

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA**

Sentencia 7335/2013, de 11 de noviembre de 2013

Sala de lo Social

Rec. n.º 3833/2013

SUMARIO:

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. *Inexistencia de representación legal de los trabajadores y no atribución por estos de su representación para la negociación del acuerdo a una comisión, llevándose a cabo el período de consultas entre la empresa y la casi totalidad de los trabajadores de la misma. Dado que todos los trabajadores intervinieron en el período de consultas previo a la adopción de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, a excepción de tres de ellos, resulta indudable que los trabajadores se encontraban suficientemente representados, con su presencia, en la negociación habida con la empresa, al permitir la normativa a la sazón aplicable que el período de consultas se realizase con los trabajadores, en ausencia de designación de la comisión *ad hoc*. Distinta es la cuestión relativa a la validez del acuerdo alcanzado por la empresa con diez de los trece trabajadores de la empresa: es claro que el voto de una mayoría representativa a favor del acuerdo puede vincular a las partes; no obstante, dado que la negociación no se llevó a cabo con la totalidad de los trabajadores, no puede entenderse que el acuerdo adoptado por una mayoría de ellos, sin carácter representativo del resto, vinculase a los que no lo aceptasen. No se trata pues de un acuerdo alcanzado en los términos previstos legalmente por mayorías, dado que no puede equipararse la conformidad de la mayoría de los trabajadores de la empresa a la de la comisión negociadora conformada *ad hoc*, constituyendo un acuerdo de naturaleza plural, y no colectiva, que, por ello, no puede comportar los efectos que la normativa vigente atribuye a este.*

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 41.4.

PONENTE:

Doña María Macarena Martínez Miranda.

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
CATALUNYA**

SALA SOCIAL

NIG : 08187 - 44 - 4 - 2012 - 8043194

mm

ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA

ILMA. SRA. M. MACARENA MARTINEZ MIRANDA

ILMO. SR. LUIS REVILLA PÉREZ

En Barcelona a 11 de noviembre de 2013

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA núm. 7335/2013

En el recurso de suplicación interpuesto por Isabel frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Sabadell de fecha 27 de febrero de 2013 dictada en el procedimiento n.º 756/2012 y siendo recurrido Waterfire, S.L.. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. M. MACARENA MARTINEZ MIRANDA.

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Reclam. derechos contrato trabajo, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 27 de febrero de 2013 que contenía el siguiente Fallo:

"Que, desestimando la demanda interpuesta por Isabel frente a WATERFIRE, S.L., debo declarar y declaro justificada la decisión empresarial de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo de fecha 3 de agosto de 2012 relativa a la reducción del 20% del salario fijo y a la implantación de un sistema de retribución variable, reconociéndole a ésta el derecho a extinguir el contrato en los términos del artículo 41.3 del ET, y a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses."

Segundo.

En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

"PRIMERO- Doña Isabel, con NIF NUM000, presta servicios retribuidos por cuenta ajena bajo la dependencia de WATERFIRE, S.L., con antigüedad desde el 4 de diciembre de 1992 y categoría profesional de jefe administrativa, percibiendo un salario bruto mensual de 3.017,76, incluido el prorrateo de pagas extras.

SEGUNDO. La trabajadora estuvo en proceso de incapacidad temporal por enfermedad común del 1 de enero al 28 de febrero de 2011 y de 29 de junio al 8 de agosto de 2011. Luego disfrutó de permiso de maternidad de 9 agosto a 28 de noviembre de 2011. Nuevamente estuvo de baja de 14 de junio a 21 de diciembre de 2012. En la actualidad está en situación de reducción de jornada por guarda legal de su hijo desde el 1 de febrero de 2012.

TERCERO. El 18 de julio de 2012 la empresa WATERFIRE, S.L. comunicó a sus trabajadores el inicio del periodo de consultas para proceder a la disminución del salario fijo actual de toda la plantilla en un 20% con el límite que señale el Convenio colectivo para cada categoría o grupo profesional, y a la implantación de un sistema de retribución variable que fijará la dirección de la empresa para cada ejercicio económico en el que se tengan en cuenta entre otros los objetivos de la empresa, departamento e individuales.

En justificación de tal medida la comunicación se iniciaba aludiendo a la situación económica de la empresa motivada por el desplome del sector de la construcción, cierre de empresas y ajuste de plantillas, deuda con las administraciones locales de sus principales clientes y menor demanda de los clientes activos. A continuación se indicaban las medidas que se habían tomado anteriormente tales como el desarrollo de nuevos productos, disminución de precios, fortalecimiento del área comercial y disminución de la retribución de los directivos. La comunicación seguía indicando que tales medidas no habían sido suficientes, si bien se había logrado aumentar levemente las ventas, pero que no había tenido traslado en los resultados de la sociedad, comparando la cuenta de resultados a fecha 31 de mayo en los ejercicios 2010 (5.118,46 euros), 2011 (-17.346,80 euros) y 2012 (-55.103,86 euros).

Asimismo se informaba que como la medida afectaba a la totalidad de la plantilla laboral y no existían representantes de los trabajadores, éstos tenían derecho a designar en un plazo de 5 días su representación a una comisión conforme al artículo 41.4 del ET .

