art. 40 ET, tampoco le resultará aplicable la singularidad procedimental que regula el art. 138 LPL sobre la no revisión de la misma y su eficacia ejecutiva inmediata.

La Sala Cuarta señalaba en aquella ocasión la incoherencia (aparente) que suponía el hecho de que la movilidad geográfica propiamente dicha no tuviera acceso al recurso de suplicación, y en cambio, sí lo tuvieran las manifestaciones *ius vairandi* empresarial que comportasen variación de destino sin cambio de residencia, sin perjuicio de que eran perfectamente imaginables las razones que justificaban tal diferenciación de tratamiento procesal, como la posibilidad de extinción indemnizada y las consultas preceptivas con los representantes de los trabajadores.

[11] Cano Galán, Y.: "De la cognitio limitada de la sala de suplicación en supuestos en que se acumula a una impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Una alegación de tutela de derechos fundamentales", *Diario LA LEY*, núm. 10247.

[12] STS 551/2018, de 18 de mayo (rec. 381/2017)

[13] Doctrina reiterada por 12 de mayo de 2025 (rec. 2304/2023)

[14] STS 3 abril 2007 (rec. 4266/2005); 27 noviembre 2007 (rec. 4684/2006); 27 diciembre 2013 (rec. 3034/2012); 26 febrero 2014 (rec. 652/2013); 12 julio 2016 (rec. 222/2015); 21 mayo 2020; 12 marzo 2019 (rec. 1160/2017).

"La falta de expreso mandato al respecto obliga de *lex data* a que haya de regir la norma general de recurribilidad, art. 189 LPL.

Y, en segundo lugar, la STS de 5 julio 2024, núm. 987 (rec. 646/2023) matizó sobre la caducidad en la acción para esta materia, en un litigio donde la empresa entendía que había concurrido una baja voluntaria, que la vigente LRJS de 2011, a diferencia de la LPL de 1995, ha limitado temporalmente el ejercicio del derecho a extinguir el contrato en los casos de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo cuando se ha dictado sentencia declarando ajustada a derecho la decisión temporal, lo cual, impidió que concurriese el presupuesto procesal de contradicción entre la sentencia recurrida y la referencial, dado que el marco normativo en el que se han dictado una y otra era ahora diferente.

2.2.2. Aspectos procesales generales

2.2.2.1. Caducidad de la acción

En materia de caducidad de la acción, cabe plantearse la duda de si sería aplicable el plazo de caducidad de la acción de 20 días contemplado en el art. 59.4 ET frente un conflicto colectivo con objeto de impugnar una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo.

Esta cuestión fue resuelta por la STS de 26 noviembre 2019, núm. 4280 (rec.97/2018[15]) en relación a modificaciones sustanciales en materia de promoción profesional y retributiva entendió que no se trataba de una cuestión menor, pues cabría dudar de si el plazo sería o no aplicable en función de si se estimarse o no la impugnación de la modificación sustancial impuesta unilateralmente, entendiéndose en caso negativo, como una modificación ordinaria, a la que le sería de aplicación las previsiones de conflicto colectivo ordinario del art. 153 LRJS, y no las propias de un procedimiento colectivo por la vía del art. 138 LRJS.

Por ende, para resolver esta cuestión, siguiendo una lógica más protectora, se debería atender si realmente se estuviera ante una modificación de carácter sustancial[16], para a partir de ahí, sólo en caso de resultar afirmativa la respuesta a esa cuestión, se pudiera determinar la fecha desde la que debe comenzar a computarse tal plazo de caducidad, y ya entonces valorar si la empresa habría notificado adecuadamente la decisión a los trabajadores.

El Tribunal Supremo entendió que dada la rotunda literalidad del art. 138.1 LRJS, "dicho plazo es aplicable en todo caso y con independencia de que la empresa no hubiere seguido el procedimiento del art. 41 ET para implantar las medidas en litigio, resultando por ello intrascendente cualquier argumentación sobre el grado de cumplimiento de tal procedimiento, en tanto que, la fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social", de tal forma que de no producirse la fehaciencia de la notificación, no cabría aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción[17].

[15] SSTS de 12 noviembre 2017 (rec. 26/2016) y 10 septiembre 2024, (rec. 87/2022).

[16] SSTS de 9 diciembre 2003 (rec. 88/2003); 26 abril 2006 (rec. 2076/2005); 22 enero 2013, (rec. 290/2011); STS 29 noviembre 2017 (rec. 23/2017); 3 abril 2018 (rec. 106/2017) y 4 diciembre 2018 (rec. 245/2017)

[17] STS de 21 octubre 2014 (rec. 289/2013)

Por tanto, la impugnación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo implantada unilateralmente por la empresa, se encuentra sometido al plazo de caducidad de 20 días que establece el art. 59.4 ET, con independencia de la valoración que merezca el proceso de negociación seguido entre ambas partes antes de su adopción a los efectos de considerar cumplimentado el periodo de consultas del art. 41 ET.

De modo que, la fecha a partir de la que debe computarse el inicio de tal plazo[18], en aplicación de los arts. 59. 4 ET y 138.1 LRJS, estaría condicionada por el momento en el que tiene lugar la notificación adecuada y fehaciente por la empresa de su decisión a los representantes de los trabajadores. Para comprobar si la actuación de la empresa constituye una verdadera notificación fehaciente, puede suceder que:

De un lado, para los supuestos en los que se hubiera producido negociación, no se alcanzaría la condición de notificación fehaciente cuando la publicación de la modificación se hubiera realizado en un tablón de anuncios pero no se notificase por escrito la nueva medida, ni a los trabajadores, ni a sus representantes, con la debida constancia como garantía de seguridad jurídica para aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción, razón por la que, como acertadamente razona la sentencia recurrida, no cabe aplicar el plazo de caducidad de 20 días previsto en la norma, al no darse el presupuesto para el inicio del cómputo[19].

