



Roj: **STS 3652/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:3652**

Id Cendoj: **28079140012019100699**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/10/2019**

Nº de Recurso: **966/2017**

Nº de Resolución: **706/2019**

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

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 966/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 706/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 10 de octubre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada D.^a Dolores Bautista Campo, en nombre y representación de D. Teodulfo , contra la sentencia dictada el 20 de diciembre de 2016, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en el recurso de suplicación núm. 2417/2016, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Avilés, de fecha 20 de abril de 2016, recaída en autos núm. 134/2016, seguidos a su instancia frente al Ilustre Colegio de Procuradores de Oviedo, D.^a Antonia , D.^a Araceli , D.^a Asunción , D.^a Bárbara , D.^a Blanca , D.^a Candelaria y D.^a Carina , con intervención del Ministerio Fiscal, sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Ha sido parte recurrida el Ilustre Colegio de Procuradores de Oviedo, representado y defendido por el letrado D. Javier Aurelio Rodríguez Pérez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 20 de abril de 2016 el Juzgado de lo Social nº 1 de Avilés dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

" **1º.-** D. Teodulfo , con NIF nº NUM000 , ha venido prestando servicios por cuenta y bajo la dirección del Colegio de Procuradores de Oviedo en el centro de trabajo sito en Avilés - oficina del servicio común de recepción de notificaciones - mediante contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial de 30 horas semanales, con antigüedad de 25-6-2001 y categoría profesional de auxiliar administrativo (incontroverso).



2º.- En fecha 17-1-2001, el Colegio de Procuradores de Oviedo ofertó la contratación de personal para la apertura de una oficina de recepción de notificaciones y traslados de escritos en Avilés, siendo contratado D. Teodulfo (incontrovertido). En octubre de 2012, debido a la implantación del sistema Lexnet, las notificaciones a los procuradores se pasaron a efectuar de manera telemática, por lo que D. Teodulfo sólo debía notificar mandamientos y otros documentos originales. Por este motivo, el Colegio de Procuradores de Oviedo, mediante escrito de 17-10-2012, le comunicó que debía pasar a realizar fotocopias, digitalizaciones y envíos de fax (incontrovertido).

3º.- El Colegio de Procuradores de Oviedo cuenta con centros de trabajo en Siero, Pola de Lena, Langreo, Pola de Laviana, Mieres, Llanes, Luarca, Pravia, Cangas de Onís, Avilés y Oviedo. En cada oficina presta servicios un único trabajador, salvo en Oviedo. El total de la plantilla asciende a 16 trabajadores (incontrovertido).

4º.- El 13-1-2016, el Colegio de Procuradores de Oviedo comunicó a los trabajadores la intención de iniciar el procedimiento correspondiente a la tramitación de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo consistente en la reducción de la jornada laboral por causas productivas, quedando fuera de esta modificación las oficinas de Llanes y Luarca, donde el personal presta servicios 4 horas diarias, hasta las 14:00 horas. En la misiva se indica que dado que ninguno de los centros afectados por la modificación cuenta con representación unitaria de los trabajadores, en cada centro se podría nombrar una comisión por y entre los trabajadores de un máximo de tres miembros y que, teniendo en cuenta la dimensión de la plantilla, todos los afectados podrían integrarse en la comisión representativa, si bien también podían optar por atribuir su representación a un solo trabajador (folios 89-90).

5º.- En fecha 25-1-2016, la letrado del hoy actor entregó a los trabajadores una comunicación en la que ponía en su conocimiento que el día 27-1-2016, a las 17:30 horas, tendría lugar una reunión a fin de proceder a la designación de los trabajadores que formen parte de la comisión negociadora a la que insta la comunicación efectuada el 13-1-2016 por el Colegio de Procuradores de Oviedo a efectos de representación en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo (folio 351).

6º.- En fecha 28-1-2016, D. Teodulfo, D.^a Milagrosa y D.^a Nicolasa presentaron un escrito al Colegio de Procuradores de Oviedo en la que se designaban como integrantes de la comisión negociadora y manifestaban que estarían asistidos durante el periodo de consultas por dos letrados (folio 352). Por escrito de 28-1-2016, D.^a Asunción y D.^a Blanca manifestaron que en la comisión negociadora no querían ser asistidas por estos letrados (folio 91).