A dicha comunicación se acompañaba como anexo la propuesta de retribución individual con fecha de efectos de 1 de septiembre de 2012 a 31 de diciembre de 2012, y se indicaba que las condiciones para la retribución variable del ejercicio 2013 se fijarían en el mes de diciembre de 2012 y así en los sucesivos años.

En el anexo individual de la actora se establecía que percibía un salario fijo anual de 36.213,12 euros y que conforme a la propuesta pasaría a percibir desde el 1 de septiembre de 2012 un salario fijo anual de 28.970,49 euros, y una retribución variable relativa a objetivos de la empresa de una prima de 77 euros mensuales si se llegara a los objetivos mensuales de ventas facturadas (septiembre: 108.000 euros, octubre: 215.000 euros; noviembre: 225.000 euros; y diciembre: 130.000 euros); otra prima consistente en un pago único de 65 euros en la nómina de enero de 2013 si las ventas facturadas del año 2012 superaban los 1.575.000 euros; y otra prima

consistente en un 1,10% del importe total de la cantidad anual facturada a dividir entre la totalidad del personal en alta y prestando servicios el 31.12.12 a pagar en la nómina de enero de 2013 si las ventas facturadas del año 2012 superasen los 1.600.000 euros. En función de objetivos individuales, percibiría una prima de 0,5% de los cobros de facturas anteriores a 1.1.2011. Como requisitos para el cobro de las primas se establecían: 1) estar de alta en la empresa a la fecha de pago de las primas; 2) prestar efectivamente servicios en la empresa un mínimo del 75% de jornadas laborales durante el periodo de devengo del objetivo; y 3) el margen comercial debería ser igual o superior al 41%.

Esta comunicación fue remitida a la actora por burofax de 19 de julio de 2012.

CUARTO. Los trabajadores no atribuyeron su representación para la negociación del acuerdo ni a una comisión de un máximo de tres trabajadores integrada por trabajadores de la empresa y elegida por éstos democráticamente; ni a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos o representativos del sector al que pertenece la empresa. De esta forma el periodo de consultas se llevó a cabo entre la empresa y la totalidad de los trabajadores de la misma.

QUINTO. El 25 de julio de 2012 la empresa remite a la actora burofax en la que se le da traslado del escrito presentado por la totalidad de los trabajadores y del acta de la reunión, ambos de fecha 24 de julio de 2012, informándola de la convocatoria de nueva reunión para el 26 de julio de 2012 a la que podría asistir.

El mismo día 25 de julio de 2012 también remite la empresa nuevo burofax a la actora del estudio del impacto que en la cuenta de resultados provisional tendría la reducción salarial del 5%, que fue la propuesta de los trabajadores.

SEXTO. El 26 de julio de 2012 la actora envía un burofax a la empresa en la que comunica su oposición a la decisión de modificar sus condiciones de trabajo en los términos expresados en la comunicación de 18 de julio de 2012 y su oposición a la propuesta de sus compañeros de 24 de julio de 2012, indicando que entiende que no concurren causas justificativas de dichas medidas.

SÉPTIMO. El 7 de agosto de 2012 la empresa remite a la actora nuevo burofax en el que se le comunica por escrito de fecha 3 de agosto de 2012 que el periodo de consultas había finalizado con el acuerdo formal para diez trabajadores, y que para los tres trabajadores restantes, entre los que se incluía la actora, había finalizado sin acuerdo formal. A continuación se notificaba la decisión de la empresa que tanto para unos como para otros la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo surtiría efectos a partir del 1 de septiembre, consistente en la reducción de un 20% del salario bruto de la totalidad de la plantilla y la imposición de un sistema de retribución variable a toda la plantilla.

OCTAVO. El actor presentó papeleta de conciliación ante el SMAC que fue registrada en dicho servicio el 28.8.2012, celebrándose el actor el 28.11.2012 que finalizó sin avenencia."

Tercero.

Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandante, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

Por la parte actora se interpone recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social que, desestimando la demanda interpuesta en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, declaró justificada la decisión empresarial de fecha 3 de agosto de 2012, relativa a la reducción del veinte por ciento del salario fijo y a la implantación de un sistema de retribución variable, reconociéndole a la parte actora el derecho a extinguir el contrato en los términos del artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve mensualidades. El recurso ha sido impugnado por la parte demandada, que interesó su desestimación, con íntegra confirmación de la resolución recurrida.

Constituye el objeto del recurso interpuesto la declaración de nula, y subsidiariamente no ajustada a derecho, de la medida empresarial de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo.

Al amparo del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, como primer motivo del recurso, la parte actora recurrente insta la revisión de los ordinales fácticos tercero, quinto y séptimo, así como la adición de uno nuevo, numerado noveno, en el modo que a continuación se expone:

1.º) Comenzando por el hecho probado tercero, se solicita la siguiente adición, tras el segundo párrafo:

"Según las cuentas anuales que constan en el registro mercantil y en el impuesto de sociedades la empresa tuvo en el ejercicio 2010 unos beneficios de 15.972,03 euros y en el ejercicio 2011 la empresa tuvo unos beneficios de 14.160,48 euros".