Tampoco, cuando no se hiciera llegar comunicación alguna, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa en la última de las reuniones[20], pues éstas no reemplazan la notificación posterior que pone en conocimiento del comité de empresa la decisión definitivamente adoptada, ni la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados

Incluso, cuando tales manifestaciones pasasen a ser redactadas en un acta final, por muy detallada que esta fuera, tampoco ésta reemplaza la notificación, de modo que el inicio del cómputo no puede comenzar el día en que finaliza el periodo de consultas, sino cuando se notifique por escrito la decisión colectiva adoptada definitivamente por el empresario a los representantes de los trabajadores[21]. De hecho, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo niega que se le pudiera otorgar ese valor al acta levantada en el período de consultas en la que se informa del resultado del acuerdo y cierre del período de consultas[22].

De otro lado, para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo derivas de una instrucción patronal interna, impuesta al margen del procedimiento legal y sin notificación expresa a la representación legal de los trabajadores, también se descarta que opere la caducidad de 20 días cuando la MSCT[23].

2.2.2.2. Caducidad en la acción en supuestos de demanda de oficio

En el supuesto singular de demanda de oficio por parte de la Autoridad Laboral para la impugnación de acuerdo de medidas de modificación de condiciones de trabajo, la STS de 3

[18] SSTS de 12 enero 2017; 21 mayo 2013 (rec. 53/2012)
[19] STS de 21 mayo 2013 (rec. 53/2012)
[20] STS de 21 octubre 2014 (rec.289/2013)
[21] STS de 16 septiembre 2014 (rec. 251/2013)
[22] STS de 9 agosto 2016 (rec. 214/2015)
[23] STS de 12 noviembre 2014 (rec. 13/2014)

abril 2018, núm. 1717 (rec. 103/2017) estudió la reducción de jornada de una empresa de 32 trabajadores, acordada con representantes, pero que afectaba a un único trabajador, se planteaba si la impugnación de oficio está o no sometida al plazo de caducidad de 20 días para demandar, dado que la normativa aplicable no lo contempla explícitamente, continuando la línea doctrinal del órgano judicial[24].

En efecto, no aparece contemplado en el art. 148 de la LRJS , que es el aplicable, ni tampoco establece plazo alguno el art. 59.4 ET por no ir dirigido a los supuestos de decisiones empresariales consistentes en reducción de jornada, ni tampoco resulta dicho plazo de lo establecido en el artículo 138 LRJS. Además, el plazo establecido en el artículo 148 b) LRJS, no es urgente, ni preferente, como lo tienen las demandas de conflicto colectivo previstas en el art. 3.3. LRJS.

Para el Tribunal Supremo la respuesta debe ser afirmativa, si bien, para aquel caso en concreto la acción ya estaba fuera de plazo, en general, aunque no exista previsión legal, sí resulta de aplicación el plazo de caducidad de 20 días.

2.2.2.3. Conciliación extrajudicial previa

Otro de los aspectos a tener consideración para la aplicación del art. 138 LRJS es la exigibilidad o no de la conciliación extrajudicial previa para proceder a la impugnación de acuerdo de MSCT alcanzado durante el periodo de consultas entre la empresa y los sindicatos, plantearse por la modalidad de conflicto colectivo, con anterioridad a la interposición de la demanda.

A favor de esta interpretación estaría la singular previsión contenida en el art. 64 LRJS, en cuanto excepciona del intento de conciliación y mediación a los procesos sobre MSCT, solo es aplicable en los supuestos en los que el periodo de consultas hubiere finalizado sin acuerdo, pero no cuando lo que se impugna es el contenido del acuerdo con el que concluye la negociación.

En este otro caso, se estaría entonces sometido a la regla general del art. 63 LRJS a la que se remite el art. 156. 1, y que exige acudir al intento de conciliación o mediación previa a la interposición de la demanda. Con este argumento se negaría que fueran de aplicación la doctrina contenida en las SSTS 9/12/2013, rec. 263/2013 y 16/9/2014, rec. 252/2013, a las que se acoge la sentencia de instancia

En respuesta a ello, la STS de 3 diciembre 2019, núm. 4284 (rec. 141/2018) examinó tal extremo en un caso sobre remuneración de permisos, licencias y productividad, donde el procedimiento en modalidad de conflicto colectivo no fue cuestionado por ninguna de las partes, ni tampoco por el Ministerio Fiscal[25], sino que el litigio se centró en determinar si era o no preceptivo el intento de conciliación o mediación previa a la interposición de la vía judicial.

[24] SSTS de 22 noviembre 2017 (rec. 264/2016) y 7 febrero 2018 (rec. 21/2017)

[25] El art. 153.1 LRJS dispone que se tramitarán a través del proceso de conflicto colectivo las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, un convenio colectivo, o pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan los arts. 40.2; 41.1; 47 y 51.1 ET. Y también en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, el art. 41.5 ET se remite al conflicto colectivo como procedimiento de impugnación de la decisión empresarial, sin perjuicio de la acción individual en su caso.

Si bien, el art. 156.1 LRJS remite al art. 63 LRJS, donde se establece como requisito general la obligación de acudir a la conciliación o mediación previa ante el servicio administrativo correspondiente, seguidamente, el art. 64.1 LRJS dispone excepciones a esta regla, entre las que expresamente incluye los procesos relativos a la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El tema fue resuelto en su momento por las STS de 9/12/2013 y 16/9/2014, pues el art. 64.1 LRJS establece con absoluta claridad una serie de excepciones a esa exigencia procesal, pues en las reclamaciones referidas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo "la idea de celeridad impulsa evidentemente la ordenación procesal que se hace del cauce para impugnarla en un breve plazo de tiempo, lo que además redunda en beneficio de la seguridad jurídica, razones de la regulación del proceso y de la decisión que adoptó la sentencia recurrida que excluyen cualquier planteamiento de vulneración del artículo 24 CE".

