

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 21 de octubre de 2014

Sala de lo Social

Rec. n.º 289/2013

SUMARIO:

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Plazo de 20 días de caducidad para la impugnación. 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 ahí que se exija la notificación escrita y que el plazo se inicie con dicha notificación de la decisión empresarial por escrito a los trabajadores o a sus representantes. Por ello, de no producirse la fehaciencia de la notificación, no cabe aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 41 y 59.4.

PONENTE:

Doña María Lourdes Arastey Sahun.

Magistrados:

Don JESUS GULLON RODRIGUEZ
Don JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ
Don MANUEL RAMON ALARCON CARACUEL
Doña MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Doña MILAGROS CALVO IBARLUCEA

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintiuno de Octubre de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de Casación interpuesto por el letrado Sr. Pinilla Porlan, y Sr. Juan Pablo en nombre y representación respectivamente de FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), y FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS y ADMINISTRATIVOS DE CCOO, (CONFIA-CCOO) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 25 de marzo de 2013, en procedimiento núm. 60/2013, seguido en virtud de demanda a instancia de los ahora recurrentes contra INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrida INGENIERIA DE SISTEMAS PARA LA DEFENSA DE ESPAÑA SA representada por el letrado Sr. Martín Jiménez.

Es Ponente la Excm. Sra. D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun,

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Por la representación de FeS-UGT, y CONFIA-CCOO se interpuso demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictada sentencia por la que se declare "la nulidad de la decisión empresarial de no abonar al personal afectado por el presente conflicto colectivo, como retribución variable correspondiente a 2012, el 10% del salario bruto anual de 2012. Subsidiariamente a la anterior pretensión, se declare no justificada dicha decisión empresarial, al no quedar acreditadas las razones invocadas por la empresa. Condenando en ambos casos a la demandada a estar y pasar por dicha resolución."

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 25 de marzo de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "Que apreciando la excepción de la acción alegada por la empresa y desestimando la demanda formulada por CCOO contra ISDEFE, debemos absolver y absolvemos a la empresa demandada de las pretensiones formuladas en su contra en los presentes autos."

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: 1.º- El presente conflicto colectivo afecta a trabajadores de la empresa ISDEFE que realizan su tarea laboral en las Comunidades autónomas de Madrid, Murcia, Castilla-la Mancha, Castilla y León y Andalucía.

Concretamente afecta a aquellos trabajadores que aparecen catalogados como "resto de personal" en el "Procedimiento General del Nuevo Sistema de Evaluación de desempeño" (SEDA, en adelante).

2.º- El apdo. 4 de dicho acuerdo establece que los objetivos de negocio suponen el 100% de la retribución variable, disponiendo además lo siguiente:

"El resultado de la valoración de los objetivos de negocio, será la cuantía de la retribución variable sobre el salario bruto anual (a partir de ahora referido como salario) de los empleados de ISDEFE y se percibirá como un único pago. Para un 100% de cumplimiento dicha cuantía será:

Directores del Comité de Dirección: 25%.

Gerentes/Directores de Departamento: 20%.

Jefes de Área: 18%.

Jefes de Proyecto/Expertos/Coordinadores de Grupo, Responsables de Equipo 15%.

Resto del Personal: 10%.

3.º- Este sistema de retribución variable está implantado en la empresa como práctica habitual, aunque no fue negociado ni acordado con la representación legal de los trabajadores hasta el 11 de Junio de 2010 que se alcanzó un primer acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa del Centro de trabajo de Madrid sobre el "nuevo sistema de Evaluación de Desempeño Anual", por el que se calcula la retribución variable de cada empleado.

4.º- El 1 de Junio de 2011 se firmó el antes citado SEDA, que figura aportado a los autos y cuyo contenido se da por reproducido. El devengo de los trabajadores afectados de la retribución variable depende solo de la consecución de los objetivos de la empresa, ya que no tienen asignados objetivos individuales.

5.º- El Comité de empresa el 6-9-2012 se dirigió a la empresa, solicitando una reunión plenaria con la dirección para tratar -entre otros asuntos- el tema de la definición de objetivos para 2012 y aplicación del SEDA. Días más tarde, concretamente el 17-9-12 el presidente del Comité se dirigió a la empresa reiterando su solicitud de reunión, y manifestando que su criterio es mantener la aplicación del SEDA, como en el pasado año.

De nuevo, en fecha 24-9-2012, se reiteró por el Comité su petición de ser convocado a una reunión para tratar, entre otros, los temas de "definición de objetivos 2012 y aplicación del SEDA".

6.º- El 7 de Noviembre de 2012 tuvo lugar una reunión entre el Comité y la Dirección de la empresa en la que se planteó el tema de la presunta vulneración unilateral del Acuerdo firmado en 2011. En esta reunión el director de Administración y Recursos Humanos se comprometió a dar una respuesta al Comité de empresa.