En aras a lograr el éxito de la revisión propuesta, se invoca el informe de balance y cuenta de resultados, de fecha 18 de enero de 2.013 (folio 56), así como los impuestos de sociedades de los ejercicios 2010 (folio 242) y 2011 (folio 260). La adición instada ha de decaer, dado que resulta intrascendente en aras a modificar el fallo de la resolución de instancia, al invocarse como causa de la medida empresarial en la comunicación a los trabajadores del inicio de consultas, las pérdidas provisionales en mayo del año 2.012, por importe de 55.103,86 euros, por lo que a este período temporal se circunscribe el objeto de la controversia.

2.º) En relación al hecho probado quinto, se solicita la siguiente adición:

"En el acta de la reunión de fecha 24 de julio de 2.012 por parte de los trabajadores se propone a la empresa: Reducción del salario fijo en un 5%; retribución variable anual del 0,08% en lugar del 0,10%, revisable a 2013; revisión anual de las condiciones del salario fijo; medidas para reducir stocks".

La referida revisión tiene como soporte documental el folio 123 de las actuaciones, pudiendo resultar trascendente en relación a las alegaciones vertidas en el recurso, por lo que procede su estimación.

3.º) Por lo que respecta al ordinal fáctico séptimo, se propone la redacción alternativa que sigue:

"El 7 de agosto de 2012 la empresa remite a la actora nuevo burofax en el que se le comunica por escrito de fecha 3 de agosto de 2012 que el período de consultas había finalizado con el acuerdo formal para diez trabajadores y que teniendo en cuenta que para el resto, los otros tres trabajadores restantes, había finalizado sin acuerdo formal por no haberse pronunciado de conformidad con el contenido del acta de la reunión realizada el 26 de julio, a continuación se notificaba la decisión de la empresa que, tanto para unos como para otros, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo surtiría efectos a partir del 1 de septiembre, consistente en la reducción de un 20% del salario bruto de la totalidad de la plantilla y la imposición de un sistema de retribución variable a toda la plantilla.

De conformidad con el acta de la reunión realizada en fecha 26 de julio la empresa expuso que cada trabajador debería comunicar por escrito, mediante entrega de la documentación del anexo individual que se entregó junto con la comunicación de modificación sustancial de condiciones de fecha 18.07.12, la aceptación o no de la modificación propuesta. En el caso de aceptar la propuesta de retribución individual los trabajadores debían firmar bajo la siguiente leyenda: "Ratifico la situación de la empresa y acepto la modificación sustancial de las condiciones de trabajo propuesta por la misma al inicio del período de consultas".

En suma, la revisión propuesta se circunscribe a la adición de la causa por la que el período de consultas había finalizado sin acuerdo con tres trabajadores, ante la ausencia de pronunciamiento sobre la conformidad con el contenido del acta de la reunión de 26 de julio, así como en la referencia a ésta. Como soporte documental, se invocan los folios 48, 140, 150 a 188, y 193 de las actuaciones. Desprendiéndose de aquella documental, y por la posible incidencia que podría tener en aras a dirimir sobre el objeto del recurso, ha lugar a la revisión interesada, en sus propios términos, quedando el ordinal séptimo redactado de conformidad con el texto propuesto.

4.º) Por último, dentro de este motivo, se postula la adición de un nuevo ordinal fáctico, numerado noveno, con el siguiente texto:

"Según los datos oficiales, la cifra de negocios de la empresa ha sido de 1.401.919 euros en 2010, de 1.448.073 en 2011, y, según cuenta de resultados provisional la cifra de negocios en 2012 asciende a 1.52.351 euros. Según los datos oficiales los aprovisionamientos (compras-stocks) han sido de 788.745 euros en 2010, de 792.818 euros en 2011, y según cuenta de resultados provisional la cifra en 2012 asciende a 930.066 euros. Los gastos de personal han sido de 381.040 euros en 2010, de 376.548 euros en 2011, y de 300.943 euros en 2012.

En el ejercicio 2007 la empresa declaró en el registro unos beneficios de 33.901 euros con una cifra de negocios de 1.529.568 euros y unos aprovisionamientos (compras-stocks) de 991.795 euros.

En el ejercicio 2011 la empresa declaró en las cuentas depositadas en el registro y en el impuesto de sociedades, un activo corriente de 1.293.907 euros de los que 944.801 euros corresponden a deudores comerciales y otras cuentas a cobrar, frente a un pasivo corriente de 652.315 euros. De igual su patrimonio neto ascendió a 752.68,13 frente a un capital de 380.748,17".

Sin perjuicio de que algunas de las cifras propuestas en la revisión resulten incompletas (por faltar algún número, habiendo sido transcritas literalmente), y que en otras constatemos la existencia de error material,

invocándose determinada documental económica (folios 54 a 57, 234 a 242, 249 a 260, y 308), y aludiéndose en la comunicación empresarial efectuada a la comparación entre la situación económica de la empresa desde el año 2.010 al 2.012, siendo así que se propone añadir la referencia a tal comparativa (a diferencia de la primera revisión propuesta), ha lugar a la adición de un nuevo ordinal, numerado noveno, en que se aluda a la referida situación, si bien no retrotrayéndose a anteriores anualidades. En suma, el nuevo ordinal quedará redactado como sigue:

"Según los datos oficiales, la cifra de negocios de la empresa ha sido de 1.410.919 euros en 2010, de 1.448.073 euros en 2011, y, según cuenta de resultados provisional la facturación en 2012 asciende a 1.523.351,24 euros. Según los datos oficiales los aprovisionamientos (compras-stocks) han sido de 788.745 euros en 2010, de 792.818 euros en 2011, y según cuenta de resultados provisional la cifra en 2012 asciende a 930.866,74 euros. Los gastos de personal han sido de 381.040 euros en 2010, de 376.548 euros en 2011, y de 300.943,70 euros en 2012".