Por tanto, si la conciliación previa no es preceptiva, no hay suspensión posible del pazo de caducidad, que opera en sus propios términos y alcance temporal, a pesar de que se interpusiera tal demanda.

No en vano, a la STS de 3 diciembre 2019, núm. 4284 (rec. 141/2018) se le planteó un matiz diferente, al sostener el sindicato recurrente que su aplicación estaría exclusivamente limitada a los supuestos en los que el objeto del conflicto colectivo es la decisión unilateral del empresario que aplica la MSCT de carácter colectivo[26], tras haber finalizado sin acuerdo el periodo de consultas, de modo que, se niega que ese mismo criterio pueda hacerse extensivo a los conflictos colectivos en los que se impugna el contenido del acuerdo con el que concluye la negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En este supuesto de hecho, para la sala cuarta no existen razones para aplicar el art. 64 LRJS de manera distinta según el periodo de consultas de la MSCT hubiere finalizado con o sin acuerdo, y el objeto del conflicto colectivo pueda ser, en uno u otro caso, la decisión unilateral de la empresa o el contenido del pacto alcanzado con los representantes de los trabajadores, dado que dicho artículo no distingue entre una u otra situación al eximir de conciliación o mediación previa los procesos "relativos" a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, y por ende, donde *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere.* Este principal razonamiento se reforzaría con los siguientes argumentos:

En primer lugar, el trámite de conciliación sería redundante por tratarse de una materia en la que la acción judicial no puede llevarse a cabo hasta que se haya agotado el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Razonamiento que es sin duda aplicable, tanto cuando finaliza sin acuerdo como de haber concluido en un pacto, porque en ambos casos se ha tenido ya la oportunidad de exprimir las posibilidades de negociación entre las partes. Más si cabe, cuando quedaron definitivamente agotadas con la consecución del acuerdo.

En segundo lugar, la idea de celeridad y seguridad jurídica es primordial en la ordenación procesal prevista para esta materia, rigiendo el plazo de 20 días de caducidad de la acción del art. 58.4 ET y 138.1 LRJS, aún incluso cuando la empresa no hubiere seguido el procedimiento

[26] Ferrando García, F.M: "Interés legítimo y procesal del sindicato más allá del orden social de la jurisdicción", *Documentación Laboral*, núm. 127, 2022, págs. 33-58

de negociación y consultas del art. 41 ET, lo que da cuenta de la importancia otorgada por el legislador para agilizar los procesos judiciales de esta singular naturaleza.

En tercer lugar, una lectura sistemática del art. 64 LRJS respecto del art. 124 LRJS sobre el procedimiento a seguir en despidos colectivos, denota el mismo tratamiento jurídico en ambos procesos de impugnación en lo que se refiere a la exención del requisito de la conciliación y mediación previa, sin contemplar ninguna distinción en lo relativo a la conciliación previa por el hecho de que el periodo de consultas hubiere concluido con o sin acuerdo[27].

En cuarto lugar, es cierto que el art. 41.4 ET diferencia jurídica entre los supuestos en los que el periodo de consultas acaba con acuerdo, y aquellos otros en los que se trata de una decisión unilateral del empresario, al presumir que concurren las causas justificativas de la MSCT y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Pero en términos de tramitación procesal, "no existen razones para que tal previsión incida en un aspecto del proceso tan concreto como el referido, exclusivamente, a la exención del requisito de la conciliación o mediación previa".

Más aún, el art. 138.7 LRJS, solamente contempla el contenido del fallo de la sentencia que pone fin a esa clase de procedimientos, en atención a las pretensiones de cada parte sobre la justificación de la medida empresarial. Ahí podrá incidir el art. 41.4 ET, si el periodo de consultas concluyese con acuerdo, pero no en la conciliación o mediación previa del trámite procesal, y por tanto, el dicho precepto estatutario no puede condicionar la exigencia o exención en función de que hubiera o no acuerdo.

Y, en quinto lugar, no puede traerse a colación lo dispuesto por el art. 156.2 LRJS sobre el valor de lo pactado en conciliación o mediación previa en el proceso de conflicto colectivo, por el que se le debe atribuir la misma eficacia prevista para los convenios colectivos por el art. 82 ET, de modo que, la regla del art. 41.6 ET impide modificar por el procedimiento del art. 41 ET las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos estatutarios, debiendo acudirse a lo previsto en el art. 82.3 ET.

Dicha interpretación conduce a la nulidad de la modificación de condiciones de trabajo acordada por la empresa tras seguir el procedimiento del art. 41 ET, por alterar el contenido de lo que lo que se había pactado con valor de convenio colectivo en una anterior conciliación judicial[28].

En cambio, para la STS de 3 diciembre 2019, núm. 4284 (rec. 141/2018) se está ante la impugnación judicial de un acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas del art. 41 ET, que carece de relación con las exigencias para la modificación de un pacto cerrado en la conciliación o mediación previa a la interposición de la demanda de conflicto colectivo del art. 156.2 LRJS.

2.2.2.4. Resoluciones administrativas de ERTE en caso de fuerza mayor

En aquellos supuestos de ERTE por fuerza mayor debe diferenciarse si se está impugnando la resolución administrativa que constató la fuerza mayor o la decisión empresarial, como

[27] STS de18 enero 2022 (rec. 3964/2018)
[28] STS de 2 febrero 2016 (rec. 81/2015)

sucedió respecto del caso conocido por la STS de 17 febrero 2022, núm. 648 (rec.) sobre la nevada "Filomena", donde la petición de la demandante resultaba confusa.