7º.- Durante el periodo de consultas se celebraron reuniones los días 8, 15 y 22 de febrero de 2016, levantándose acta de cada uno de dichos encuentros, donde se expuso el descenso de notificaciones, traslados y fotocopias, se entregó documentación por parte del Colegio de Procuradores de Oviedo, se propuso una alternativa a la reducción horaria y la descentralización de las tareas de lexnet y se preguntó sobre la contratación de un trabajador en Oviedo (folios 95-105, 123-128 y 353-398). En fecha 22-2-2016 se alcanzó un acuerdo entre los trabajadores y el Colegio, estableciéndose la reducción de una hora diaria de trabajo, de 14:00 a 15:00 horas, a partir del 1-3-2016 con la consiguiente reducción proporcional del salario. Estuvieron de acuerdo 7 trabajadores y votaron en contra 3 trabajadores, entre ellos D. Teodulfo (folios 129-132 y 397-404).

8º.- En fecha 29-2-2016, el Colegio de Procuradores de Oviedo remitió a D. Teodulfo comunicación individual escrita expresiva de la modificación de las condiciones de trabajo en los términos del acuerdo alcanzado (folios 134-135).

9º.- D. Teodulfo ha mantenido litigios contra el Colegio de Procuradores de Oviedo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sanción, vacaciones, reconocimiento de derecho y reclamación de cantidad (folios 299-323 y 639-662)".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "Que, desestimando la demanda que da origen a estas actuaciones, declaro que la decisión empresarial del Colegio de Procuradores de Oviedo es justificada, absolviendo a los demandados de las pretensiones habidas en su contra".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el demandante ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, la cual dictó sentencia en fecha 20 de diciembre de 2016, en la que consta el siguiente fallo: "Desestimando el recurso de suplicación interpuesto por D. Teodulfo contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de los de Avilés de fecha 20 de Abril de 2016, dictada en proceso seguido en materia de impugnación individual de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y vulneración de derechos fundamentales, por aquél promovido frente al ILUSTRE COLEGIO DE PROCURADORES DE OVIEDO, Araceli, Asunción, Bárbara, Blanca, Candelaria, Carina y Antonia y el MINISTERIO FISCAL, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, debemos confirmar y confirmamos la Resolución de instancia".



TERCERO.- Por la representación procesal del actor se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en fecha 11 de noviembre de 2013 (RSU 3833/2013). El recurso se fundamenta en la infracción del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTO.- Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso formulado.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 10 de octubre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión que es objeto de este recurso de casación unificadora reside en determinar si es conforme a derecho la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo aplicada por una empresa que carece de representantes legales de los trabajadores, tras el acuerdo negociado con la totalidad de los 16 trabajadores que integran su plantilla, que habían optado por no designar la comisión ad hoc del art. 41. 4 letra a) ET y tomaron la decisión de negociar directamente en su conjunto con el empresario, en un supuesto en el que el trabajador demandante no denuncia la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo.

2.- La sentencia del juzgado de lo social desestimó la demanda, al entender que el periodo de consultas se había llevado correctamente a término con la totalidad de los trabajadores.

El recurso de suplicación de la parte actora fue desestimado en sentencia de la Sala social del TSJ de Asturias de 20 de diciembre de 2016, rec. 2417/2016, que se acoge al mismo criterio aplicado en la STS 23 de marzo de 2015, rcud. 287/2014, para concluir que la negociación del periodo de consultas se ha llevado válidamente a efecto con la totalidad de los trabajadores que integran la plantilla de la empresa, que voluntariamente optaron por no otorgar su representación a una comisión ad hoc designada en los términos del art. 41.4 ET.

Frente a dicha sentencia interpone el demandante el recurso de casación unificadora, que en un único motivo denuncia infracción del art. 41 ET e invoca de contraste la sentencia de la Sala Social del TSJ de Cataluña de 11 de noviembre de 2013, rec. 3833/2013.

3.- El Ministerio Fiscal en su preceptivo informe, y la empresa en la impugnación, solicitan su desestimación.