Se estima, con ello, parcialmente la adición interesada, extrayéndose de la documental invocada tanto las cifras correctas (reiteramos que, por lo que estimamos un mero error de transcripción, se ha eludido algún número), como la referencia contenida en la cuenta de resultados provisional a "facturación" durante el año 2.012, y no a la "cifra de negocios".

Todo ello en aplicación de la reiterada doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en relación a los requisitos que deben concurrir para la revisión fáctica instada, cuales son, resumidamente: 1) que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido afirmado, negado u omitido en el relato fáctico, y se considere erróneo, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis, y sin que baste la disconformidad con el conjunto de ellos; 2) que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa, de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas; 3) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos; 4) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2.002, 6 de julio de 2.004, 20 de febrero y 15 de octubre de 2.007, 8 de julio de 2.008, 18 de enero, 25 de enero, 26 de enero, 8 de febrero, 31 de marzo, 15 y 19 de abril, y 30 de septiembre de 2.010).

Por todo lo expuesto, se estima parcialmente el primero de los motivos del recurso.

Segundo.

Como segundo motivo, al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la parte actora recurrente denuncia, en primer lugar, la infracción por interpretación errónea del artículo 41.4, tercer y último párrafo, y 41.5, ambos del Estatuto de los Trabajadores, alegando la inexistencia de acuerdo y de presunción de justificación de la medida, así como la violación de preceptos legales y de la tutela judicial efectiva contemplada en el artículo 24 de la Constitución .

Por la entidad demandada, al impugnar el recurso, se opone que la referida alegación no fue esgrimida en la instancia, por lo que la medida debe declararse justificada.

Pretende la parte actora recurrente la declaración de que, dado que los trabajadores no atribuyeron su representación a ninguna comisión negociadora, no resultaría de aplicación el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, al no haberse alcanzado verdadero acuerdo. Como punto de partida, procede rechazar la alegación de la parte demandada, en su escrito de impugnación, en relación a que la cuestión relativa a la inexistencia de acuerdo sería nueva en el recurso, dado que del propio fundamento jurídico segundo de la sentencia recurrida se desprende que fue la primera de las causas de oposición a la medida empresarial aducida por la parte actora. De hecho, del resto del cuerpo de aquella sentencia (y, principalmente, del fundamento jurídico tercero), se desprende que aquella cuestión constituyó el principal extremo debatido en el pleito, cuya resolución comportó el sentido desestimatorio del fallo.

Sentado lo anterior, en aras a dirimir sobre la infracción invocada, procede traer a colación el parcialmente modificado relato fáctico de la resolución de instancia, del que, en síntesis -por obrar en los antecedentes de hecho de esta sentencia-, se desprende que la actora presta servicios retribuidos por cuenta ajena bajo la dependencia de la entidad demandada, con las condiciones obrantes en el ordinal primero, que damos por reproducido. En fecha 18 de julio de 2.012, la empresa Waterfire, S. L. comunicó a sus trabajadores el inicio del período de consultas para proceder a la disminución del salario fijo actual de toda la plantilla en un veinte por ciento, con el límite que señale el Convenio colectivo para cada categoría o grupo profesional, y a la implantación de un sistema de retribución variable que fijará la dirección de la empresa para cada ejercicio económico en el que se tengan en cuenta, entre otros, los objetivos de la empresa, departamento e individuales. En justificación de la medida se aludió a la situación económica de la empresa, así como a las medidas adoptadas anteriormente, que se tildaban de insuficientes, pese a haberse logrado aumentar levemente las ventas. Asimismo se informaba que,

como la medida afectaba a la totalidad de la plantilla laboral, y no existían representantes de los trabajadores, éstos tendrían derecho a designar en un plazo de cinco días su representación a una comisión conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores . A dicha comunicación se acompañaba como anexo la propuesta de retribución individual, que se da por reproducida, siendo remitida a la actora por burofax el 19 de julio de 2.012.

Los trabajadores no atribuyeron su representación para la negociación del acuerdo a una comisión, llevándose a cabo el período de consultas entre la empresa y la totalidad de los trabajadores de la misma. El 25 de julio de 2.012, la empresa remite a la actora burofax en el que se le da traslado del escrito presentado por la totalidad de los trabajadores y del acta de la reunión, ambos de fecha 24 de julio de 2.012, informándole de la convocatoria de nueva reunión para el 26 de julio de 2.012, a la que podría asistir. El mismo día 25 de julio de 2.012, también remite la empresa nuevo burofax a la actora del estudio del impacto que en la cuenta de resultados provisional tendría la reducción salarial del 5%, que fue la propuesta de los trabajadores. El 26 de julio de 2.012, la actora envía un burofax a la empresa en la que comunica su oposición a la decisión de modificar sus condiciones de trabajo, así como a la propuesta de sus compañeros. El 7 de agosto de 2.012, la empresa remite a la actora nuevo burofax en el que se le comunica por escrito de 3 de agosto de 2.012 que el período de consultas había finalizado con el acuerdo formal para 10 trabajadores, y que para los otros tres trabajadores, entre los que se incluía la actora, había finalizado sin acuerdo formal. A continuación se notifica la decisión de la empresa de que, tanto para unos como para otros, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo surtiría efectos a partir del 1 de septiembre, en los términos acordados.