Conforme al marco legal, la decisión empresarial de suspensión de los contratos de trabajo o reducción de jornada por motivos de fuerza mayor debe ser constatada y autorizada por la Autoridad Laboral conforme al procedimiento administrativo protocolizado[29], desembocando en una resolución que posteriormente podrá ser impugnada por la empresa o representantes de los trabajadores, conforme al art. 151 LRJS sobre impugnación de los actos administrativos.

Una vez constatada dicha fuerza mayor y no habiéndose producido la impugnación de la resolución administrativa, la medida empresarial por la cual se ejecute la suspensión de contratos o la reducción de jornada deberá impugnarse por el procedimiento de conflicto colectivo[30], regulado en el art. 138. LRJS, donde ya no podrá cuestionarse la concurrencia de fuerza mayor, toda vez que la resolución administrativa, que la constató, adquirió firmeza[31].

Es decir, en caso de discrepancia con la resolución administrativa que constata la fuerza mayor, dicha discrepancia deberá instrumentalizarse mediante la vía del art. 151 LRJS, sin perjuicio de la posibilidad de accionar posteriormente a la resolución administrativa por causas desvinculadas de la corrección de la misma. La falta de impugnación de la resolución administrativa conllevará la firmeza de la misma, y no será posible cuestionar la concurrencia de la fuerza mayor constatada en el procedimiento de impugnación de la medida empresarial, cuyo procedimiento adecuado ya no es el previsto por el art. 151 LRJS[32].

La STS 648/2022 atendió pormenorizadamente el *petitum* de la demanda, constatando que, de un lado, se cuestionaban todas las causas la concurrencia de fuerza mayor[33], y por otro lado, se solicitaba la nulidad de la suspensión de contratos, instando a estar y pasar por la misma la Dirección General de Trabajo de la Consejería correspondiente.

Por tanto, aunque las causas de pedir debieron articularse en la impugnación de la resolución administrativa, que adquirió firmeza al no haberse impugnado, su alegación en la impugnación de la medida provocará, en su caso, "la desestimación de la demanda, pero no afectará, en ningún caso, al procedimiento seguido que no está impugnado la resolución administrativa, sino la medida empresarial derivada de la misma".

Así pues, de la lectura del suplico queda claro que la condición de demandado de la Autoridad Laboral lo era en calidad de interesado, a fin de la declaración de nulidad o injustificación exclusivamente de la medida empresarial y no la resolución administrativa.

[29] Véanse los arts. 47.5 y 51.7 ET y 33 RD 1483/2012, de 29 de octubre, que regula la instrucción y resolución de los procedimientos de extinción y suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada derivados de fuerza mayor.

[30] Un comentario al respecto en Cavas Martínez, F.: "La impugnación judicial de las medidas de ajuste temporal de empleo (suspensión del contrato y reducción de jornada)", *Documentación Laboral*, nº. 127, 2022, pp. 22-26.

[31] SSTS de 21 enero 2021 (rec. 83/2021) y 27 abril 2021 (rec. 159/2020)

[32] STS de 27 octubre 2021 (rec. 60/2021)

[33] En la STS 648/2022 la parte demandante instaba a que se declarase que la promoción del ERTE no fue debida a la concurrencia de fuerza mayor, sino como reacción a la negativa de los trabajadores a asumir las propuestas de la empresa, o en su caso, de entenderse que concurriera tal fuerza mayor, las medidas debieron aplicarse de manera similar a todos los trabajadores de la empresa. A continuación, se negaba también la imposibilidad de prestación, señalando otra herramienta telemática alternativa, sin necesidad de la presencia en el centro de trabajo, así como la no acreditación del descuento del pago de los días de suspensión por parte de los clientes para los cuales la empresa prestaba servicios.

3. EL PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE RECLAMACIONES SOBRE ACCESO, REVERSIÓN Y MODIFICACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

3.1. Régimen jurídico

El art. 138 bis LRJS regula la tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia. Dicho artículo señala como inicio del procedimiento la presentación de la demanda ante el Juzgado de lo Social por parte de la persona trabajadora, en un plazo de 20 días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora.

Al igual que sucedía en los anteriores supuesto, el órgano jurisdiccional también está legitimado para recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta realizada por la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes.

La consideración del procedimiento tiene el carácter de urgente y preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

Por último, cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el art. 139 LRJS.

3.2. Doctrina jurisprudencial

A pesar de la loable exposición de motivos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, por la que se introducía el art. 138 bis LRJS, los efectos prácticos del alcance en su aplicación se han hecho sentir de una manera más bien tenue.

En primer lugar, la literalidad del precepto, "acceso, reversión y modificación" implica una limitación de su objeto, al excluir de su ámbito aquellas reclamaciones relacionadas con otros incumplimientos, propias del trabajo a distancia. Piénsese en cuestiones frecuentes del trabajo a distancia, como el pago de gastos, la presencialidad, las incidencias técnicas, la protección de datos, la prevención de riesgos laborales, la formación, la desconexión digital, etc., y en general todas las condiciones de acuerdo que quedan fuera de las previsiones de esta modalidad procesal y corren el riesgo de prolongarse indeseadamente en el procedimiento ordinario laboral.

No en vano, que la LRJS revista a un procedimiento del carácter de urgencia, no siempre se traslada de la manera más positiva a la práctica, ya que el art. 139 LRJS hace lo propio para la adaptación de jornada, y en ocasiones, dada la carga de las oficinas judiciales, los señalamientos pueden demorarse meses, de modo que, a la falta de mayores medios en el sistema judicial, la vestidura de urgencia termina por generar perdida de eficacia.

En segundo lugar, como bien afirma la STS de 24 de abril de 2025, núm. 365 (rec. 1219/2024) el art. 138 bis LRJS no regula de forma específica la competencia territorial para los trabajadores a distancia, por lo tanto, rigen las reglas generales del artículo 10 LRJS, esto es, el reconocimiento al trabajador de la opción de presentar demanda ante el Juzgado del lugar de prestación del servicio, que puede coincidir con el lugar de su domicilio, o en el del domicilio del demandado[34].