SEGUNDO. 1.- Debemos resolver si entre la sentencia recurrida y la referencial hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS, que en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

2.- Las circunstancias relevantes del caso de autos, son como siguen: 1º) La empresa demandada tiene una plantilla de 16 trabajadores, repartida en varios centros de trabajo de la provincia. No dispone de representantes legales de los trabajadores; 2º) En fecha 13-1-2016, comunica a sus trabajadores la intención de iniciar un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, para la reducción de la jornada laboral; 3º) El 25-1-2016, el letrado del trabajador demandante entregó a los trabajadores una comunicación mediante la que ponía en su conocimiento que el siguiente día 27 tendría lugar una reunión a fin de proceder a la designación de los tres integrantes de la comisión que debía negociar con la empresa durante el periodo de consultas; 4º) En fecha 28 de enero, el demandante y otras dos trabajadoras, presentaron un escrito a la empresa en el que se designaban como integrantes de la comisión negociadora; 5º) Durante el periodo de consultas se celebraron distintas reuniones en las que comparecieron, por si mismos o por delegación en otros compañeros, la totalidad de los trabajadores de la empresa; 6º) El 22-2-2016 se alcanzó un acuerdo para la reducción de la jornada, votando únicamente en contra tres de los trabajadores, entre ellos el actor; 7º) El 29-2-2016 La empresa remitió comunicación individual a todos sus trabajadores en la que les notificaba los términos del antedicho acuerdo; 8º) El demandante ha mantenido diferentes litigios contra la empresa en materia de modificación de condiciones de trabajo, sanción, vacaciones, reconocimiento de derecho y reclamación de cantidad.

A lo que debemos añadir que el recurrente no alega la posible existencia de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho en la consecución del acuerdo; ni tan siquiera discute que pudiese estar injustificada la reducción de jornada que se ha pactado.

Ya hemos avanzado que la sentencia recurrida se acoge al criterio plasmado en la STS 23/03/2015, rcud. 287/2014, para desestimar la demanda y entender que se ha desarrollado conforme a derecho el periodo



de consultas con la totalidad de los trabajadores de la empresa, así como la perfecta legalidad del posterior acuerdo alcanzado y aprobado por mayoría de los mismos, pese a que no se hubiere constituido la comisión negociadora del art. 41.4 ET.

3.- En el supuesto de la sentencia de contraste se trata de una empresa de 13 trabajadores en lo que no hay representantes legales. Optaron por negociar todos ellos la modificación sustancial de condiciones de trabajo propuesta por la empresa, en lugar de designar la comisión ad hoc del art 41.4 ET, alcanzándose finalmente un acuerdo con el voto a favor de 10 trabajadores y la oposición de los 3 restantes.

La sentencia entiende que no hay obstáculo legal para que pueda negociar la totalidad de los trabajadores de la plantilla en ausencia de designación de la comisión ad hoc del art. 41.4 ET, pero aún así considera que el acuerdo alcanzado es de naturaleza plural y no colectiva, viniendo a ser en realidad un pacto individual con cada uno de los trabajadores que carece de la eficacia colectiva necesaria para afectar a los discrepantes.

Por este motivo concluye que el periodo de consultas terminó sin acuerdo.

4.- Como bien informa el Ministerio Fiscal, las sentencias en comparación son sin duda contradictorias en este punto, en tanto que la recurrida ha otorgado plena validez al acuerdo alcanzado por la mayoría de los trabajadores, mientras que la referencial ha concluido lo contrario, en asuntos que son sustancialmente idénticos en todos sus demás elementos.

En ambos casos se trata de pequeñas empresas con una plantilla de muy pocos trabajadores, en las que no existen representantes unitarios, y en las que son los propios empleados los que optan por no designar la comisión del art. 41.4 ET, para negociar todos ellos durante el periodo de consultas de las modificaciones sustanciales de naturaleza colectiva que pretende implantar la empresa. En ninguno de ambos casos hay elementos que permitan considerar la existencia de una actuación torticera de la empresa, por dolo, fraude, abuso de derecho o coacción, y en los dos se alcanza un acuerdo con la gran mayoría de los trabajadores.

En tan coincidentes circunstancias las sentencias en comparación han aplicado una doctrina contradictoria que es necesario unificar, al aceptar la sentencia recurrida la eficacia del acuerdo alcanzado y negar la referencial su validez.

TERCERO.1.- La resolución del recurso debe partir necesariamente del mismo criterio que hemos aplicado en la STS 23/03/2015, rcud. 287/2014, al que se acoge la sentencia recurrida y es de fecha anterior a la de contraste.