Partiendo de los anteriores antecedentes fácticos, en aras a determinar si el acuerdo fue adoptado en forma, en relación a la ausencia de designación de comisión negociadora durante el período de consultas por los trabajadores, si bien con participación de todos ellos durante aquél, procede recordar que el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción otorgada conforme a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, vigente en el momento en que se inició el período de consultas y en que se adoptó el acuerdo (anterior a la modificación operada por Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, vigente a partir del 4 de agosto de 2.013), dispone:

"Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos 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 éstos 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.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

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 competente 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 de este artículo".

En el presente supuesto resulta incontrovertido que no existía representación legal de los trabajadores en la empresa (fundamento jurídico tercero, con valor fáctico - sentencia del Tribunal Supremo de 27 de julio de 1.992 -), por lo que, en aplicación de la normativa aplicable, aquellos podían 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 éstos 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. Tal designa no fue realizada, siendo así que se negoció directamente con los trabajadores, lo que, no sólo no resulta impedido por la norma de aplicación, sino que en ésta se preve expresamente que la ausencia de designación no paralizará el período de consultas.

Ahora bien, no podemos soslayar que la atribución de determinada representatividad a una comisión ad hoc de los trabajadores, en aquellos supuestos en que, como el que nos ocupa, no existe representación legal de los mismos en la empresa, tiene por objeto garantizar la participación de todos ellos en la anuencia alcanzada, en el supuesto de que se llegue a un acuerdo sobre modificación de condiciones laborales con la empresa, convirtiéndose, por ello, en una normativa que salvaguarda democrática. En este sentido, la doctrina emanada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha establecido, en sentencia de 23 de enero de 2.012 (recurso 220/2010), que:

"Las Comisiones "negociadoras" son las constituidas para modificar las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas reglas -normas- para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio; en este caso se trata de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se les dé, por lo que deben aplicarse las reglas generales de legitimación, y en consecuencia considera el Tribunal Constitucional que todos los Sindicatos que tengan la necesaria representatividad tienen derecho a formar parte de la Comisión "negociadora" y que su exclusión atenta al principio de libertad sindical. En tanto que las Comisiones "aplicadoras" son -para la misma doctrina- las que tienen por objeto la interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados; y en tales supuestos entiende el Tribunal Constitucional que sólo están legitimadas para integrarse en estas Comisiones las partes firmantes del convenio y que la exclusión del Sindicato no pactante no viola su derecho a la libertad sindical. Doctrina constitucional constantemente recordada y aplicada por la jurisprudencia (valgan de ejemplo reciente las SSTs 01/06/07 -rco 7/06 -; 15/01/08 -rco 59/06 -; 13/04/10 -rco 60/09 -; 09/12/10- rco 46/09 -; y 27/09/11 -rco 134/10, que citan otras muchas anteriores), y que -como más arriba indicábamos- no puede por menos que llevar a la conclusión defendida por la sentencia que es objeto de recurso, por resultar indudable la cualidad de "reglas nuevas" a aplicar en el ámbito del Convenio Colectivo, las resultantes de "negociar" (expresión literal de la propia norma que se impugna) las medidas laborales con las que minorar el impacto sobre el colectivo de trabajadores del previsible - entonces- cese de actividad en la central nuclear afectada".

Del mismo modo, el Alto Tribunal, respecto a las denominadas "comisiones negociadoras", ha venido exigido que "en su configuración se respete y mantenga la proporcionalidad adecuada a la legitimación para negociar legalmente establecida, pues lo que está en juego es el derecho a la negociación colectiva, como expresión de la libertad sindical (STC 213/1991 y STS de 11 julio 2000 -rcud. 3314/1999 -). Y con relación al resto de comisiones, que suelen tener por objeto la elaboración de estudios o propuestas, la ejecución, la interpretación, y el control o aplicación de las cláusulas del convenio colectivo, esa misma doctrina (...) limita normalmente las exigencias al respeto, proporcionado y razonable, del principio de igualdad entre los sujetos sindicales que las integran y a que los acuerdos se tomen de modo democrático y, en su caso, conforme a lo que al respecto tengan establecido sus normas internas de funcionamiento" (sentencias del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 2.013 -rec. 37/2012 -, y 19 de febrero de 2.013 -rec. 148/2011 -). Si bien esta última doctrina no resulta atinente a las comisiones negociadoras en sede de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, cual es el supuesto que nos ocupa, estimamos que su conclusión relativa a la necesidad de respeto de las reglas democráticas que hacen que el acuerdo pueda entenderse adoptado en nombre de los trabajadores sí resulta de aplicación a aquél.