En tercer lugar, se ha señalado la falta de legitimación activa de la empresa en el procedimiento previsto en el art. 138 bis LRJS, lo cual implica el ejercicio del procedimiento ordinario por parte de la misma cuando en caso de conflicto con la persona trabajadora que se negase a prestar la actividad laboral a distancia o no estuviera conforme con la reversión o la modificación planteada, careciendo este procedimiento de la preferencia y sumariedad[35].

En cuarto lugar, el art. 138 bis LRJS también comprende aquellos supuestos de negativa empresarial frente a solicitudes de la persona trabajadora para el acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia cuando existieran criterios establecidos por negociación colectiva, o alternativamente, a través del procedimiento ordinario[36].

En quinto lugar, el RD-Ley 6/2023 limita la acumulación de acciones en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia, con implicaciones procesales[37]. También se ha destacado la necesidad de interpretar conjuntamente los artículos de la LRJS relativos a jurisdicción, competencia, plazos, etc. para asegurar derechos como la tutela judicial efectiva[38].

Por último, algunas cuestiones pendientes sobre los que el Tribunal Supremo deberá pronunciarse de manera específica sobre ciertos aspectos en la aplicación del art. 138bis LRJS sobre los que todavía pesa cierto silencio, aunque por aplicación análoga o *mutatis mutandis* de la jurisprudencia comentada anteriormente sobre el art. 138 LRJS se pueda intuir la dirección a seguir. Con ello se está haciendo referencia a la acumulación de procedimientos y al acceso al recurso de suplicación.

4. EL PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

4.1. Régimen jurídico

Conforme al art. 139 LRJS, el procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se iniciará con la presentación de la oportuna demanda ante el Juzgado de lo Social, por parte del trabajador, en el plazo de 20 días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o

[34] STSJ Cataluña, de 2 febrero 2023, núm. 611 (rec. 4863/2022) como sentencia de contraste.

[35] Rodríguez Egío, M.M.: "Reclamación judicial en materia de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia: especial referencia al ámbito de aplicación del procedimiento previsto en el art. 138 bis LRJS", *Documentación Laboral*, nº. 127, 2022, p. 102.

[36] Rodríguez Egío, M.M.: "Reclamación judicial en materia de acceso…*op.cit.* 2022, p. 105.

[37] Se exceptúan del requisito del intento de conciliación el proceso monitorio, las reclamaciones en materia de trabajo a distancia y las acciones laborales de protección contra la violencia de género, recogidas en la modificación del apartado 1 y la letra a) del apartado 2 del artículo 64 LRJS.

[38] STS de 24 abril de 2025 (rec. 1219/2024).

su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador. En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.

Al igual que sucedía en el procedimiento para vicisitudes de la relación laboral, el procedimiento será urgente y de tramitación preferente, debiendo señalarse la vista a los 5 días siguientes a la admisión de la demanda, debiendo dictarse sentencia en el plazo de 3 días, sin posibilidad de recurso, salvo cuando se hubiera acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dictase la sentencia.

Igualmente, dicho procedimiento resulta también aplicable al ejercicio de los derechos de la persona trabajadora víctima de violencia de género que requiera de la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En estos supuestos, sí podrá acumularse a la referida demanda la acción de daños y perjuicios directamente causados a la trabajadora por la negativa o demora del derecho. Del mismo modo, también podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares regidas por el art. 180.4 LRJS.

4.2. Doctrina jurisprudencial

En base a los términos generales que se han señalado con anterioridad sobre la recurribilidad del art. 138 LRJS y art. 191.2 g) LRJS, cabe mencionar ahora las previsiones para el acceso a suplicación de los procedimientos regidos por el art. 139 LRJS, ya que, el carácter transversal de la conciliación provoca indefectiblemente que en la práctica se esgrima mayoritariamente una vinculación a la protección de los derechos fundamentales, al derecho a la igualdad, art. 14 CE.

Así pues, la jurisprudencia ha avalado el recurso de suplicación, incluso a pesar de no haber sido alegado expresamente el derecho fundamental, dado su carácter implícito, como por ejemplo la STS 25 de enero de 2023 (rec. 3536/2020) sobre los procedimientos sobre concreción horaria y reducción de jornada por cuidado de hijos y su relación respecto del derecho a la igualdad. Ciertamente, entender la configuración del derecho de conciliación como un derecho fundamental obliga que las demandas invoquen lesión de derechos fundamentales, lo cual comporta además indudables beneficios frente a lo que supondría plantear la demanda directamente a través de la modalidad de tutela de derechos fundamentales, pues entonces se limitaría el objeto, al conocerse exclusivamente de la lesión del derecho fundamental “sin

posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del citado derecho o libertad" (art. 178.1 LRJS)[39].

En cuanto a la dinámica del ejercicio de los derechos de conciliación, de un lado cabe señalar a nivel de derecho sustantivo, que el cambio de un trabajo regido por sistema de turnos hacia un turno único no constituye simplemente una reducción de jornada, sino que implica una modificación de la jornada laboral ordinaria.

Para la STS 21 noviembre 2023 (rec. 576/2020) cuando se concreten los horarios acordes a la reducción de jornada, no debe dar lugar a cambios en el sistema de trabajo por turnos, ni a la alteración unilateral del sistema laboral ni en ninguna otra modificación de la jornada regular de trabajo[40]. A fin de poder conciliar la vida familiar y laboral, la concreción horaria vinculada a una reducción de jornada "no implica un derecho a pasar a un turno fijo único para poder conciliar", así pues, este criterio jurisprudencial servirá para casos en los que exclusivamente se solicite la reducción de jornada con concreción horaria (no una adaptación de jornada) siendo posible modificar el turno de trabajo y adscribirse a un turno fijo[41].