Es cierto que en aquel asunto se trataba de una extinción colectiva de contratos de trabajo -que no de una modificación sustancial de las condiciones laborales-, pero esta circunstancia carece de relevancia en orden a valorar la eficacia del acuerdo alcanzado cuando la empresa negocia durante el periodo de consultas con la totalidad de sus trabajadores.

Lo relevante es que igualmente se trata de una pequeña empresa de pocos trabajadores, que carece de representantes unitarios, y en la que los propios trabajadores optan voluntariamente por negociar todos ellos con su empleador, en lugar de designar la comisión ad hoc del art. 41.4 ET, sin que aparezcan elementos que pudieran apuntar a la existencia de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho en la consecución del acuerdo.

Razones que nos llevan a entender que la doctrina sentada es perfectamente trasladable al presente caso, toda vez que la normativa legal de aplicación tampoco presenta diferencias relevantes.

2.- Como dispone el art. 41. 4 ET, en lo que ahora interesa: "En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma".

A lo que seguidamente añade: "La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.



Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración".

Teniendo en cuenta esos mismos preceptos legales, nuestra precitada sentencia razona lo siguiente: "Está claro que en las empresas sin representación legal -unitaria o sindical- de los trabajadores, éstos pueden elegir entre negociar ellos mismos o hacerlo vía representativa -también unitaria o sindical- en los términos que el precepto detalla. Y aunque ciertamente el legislador refiere -para el primer supuesto- que la negociación ha de hacerse por una "comisión de un máximo de tres miembros", el hecho de que hubiesen sido todos ellos - los 17 trabajadores de la empresa- los interlocutores en el periodo de consultas no comporta, contrariamente a lo que ha entendido la Audiencia, vicio de procedimiento que cause la nulidad de la decisión empresarial extintiva; y menos -como se razona- por el hecho de que la empresa no hubiese indicado a los trabajadores "que la falta de designación [de la comisión] no impedirá la continuación del procedimiento". En efecto:

a).- Parece evidente que la limitación numérica -tres miembros- que la ley dispone para la comisión "ad hoc", tiene el objetivo de favorecer la fluidez en las negociaciones [contraria a una negociación un tanto masificada], a la par que muy posiblemente también persiguiese procurar una cierta equiparación entre las partes en el periodo de consultas, habida cuenta de que se trata de pequeñas empresas [por ello los trabajadores no tienen tan siquiera representación legal] y es muy presumible que la empleadora acuda a negociar con escaso personal de asesoramiento [si es que le acompaña alguno].

b).- Sentado ello, no se alcanza a comprender qué suerte de derecho necesario -que no orden público como se afirma en la recurrida, pues no se trata de materia procesal- pueda argumentarse para justificar que de oficio se acuerde la nulidad de una negociación en la que todo el perjuicio que pudiera atribuirse a la desproporción numérica entre los interlocutores [de un lado el empresario, con algún asesor, y de otro los 17 trabajadores de la plantilla] sería invocable por parte de quien precisamente reclama en vía judicial que se declare la corrección del proceso.

c).- De otra parte, desde el momento en que la empresa acepta negociar con la totalidad de los trabajadores, pese a que la ley le facultaba para exigir una comisión limitada a tres miembros y le autorizaba para continuar el procedimiento sin interlocutores para el caso de aquella comisión no fuese elegida, mal puede rechazarse la validez de las reuniones llevadas a cabo por los propios trabajadores y no por los tres representantes que pudieran haber sido comisionados, habida cuenta de que es insostenible -en el campo de la representación voluntaria- negar validez a los que se negocia "in proprio nomine" y sólo atribuírsela a la hecha por otro "in alieno nomine"; tal posibilidad únicamente existe en el ámbito de la representación legal, que el Derecho del Trabajo concreta en los numerosos preceptos que se remiten a la representación legal -unitaria y sindical-, y en los que la correspondiente actuación no puede ser llevada a cabo por los propios trabajadores afectados, sino - muy comprensiblemente- por sus representantes institucionales, más cualificados para ello que los propios afectados en las específicas materias para las que la establece.