En suma, partiendo de que todos los trabajadores intervinieron en el período de consultas previo a la adopción de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, a excepción de tres de ellos -entre los que se encuentra la actora recurrente-, y proscribiendo la normativa vigente la paralización del período de consultas por ausencia de designación de comisión ad hoc, resulta indudable que los trabajadores se encontraban suficientemente representados, con su presencia, en la negociación habida con la empresa. Al respecto, resulta especialmente relevante que la parte actora no efectúe denuncia alguna en relación al intento de nombramiento de comisión negociadora, siendo así que el resto de trabajadores (diez) participaron en el período de consultas previo a la adopción de la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Es por ello que estimamos que la normativa permite que el período de consultas se realizase con los trabajadores, en ausencia de designación de la comisión ad hoc.

Ahora bien, distinta es la cuestión relativa a la validez del acuerdo alcanzado por la empresa con diez de los trece trabajadores de la empresa, a los efectos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores . Tal como ha sido expuesto, y conviene recordar, este precepto determina que los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros; añadiendo que la válida adopción del acuerdo tras el período de consultas requerirá asimismo la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora. A tal efecto, es claro que la mayoría representativa cuyo voto a favor del acuerdo puede vincular a las partes es aquélla que haya sido designada como tal, asumiendo la representatividad de los trabajadores, por lo que si en el supuesto que nos ocupa la negociación se llevó a cabo con la totalidad de los trabajadores, ello no obstaba a que no pueda entenderse que el acuerdo adoptado por una mayoría de ellos (recordemos, no la totalidad), sin carácter representativo del resto, vinculase a los que no lo aceptasen. En suma, no nos encontramos ante un acuerdo en los términos previstos legalmente en el artículo 41.4, último párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, dado que no puede equipararse la conformidad de la mayoría de los trabajadores de la empresa a la de la comisión negociadora conformada ad hoc.

Entender lo contrario sería tanto como reconocer la licitud de acuerdos individuales sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo que pudiera eludir la normativa recogida en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el entendimiento de que los términos de cada una de aquellas modificaciones fueron aceptados y firmados libre y voluntariamente por el trabajador -resultando ello incuestionado en la presente litis-. Ello sería tanto como trasladar las garantías previstas en la norma estatutaria al campo del derecho privado, al amparo del artículo 1255 del Código Civil, careciendo de razón de ser aquéllas, por las que el derecho del trabajo determina los requisitos relativos a la intervención de la representación de los trabajadores en relación a las medidas de alcance colectivo (artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores), lo que, indudablemente, coadyuva a una mayor garantía de salvaguarda de los derechos de los trabajadores. En este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2.009 (rec. 133/2007), determina que, aún en supuestos en que los trabajadores se hubiesen aquietado a nuevas condiciones, y tratarse de una renuncia válida por no tratarse de un derecho reconocido por disposición legal de derecho necesario ni reconocido como indisponible por Convenio colectivo, "el legislador ha sido taxativo al incluir en el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores la modificación de las condiciones reconocidas a los trabajadores disfrutadas en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, lo que aparta la referida condición del tratamiento de una condición individual renunciante sin otros requisitos, elevándola a la categoría de colectiva" (en este sentido, sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León (Valladolid) de 23 de marzo de 2.005 -rec. 418/2005-, y del de Madrid, de 9 de mayo de 2.013 -rec. 92/2012 -).

Cierto es que en la presente litis no se plantea cuestión atinente a la posible vulneración del derecho a la libertad sindical, por cuanto no existía representación legal de los trabajadores en la empresa, pero, tal como expresa la sentencia del Tribunal Constitucional 105/1992, "se trata de mantener la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual de los trabajadores afectados" . En definitiva, nos encontramos ante un acuerdo de naturaleza plural, y no colectiva, que, por ello, no puede comportar los efectos que la normativa vigente atribuye a éste, especialmente en relación con el apartado 4, último párrafo, del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores .

Procede, por ello, estimar el primero de los motivos del recurso, entendiendo que el período de consultas concluyó sin acuerdo, a los efectos previstos legalmente, lo que conlleva el análisis de la segunda de las infracciones denunciadas en el recurso.

Tercero.

Continuando con el motivo de infracción normativa y jurisprudencial, denuncia la parte actora recurrente la infracción, por errónea interpretación, del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, ante la inexistencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción e inexistencia de real período de consultas, alegando que la medida no fue ajustada a derecho.

Por la entidad demandada, al impugnar el recurso, se opone que por la empresa se ha acreditado la existencia de causas que justifican la medida adoptada.

Tal como ha sido expuesto anteriormente, contempla el artículo 41, apartado 1, del Estatuto de los trabajadores, tras la redacción otorgada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, como causas que pueden conducir a la adopción de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, considerando como tales las relacionadas con la competitividad, productividad, u organización técnica o del trabajo de la empresa; incluyendo entre las referidas condiciones, las que afecten al sistema de remuneración y cuantía salarial.