Por otro lado, a nivel de derecho adjetivo, cuando exista un choque entre el procedimiento sobre modificación de condiciones de trabajo, art. 138 LRJS y el procedimiento de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, art. 139 LRJS, se deberá atender a la concreta situación de las condiciones laborales y las causas de la decisión empresarial. La STS de 5 junio 2023, núm. 396 (2212/2020) conoció de un caso donde la empresa admitía la reducción de jornada pero no la concreción horaria, la cual había variado debido a la restructuración del servicio desde que el contrato había sido suspendido, dándole prioridad de la modalidad procesal del art. 139 LRJS.

Paradójicamente, no había sido esta la utilizada por la trabajadora, frente a lo cual el TS debió reconducir la situación, al tiempo lanzaba un mandato a los órganos judiciales, de se haga uso de la facultad prevista en el art. 102.2 LRJS y no se desestime la demanda, a fin de que pueda conocerse sobre el fondo del asunto, un remedio subsidiario y excepcionalísimo[42].

En general, la redacción de los derechos de conciliación, como la adaptación de jornada del art. 38.4 ET y 139.1 LRJS está condicionado a la petición por parte de la persona trabajadora y a las razones que amparan la decisión empresarial para su rechazo, lo cual comporta

[39] Maneiro Vázquez, Y.: "Cuidados para quienes cuidan: la adaptación del art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social a la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 junio de 2019". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum.* nº 3, 2022, p. 70.
A través de esta vía procesal las empresas y las personas trabajadoras con obligaciones de cuidado resuelven sus discrepancias cuando no es posible alcanzar un acuerdo previo. La interpretación de sus reglas acorde a las exigencias de la Directiva resulta fundamental para garantizar el respeto y la plena aplicación del derecho de conciliación de los cuidadores

[40] Coterillo Laso, R.: "El derecho a la reducción de jornada no comprende el cambio del sistema de trabajo a turnos (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2023)", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum.* nº 10, 2024, p. 227. El paso de un trabajo a turno hacia un sistema de turno único, debe realizarse mediante la adaptación de la jornada laboral, *ex.* art. 34.8 ET y no como reducción de jornada, pues esta última está destinada a casos que no conlleven una alteración completa de su régimen laboral o cambios en su jornada habitual.

[41] Coterillo Laso, R.: "El derecho a la reducción de jornada…*op.cit.*, 2024, p. 227

[42] López Bermejo, O.: "Elección del procedimiento adecuado, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo -art. 138 LRJS- o derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral -art. 139 LRJS-; uso de la facultad judicial del art. 102.2 LRJS reconducción del procedimiento en el caso de inadecuación", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº. 6, 2023, donde se cita también la STS de 24 marzo 2015 (rec. 8/2014)

condicionamientos para el ejercicio del derecho. Para la persona trabajadora, la proporcionalidad en la intromisión que conlleva en la intimidad familiar, y por parte de la empresa, cabe rechazar la propuesta de la trabajadora en base a razones objetivas, sin que el art. 38.4 ET requiera justificar tales razones objetivas cuando la empresa hubiera formulado una contrapropuesta alternativa, aunque sí deberá de hacerlo una vez en juicio[43].

4.2.1. La recurribilidad de las sentencias dictadas en procedimientos sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Sobre la legalidad del recurso de suplicación en esta materia, según la STS de 15 diciembre 2020 (rec. 1965/2018) aunque el art. 191.2º letra g) LRJS establezca con carácter general la no recurribilidad de las sentencias dictadas en los procedimientos relativos a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstos en el art. 139 LRJS, la excepción vendría "cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de daños y perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación", y por tanto, cuando la reclamación indemnizatoria acumulada sobrepase tal cuantía, habrá lugar para el recurso de suplicación.

También es cierto que habría de citarse a los procesos especiales a los que se pretende anudar una denuncia de tutela de derecho fundamentales, la Sala 4ª también ha señalado que, si bien, el mero hecho de invocar en la demanda el art. 14 de la CE no convierte el procedimiento aplicable en procedimiento de tutela de los derechos fundamentales, en orden a establecer la recurribilidad de la sentencia[44] , esto es, la tutela de derechos fundamentales obliga al juzgador a delimitar "a delimitar realmente el alcance y los términos en que se ha formulado tal pretensión", también es cierto que, desde el momento en el que, a un proceso se anude la tutela de derechos fundamentales, la sentencia que en él se dicte tiene acceso al recurso de suplicación, en tanto que esa es la previsión que para ese proceso especial tiene recogida la LRJS.

En este sentido, el alcance tuitivo hacia los derechos fundamentales y libertades públicas, manifestado en el art. 53.2 CE, mediante el derecho a recabar tutela judicial efectiva ante los Tribunales ordinarios mediante de un procedimiento preferente y sumario y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional[45].

Por tanto, el alcance del art. 184 LRJS, en relación a la tutela que se otorga a los procesos especiales que menciona, en principio no se establece que contra la sentencia dictada en dicha modalidad procesal, proceda recurso de suplicación, sin embargo, resultaría forzoso concluir que procede tal recurso dado que, si a las acciones que se ejerciten por la vía del artículo 184 LRJS , se aplican todas las reglas y garantías del proceso de tutela, habrá de aplicárseles también, por identidad de razón, la regla que establece la recurribilidad de la sentencia recaída en el proceso de tutela.

[43] Rodríguez Egío, M.M: "La modalidad procesal de conciliación de la vida personal, familiar y laboral prevista en el art. 139 LRJS", en Ferrando García, F.M. (Dir.) y Luján Alcaraz, J. (Dir): *Derecho sustantivo y proceso laboral: Repercusión procesal de las reformas sustantivas laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2020, véase el apartado 2.4, pp. 274-ss.