De todas formas conviene aclarar que lo precedentemente razonado no significa que la Sala dé carta de naturaleza a la voluntad de las partes para libremente sustituir la legal comisión *ad hoc* por la negociación directa de los trabajadores, sino tan sólo que las concretas circunstancias de caso [no excesivo número de trabajadores afectados; voluntad unánime de los mismos para negociar personalmente los despidos; allanamiento de casi la mitad de los trabajadores...], nos llevan a excluir que tal defecto pueda comportar la consecuencia que le atribuye la decisión recurrida.

d).- Asimismo, la falta de advertencia respecto de que la no designación de la comisión "no impedirá la continuación del procedimiento" [art. 26.3 del Reglamento], solamente puede alcanzar trascendencia alguna para el supuesto de que -efectivamente- no se hubiesen llevado a cabo negociaciones durante el periodo de consultas, pero no cuando las mismas fueron acometidas; siquiera lo hubieran sido por la totalidad de la plantilla, atendiendo a su expresa y declarada voluntad".

3.- No es difícil constatar que las circunstancias concurrentes en el caso de autos resultan del todo coincidentes con las existentes en aquel otro asunto, en el que apuntamos los criterios de excepcionalidad que conducen a dar validez al acuerdo negociado con la totalidad de los trabajadores, esto es: el escaso número de trabajadores que conforman la plantilla de la empresa; voluntad unánime de los mismos para negociar personalmente las modificaciones de condiciones de trabajo; aprobación claramente mayoritaria del acuerdo, del que tan solo discrepan una escasa minoría de los trabajadores.

En el bien entendido de que esa posibilidad solo es admisible cuando no concurra elemento alguno que pudiere hacer sospechar de una actuación torticera de la empresa, tendente a subvertir el necesario carácter colectivo



de la negociación; ni aparezcan indicios de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo.

Debemos añadir una consideración final para apuntalar la eficacia de esta clase de acuerdos, cual es la de que no pueden calificarse como simples acuerdos plurales de naturaleza individual, a modo de pactos singulares de carácter personal con cada uno de los trabajadores que votaron a favor de su aprobación, que no sería por lo tanto extensible a los trabajadores que mostraron su disconformidad.

El acuerdo así alcanzado no es de carácter plural o individual, en tanto que los trabajadores que participan en la negociación no lo hacen a título puramente personal, en su solo y único nombre.

Desde el momento en el que los trabajadores adoptan la decisión de acudir todos ellos a la negociación, en sustitución de la comisión ad hoc de tres miembros del art. 41.4 ET, se han constituido en representantes colectivos de toda la plantilla en las mismas condiciones de representatividad que hubiere ostentado aquella comisión, con todas las prerrogativas legales de la misma y actuando en representación de la totalidad de la plantilla.

Dicho de otra forma, los trabajadores no actúan en ese caso a título individual, sino en la misma condición colectiva que correspondería a la comisión representativa que sustituyen, en cuyo estatuto jurídico han venido a subrogarse a efectos de la negociación y eventual conclusión de un acuerdo con la empresa.

Lo que no solo es aplicable a los trabajadores que votaron a favor del acuerdo, sino también a los que finalmente lo hicieron en contra, que aceptaron sin tacha alguna participar en la negociación del periodo de consultas junto con todos sus demás compañeros, en sustitución de aquella comisión representativa que optaron por no designar, y que no pueden pretender ahora ignorar la naturaleza representativa del colectivo negociador por el hecho de que no compartan el resultado final de lo pactado por la mayoría.

No puede por lo tanto negarse el carácter y eficacia colectiva del acuerdo, en el mismo sentido y con el mismo alcance que atribuye el art. 41. 4 ET al que pudiere haberse alcanzado con la comisión ad hoc, cuando señala que "Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.... Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3".

CUARTO. Conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, es la sentencia recurrida la que contiene la buena doctrina, lo que obliga a la desestimación del recurso para confirmarla en sus términos. Sin costas.

FALLO

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

1º) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Teodulfo , contra la sentencia dictada el 20 de diciembre de 2016, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en el recurso de suplicación núm. 2417/2016, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Avilés, de fecha 20 de abril de 2016, recaída en autos núm. 134/2016, seguidos a su instancia frente al Ilustre Colegio de Procuradores de Oviedo, D.ª Antonia , D.ª Araceli , D.ª Asunción , D.ª Bárbara , D.ª Blanca , D.ª Candelaria y D.ª Carina , con intervención del Ministerio Fiscal, sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

2º) Confirmar en sus términos la sentencia recurrida y declarar su firmeza. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.