La denuncia formulada se circunscribe tanto a la ausencia de determinación de causa en la comunicación empresarial, como a su propia inexistencia, por una parte, y a la ausencia de negociación de buena fe durante el período de consultas, por otra. Partiendo de que esta última constituye una cuestión nueva no planteada en la instancia, conforme se desprende de la demanda, y del fundamento jurídico segundo de la sentencia recurrida,

procede su inadmisión en esta sede, en aplicación de la reiterada Jurisprudencia en la materia (sentencias del Tribunal Supremo de 4 de octubre de 2.007 - rcud. 5405/05 -, 11 de diciembre de 2.007 -rcud 1688/07 -; 05 de febrero de 2.008 -rcud 3696/06 -; 22 de enero de 2.009 -rcu 95/07 -; 18 de marzo de 2.009 -rcu 162/07 -; y 25 de enero de 2.011 -rcud 3060/09 -). Por ello, siendo ésta la única de las causas, de entre las alegadas, que podría conllevar la declaración de nulidad de la medida acordada, procede la desestimación de tal pretensión, postulada con carácter principal.

Centrándonos por ello, en las causas invocadas por la empresa para justificar la modificación retributiva acordada, en la comunicación inicial se aludió a la situación económica de la empresa motivada por el desplome del sector de la construcción, cierre de empresas y ajuste de plantillas, deuda con las Administraciones Locales de sus principales clientes, y menor demanda de los clientes activos. Del mismo modo, se indicaron las medidas que se habían tomado anteriormente tales como el desarrollo de nuevos productos, disminución de precios, fortalecimiento del área comercial y disminución de la retribución de los directivos, siendo así que la comunicación continuaba indicando que tales medidas no habían sido suficientes, si bien se había logrado aumentar levemente las ventas, pero ello no había tenido reflejo en los resultados de la sociedad.

La Jurisprudencia del Tribunal Supremo, en relación a las exigencias previstas por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, ha recordado que el precepto no únicamente exige la concurrencia de "probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción", sino, además, que aquéllas "sean razonables y proporcionales al fin propuesto" (sentencias del Tribunal Supremo de 9 de abril de 2.001 -rcu. 4166/2000 -, 17 de mayo de 2.005 -rcu. 2363/2004 -, 3 de diciembre de 2.008 -rcud. 4114/2007 -, 28 de octubre de 2.010 -rcud. 4416/2009 -, y 27 de diciembre de 2.010 -rcud. 229/2009 -). Si bien esta doctrina fue establecida en relación a la normativa anterior a la reforma operada por Ley 3/2012, de 6 de julio - aplicable al objeto del recurso, dada la fecha de adopción de la medida-, estimamos que su tenor literal conlleva que aquella continúe siendo aplicable. Así, dispone el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores que la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo "cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción", considerando como tales "las que estén relacionadas con la competitividad, productividad, u organización técnica o del trabajo de la empresa".

Cierto es que "la contribución a la prevención de una evolución negativa de la empresa o la mejora de la situación y perspectivas de la misma, a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda", de que hablaba la legislación con anterioridad a la reforma citada, resultaba de mayor amplitud que la conexión con la competitividad, productividad, u organización técnica o del trabajo de la empresa, actualmente mencionada por el precepto que nos ocupa. Ahora bien, ello no obsta a que continúe siendo exigible la justificación de la medida, que ha de resultar acreditada en el procedimiento. Y así resulta no sólo de la interpretación literal del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sino asimismo de la comparación de su texto con la determinación de las causas económicas en supuestos de despido colectivo, regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en que se entiende que concurren las causas económicas "cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o de ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior". Y otro tanto habría que decir respecto a la causa productiva, asimismo invocada por la dirección empresarial, entendiéndose en el artículo 51.1 de aquella norma que concurre "cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado" .

Esta comparativa -si bien referida al texto en vigor en la fecha en que es pronunciada- es efectuada por la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de noviembre de 2.010 (rec. 193/2009), en que se reproducen los argumentos de la del mismo Tribunal de 17 de mayo de 2.005 (rec. 2363/2004), añadiendo que "la justificación del distinto alcance y contenido de las causas o razones justificativas de los despidos económicos y de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo desvelada por la interpretación literal y por la interpretación sistemática de los preceptos legales respectivos se pone de manifiesto también en la aplicación del canon de la interpretación finalista. La razón sustantiva de un tratamiento legal diferente de las decisiones modificativas y extintivas radica en que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión empresarial supone la pérdida del empleo ("flexibilidad externa" o "adaptación de la plantilla") que cuando significa un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo ("flexibilidad interna" o "adaptación de condiciones de trabajo"). La distinta valoración o ponderación de estos intereses explica que la facultad de gestionar con flexibilidad interna la organización del trabajo, que es manifestación de la "libertad de empresa" y de la "defensa de la productividad" reconocidas en el art. 38 de la Constitución, se atribuya al empresario con márgenes más holgados que la facultad de flexibilidad externa o de "reestructuración de la plantilla", la cual ha de encontrar un punto adecuado de equilibrio entre la "libertad de empresa" y el "derecho al trabajo" de los trabajadores despedidos reconocido en el art. 35 del propio texto constitucional".