[44] STS de 28 junio 2013 (rec. 4213/2011

[45] STS de 3 noviembre 2015 (rec. 2753/14)

La STS de 24 octubre 2017, rec. 3175/2015[46] resolvió también sobre una acción en la que se demandaba un derecho junto a una reclamación de cantidad y tutela de derechos fundamentales, se evocaba doctrina de la Sala en la materia, señalando : "De este modo, cuando se sigue una modalidad procesal que desemboca en sentencia frente a la que no cabe suplicación, precisamente por tal dato, hay que abrir la posibilidad de recurso si se acumuló una pretensión referida a tutela de derecho fundamental o se cuestiona un defecto procedimental.

La STS 1074/2016 de 20 diciembre (rec. 3194/2014) concluyó que los preceptos de la LRJS deben interpretarse en el sentido de que siempre es posible el acceso a la suplicación cuando mediante ese recurso se denuncian las infracciones procesales contempladas en el artículo 191.3.d) LRJS o cuando la persona que trabaja impugna una sanción empresarial y denuncia simultáneamente la vulneración de un derecho fundamental en los términos permitidos por el art. 26 LRJS.

"La STS de 7 julio 2021 (rec. 3849/2018) en igual sentido, aunque respecto de otros procesos que se recogen en el art. 184 LRJS, volvía a recordar que "tratándose de combatir la decisión empresarial de modificación, sosteniendo que con ella se vulnera un derecho fundamental del que es titular en trabajador, nos hallamos ante procedimientos de tutela de derechos fundamentales a los que el legislador permite acumular cuestiones de legalidad ordinaria, precisamente por mantener un cauce procesal acorde con éstas últimas al que se le añaden las garantías del proceso de los arts. 177 y siguientes. Recordemos que cabe recurso de suplicación en todos los supuestos en los que se alega la violación de un derecho fundamental, tal y como establece el art. 191.3 f) LRJS en relación con "... las sentencias dictadas en materias de ... tutela de derechos fundamentales y libertades públicas", sin que sea óbice para ello que el procedimiento debiere de tramitarse por alguna de las modalidades procesales que, con carácter general, no admiten la interposición de recurso de suplicación si únicamente estén en juego derechos de mera legalidad ordinaria".

4.2.2. La ampliación de demanda hacia una vulneración de derechos fundamentales

En la STS de 20 julio 2022, núm. 3118 (rec. 454/2021) sobre conciliación de la vida familiar, al tiempo que la empresa reconocía insuficiencia de plantilla para abordar la petición del trabajador petición, la empresa reiteraba solicitud de una mayor documentación que justificase el cambio horario solicitado por el trabajador, consistente en adelantar el inicio de su jornada en los meses de junio y septiembre con base en la necesidad de llevar y recoger al menor del centro educativo, dado que ni la documentación del horario del cónyuge, ni la del centro escolar fueron estimados como suficientes acreditativos.

En la demanda inicial, se indicaba que la negativa empresarial era desproporcionada, infundada y lesiva del derecho de no discriminado por circunstancias familiares y personales, art. 34 CE. Con posterioridad, la demanda fue ampliada mediante el oportuno escrito, al amparo del art. 139.1 a) y 183 LRJS, reclamando indemnización de daños y perjuicios causados por la negativa de la empresa, en base al art. 14 y 39.3 CE y art. 7.5 LISOS. A lo que la sentencia de instancia y la dictada en suplicación denegaron la pretensión de la parte actora.

[46] SSTS de 10 marzo 2016 (rec. 1887/2014) sobre fijación de la fecha de disfrute de vacaciones y STS de 22 junio 2016 (rec. 399/2015); 11 enero 2017 (rec. 1626/2015); 9 mayo 2017 (rec. 1666/2015) sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo acumuladas a la denuncia de vulneración de un derecho fundamental.

Mientras que para el trabajador, los precepto para el recurso de casación se basó en los arts. 138.1 y 6, 191.2 g) de la LRJS, en relación con los arts. 14 y 39 de la CE y art. 177.3 y 184 de la LRJS, para la empresa, existiría falta de contenido casacional, en tanto que, la demanda se presentó originariamente en vía del proceso especial de conciliación si bien al momento del acto de juicio se había producido una modificación sobrevenida que hizo que se introdujera entonces una reclamación de daños y perjuicios del art.139 de la LRJS, y por ende, pasaría a ser irrelevante de resolver la segunda cuestión de incongruencia por falta de pronunciamiento sobre la cuestión material de fondo.

Para el TS hay circunstancias que también deben analizarse para examinar si la sentencia pudiera ser recurrida en suplicación. Si bien es cierto que no basta con alegar un derecho fundamental para entroncar con el acceso al recurso, la parte recurrida omite que durante la tramitación en la instancia ya se le dio al proceso el alcance de tutela de derechos fundamentales, por lo que, negarlo ahora y reconducirlo a un mero proceso de conciliación de la vida familiar, implicaría acusar a la parte recurrente de introducir en vía de suplicación una cuestión nueva que no pudo el juzgado de instancia resolver, precisamente, porque había aquietamiento de las partes.

Así, aunque la sentencia de instancia ya había rechazado la vulneración de derechos fundamentales ante la falta de identificación de la concreta causa u origen del distinto trato, esto se trataría de una argumentación que afecta solamente al fondo del asunto y no a la forma ni, por ende, a la realidad de que se ha tramitado un proceso de conciliación de la vida familiar con denuncia de vulneración de derechos fundamentales que la parte ha mantenido durante todo el proceso. "El acceso al recurso no viene determinado por el signo del fallo sino por la pretensión articulada en demanda".

En el supuesto de hecho que nos ocupa, dada la fecha del acto del juicio, ya adentrado el mes de octubre, la parte actora presento un escrito de ampliación de la demanda en el que, sin desistir del derecho postulado en demanda, y siendo imposible que pudiera ejecutarse su pretensión por las fechas a las que afectaba y la señalada para la vista, interesaba la indemnización de daños y perjuicios de 3000 euros, con reiteración de aquellos preceptos constitucionales.

Además, la parte recurrida tuvo traslado sin que constase oposición, sin que tampoco se opusiera a la citación del Ministerio Fiscal, art. 178.2 de la LRJS, sin que hiciera entonces la menor protesta al efecto y menos cuando ello implicaba la suspensión del acto de juicio para que, tras la citación del Fiscal, volver a realizar un nuevo señalamiento.

Por anteriormente razonado, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, permite concluir en el sentido de entender que no es necesario entrar a resolver la segunda cuestión que suscita el presente recurso por cuanto que, procede anular la sentencia recurrida para que, con devolución de lo actuado a la Sala de procedencia, entre a resolver el recurso de suplicación que interpuso la parte actora

4.2.3. La indemnización por discriminación por razón de sexo *versus* la indemnización por daños y perjuicios ante la negativa de la medida de conciliación solicitada

La STS de 26 de abril 2023, núm. 310 (rec. 1040/2020) esclareció que se trata de dos indemnizaciones de finalidades distintas. La sentencia analiza el derecho indemnizatorio del artículo 139.1 a) LRJS, y no la consideración de la existencia o no de vulneración del derecho a

la no discriminación por razón de sexo, y la indemnización que por esa vulneración se pudiera demandar, y no la del artículo 139.1 letra a de la LRJS.

El TS entiende que la indemnización del artículo 139.1 a) LRJS responde a un derecho indemnizatorio, que nada tiene que ver con la consideración de una vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo y la indemnización que por esa vulneración se pudiera demandar.

También, la STS de 12 de septiembre de 2024, núm. 4515 (rec. 550/2021) estudió la negativa de la empresa a la concreción horaria alegando causas organizativas y la situación de discriminación creada, entendiendo que no debe reconocerse una indemnización vinculada a una vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo cuando dicha vulneración no haya quedado acreditada. Distinta es la indemnización a que se refiere el artículo 139.1 a) LRJS, que se vincula a los daños y perjuicios causados a la persona trabajadora "exclusivamente" por los derivados de la negativa de la medida de conciliación solicitada o de la demora en la efectividad de la medida.

5. CONCLUSIONES

En síntesis las distintas modalidades procesales reguladas por los arts. 138, 138 bis y 139 LRJS, intentan aportar seguridad jurídica como vía para evitar la indefensión judicial y garantizar una tutela judicial efectiva.

En general, la caducidad de los 20 días de plazo para el ejercicio de la acción por parte de los sujetos con legitimación activa, además de aplicarse a trabajadores individuales o a los representantes de las personas trabajadoras, también se predican respecto de la Autoridad Laboral en sus actuaciones de oficio.

En particular, debe señalarse el cambio de la línea de jurisprudencial, desde el año 2023, respecto al acceso al recurso de suplicación para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, desvinculándose ya por completo de la cuantía de la indemnización por daños y perjuicios, y estando únicamente disponible el recurso, siempre que concurra una vulneración de los derechos fundamentales.

Se trata de un criterio más restrictivo, que sumado al restrictivo ámbito del art. 138 bis LRJS para el trabajo a distancia, están llamados a desincentivar la litigiosidad al crear una barrera de entrada. Al respecto, no se incluyen las situaciones en las que existan vulneraciones contra los derechos fundamentales, cuestión frecuente cuando se abarcan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ya que los mismos tienden a reportarse como vulneraciones de los derechos de igualdad.

6. BIBLIOGRAFÍA

Cano Galán, Y.: "De la *cognitio* limitada de la sala de suplicación en supuestos en que se acumula a una impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Una alegación de tutela de derechos fundamentales", *Diario LA LEY*, nº. 10247.

Cavas Martínez, F.: "La impugnación judicial de las medidas de ajuste temporal de empleo (suspensión del contrato y reducción de jornada)", *Documentación Laboral*, nº. 127, 2022.

Coterillo Laso, R.: "El derecho a la reducción de jornada no comprende el cambio del sistema de trabajo a turnos (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2023)", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum.* nº 10, 2024.

De Lamo Rubio, J.: "El acceso al recurso de suplicación en pleitos de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Nueva doctrina unificadora de la Sala Cuarta del Supremo", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 9, 2023.

Ferrando García, F.M.: "Interés legítimo y procesal del sindicato más allá del orden social de la jurisdicción", *Documentación Laboral*, nº. 127, 2022.

López Bermejo, O.: "Elección del procedimiento adecuado, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo -art. 138 LRJS- o derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral -art. 139 LRJS-; uso de la facultad judicial del art. 102.2 LRJS reconducción del procedimiento en el caso de inadecuación", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº. 6, 2023.

Maneiro Vázquez, Y.: "Cuidados para quienes cuidan: la adaptación del art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social a la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 junio de 2019". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum.* nº 3, 2022.

rodríguez egío, M.M.: "Reclamación judicial en materia de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia: especial referencia al ámbito de aplicación del procedimiento previsto en el art. 138 bis LRJS", *Documentación Laboral*, nº. 127, 2022.

rodríguez egío, M.M: "La modalidad procesal de conciliación de la vida personal, familiar y laboral prevista en el art. 139 LRJS", en Ferrando García, F.M. (Dir.) y Luján Alcaraz, J. (Dir): *Derecho sustantivo y proceso laboral: Repercusión procesal de las reformas sustantivas laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2020.

Sánchez-Rodas Navarro, C.: "El artículo 138 de la Ley de la Jurisdicción Social: Luces y sombras del proceso de movilidad geográfica", *IUSLabor*, nº. 1, 2022