Ahora bien, ello no obsta a la necesidad de justificación de la medida, así como al control por el órgano judicial, no de su oportunidad y conveniencia, en cuanto ello integra el contenido de la gestión empresarial, sino de su proporcionalidad o razonabilidad, por exigencias constitucionales. A tal efecto, en anteriores pronunciamientos, hemos considerado que resulta necesaria la acreditación, no únicamente de las causas alegadas, sino de que, asimismo, contribuyen a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos (sentencias de esta Sala número 168/2003, de 14 de enero, y de 14 de diciembre de 2.012 -rec. 5385/2012 -), doctrina ésta que, sin embargo, no resulta de directa aplicación, por encontrarse referida a la anterior legislación. A la luz de la reforma operada por la Ley 3/2012, tal como ha sido expuesto, el control ha de circunscribirse a la relación de las causas alegadas con la competitividad, productividad, u organización técnica o del trabajo de la empresa.

Sentado lo anterior, la subsunción del supuesto objeto de recurso en la normativa y doctrina expuestas comporta la estimación de la infracción denunciada. Al respecto, procede precisar en primer lugar que, tal como resulta alegado en el recurso, las causas obrantes en la comunicación empresarial efectuada a los trabajadores en fecha 18 de julio de 2.012, no resultan suficientemente precisadas a los efectos de dirimir sobre su justificación. De este modo, se alude al desplome del sector de la construcción, cierre de empresas y ajustes de plantillas, así como la deuda de las Administraciones Locales, por lo que -se continúa diciendo- los principales clientes (que no se precisan) se verían afectados, con la consiguiente reducción de servicios, así como a la menor demanda de clientes activos, para, posteriormente, aludir a las medidas adoptadas por la empresa en aras a adaptarse a los nuevos tiempos y poder mantener la actividad. Tras este preámbulo, se alude a que tales medidas no se han trasladado a la cuenta de resultados de la sociedad, siendo así que arroja determinados resultados, concretando como pérdidas durante el año 2012 el importe de 55.103,86 euros. Del mismo modo, se invoca la previsión de que la situación económica negativa perdurará en el tiempo durante al menos tres años más, refiriéndose a su anticipación a posibles problemas en el futuro.

De lo anteriormente expuesto no se desprende la concreción de la causa económica, técnica, organizativa, o de producción, que comporta la adopción de la medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Y, aún cuando se entendiese que se alude a causas económicas y productivas, ello sería efectuado, en cualquier caso, de modo genérico, al invocarse únicamente las pérdidas, y no el resto de la situación económica empresarial.

En cualquier caso, a los meros efectos dialécticos, aún cuando estimásemos que la causa resulta suficientemente concretada en la comunicación empresarial a los trabajadores, del relato fáctico de la sentencia de instancia no se desprende la concurrencia de la misma, siendo así que resultó un punto controvertido en el pleito, dado que la parte actora negó los datos facilitados en la comunicación, sin que, dada la presunción aplicada por la juzgadora de instancia ex artículo 41.4, último párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, y que, conforme hemos concluido, no resulta de aplicación al objeto del recurso, el relato fáctico aporte elemento alguno justificativo de la medida adoptada. Por el contrario, del nuevo ordinal noveno, adicionado al dirimir sobre la revisión fáctica propuesta por la parte actora, se desprenden datos económicos que, si bien no se nos escapa que son de carácter sesgado, al no referirse a la globalidad de la situación económica empresarial, coadyuvan a la ausencia de acreditación de la justificación de la medida adoptada. Ciertamente es que asimismo se desconoce la incidencia que en tales cifras pueda haber tenido la efectividad de la medida -extremo éste no alegado en el escrito de impugnación-, pero de todo ello se desprende que del relato de hechos probados de la resolución de instancia no se colige la necesaria acreditación de la justificación de la medida, ni desde el punto de vista económico ni desde el productivo.

Se estima, por ello, la infracción jurídica denunciada, y, con ello, el recurso interpuesto, revocando la resolución recurrida, y acordando en su lugar, con estimación parcial de la demanda (al estimarse la pretensión subsidiaria), declarar que la medida empresarial adoptada resultó injustificada, reconociendo el derecho de la actora a ser repuesta en sus anteriores condiciones de trabajo, en aplicación del artículo 138.7 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social . Por lo que respecta al abono de las diferencias salariales desde la fecha de efectos de la medida, 1 de septiembre de 2.012, hasta el dictado de la presente resolución, no habiendo sido cuantificada la pretensión, estése a la acordada reposición de la trabajadora en la situación anterior a la fecha de efectos de la medida, con todos los efectos inherentes a tal declaración.

Cuarto.

En aplicación del artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, no procede efectuar expreso pronunciamiento en materia de costas devengadas en el recurso.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes, y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimar el recurso de suplicación interpuesto por doña Isabel contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Sabadell en fecha 27 de febrero de 2.013, en virtud de demanda presentada a instancia de la parte recurrente contra Waterfire, S. L., en autos en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo seguidos con el número 756/2012, revocando la resolución recurrida, y acordando en su lugar, con estimación parcial de la demanda, que la medida empresarial de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo de fecha 3 de agosto de 2.012 resultó injustificada, reconociendo el derecho de la actora a ser repuesta en sus anteriores condiciones de trabajo. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el art. 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, consignará como depósito, al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en El Banco Español de Crédito -BANESTO-, Oficina núm. 2015, sita en Ronda de Sant Pere, n.º 47, N.º 0937 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el art. 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANESTO (oficina indicada en el párrafo anterior), N.º 0937 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

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

Publicación- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.