7.º- La dirección de la empresa entregó al Comité una propuesta relativa a la retribución variable y la aplicación del SEDA en 2012 y años sucesivos. Esto tuvo lugar el 22-11-2012. El 19-12-2012 tuvo lugar una reunión entre la dirección de la empresa y el Comité en la que aquella anunció que el 4% (cantidad en la que se cifraba la retribución variable) era algo inamovible.

8.º- La demanda origen de estos autos se presentó en esta Sala el 12 de Febrero de 2013."

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de FeS-UGT, y CONFIA-CCOO en el que se alega infracción de los arts. 138.1 LRJS, y 59.4 ET . Que fue impugnado por las partes personadas.

Sexto.

Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 14-10-2014 fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

1. La sentencia de instancia aprecia la caducidad de la acción de conflicto colectivo planteada por los sindicatos UGT y CCOO.

En la demanda conjunta, presentada el 12 de febrero de 2013, los sindicatos suplicaban que se declarara la nulidad de la decisión empresarial de no abonar al personal afectado por el conflicto el 10% del salario bruto anual de 2012 como retribución variable de dicho año; y, subsidiariamente, que se declarara injustificada la decisión por no acreditarse las razones invocadas por la empresa.

2. La parte actora recurre en casación ordinaria a través de un único motivo, amparado en el apartado e) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), para denunciar la infracción de los arts. 138.1 LRJS y 59.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Se defiende así la pervivencia de la acción, negando que pueda tomarse como dies a quo la fecha de la que parte la sentencia recurrida.

La Sala de instancia razona que la decisión empresarial objeto del litigio fue notificada el 22 de noviembre de 2012, añadiendo que el Comité de empresa manifestó su desacuerdo el 13 de diciembre de dicho año. Concluye que transcurrió en exceso el plazo de 20 días establecido en los preceptos legales que el recurso invoca, al haberse presentado la demanda en 12 de febrero de 2013.

Segundo.

1. Tras la entrada en vigor de la Ley 36/2011 (LRJS), el controvertido plazo de 20 días caducidad para la impugnación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo es aplicable en todo caso, aun cuando no se haya seguido el trámite del art. 41 ET. Por consiguiente resulta baladí cualquier argumentación sobre el grado de cumplimiento del procedimiento que marca el citado precepto legal, ya que, con independencia de la mayor o menor acomodación a las exigencias del previo periodo de consultas, lo cierto es que la acción que se ejercitaba en la demanda había de someterse en todo caso al mencionado plazo de caducidad.

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 ahí que se exija la notificación escrita y que el plazo se inicie con dicha notificación de la decisión empresarial por escrito a los trabajadores o a sus representantes. Por ello, hemos señalado que, de no producirse la fehaciencia de la notificación, no cabe aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción (STS/4ª de 21 mayo 2013 -rec. 53/2012 -).

2. De los hechos probados de la sentencia recurrida -no atacados en esta alzada- se desprende lo siguiente: a) el 6 de septiembre de 2012 el Comité de empresa solicitó reunirse con la dirección de la empresa para tratar de la fijación de objetivos para 2012 -de los que depende la retribución variable de los trabajadores afectados, objeto de este conflicto-; b) dicha petición se reiteró los días 17 y 24 de septiembre de 2012; c) el 7 de noviembre de 2012 se produjo la primera reunión entre la representación de los trabajadores y la empresa; d) el 22 de noviembre de 2012 la empresa entregó al Comité una propuesta sobre retribución variable para 2012 y años sucesivos; e) el 13 de diciembre de 2012 el Comité de empresa manifestó su desacuerdo; g) el 19 de diciembre de 2012 hubo una nueva reunión en que la empresa expresó su postura inamovible sobre el importe de la retribución variable; h) la demanda de impugnación de la decisión se presenta el 12 de febrero de 2013.

3. En nuestra sentencia de 21 de mayo de 2013 antes mencionada partíamos de la necesidad de conocer el momento en que la empresa notifica a la representación de los trabajadores la medida finalmente adoptada y ese criterio ha de servirnos para discrepar aquí de la sentencia recurrida. En el caso presente, aunque la representación legal de los trabajadores conocía la intención empresarial, puesta de relieve en el periodo de consultas, lo cierto es que no hubo acto expreso de notificación de la decisión definitiva, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa en la última de las reuniones llevadas a cabo (la de 19 de

diciembre). Por ello, cabía esperar una notificación posterior que pusiera en conocimiento del Comité de empresa la decisión definitivamente adoptada, así como la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados. No constando ésta, se hace inexigible a la parte social una reacción constreñida al plazo de caducidad de los 20 días que, en todo caso, deberían iniciarse en el momento en que la empresa efectúe esa comunicación expresa y fehaciente.

La demanda no resultaba extemporánea y, en consecuencia, debemos estimar el recurso, casar y anular la sentencia recurrida y devolver las actuaciones al órgano judicial de origen para que dicte sentencia en la que se resuelvan las restantes cuestiones suscitadas en el litigio.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación interpuesto por las representaciones de la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), y FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS y ADMINISTRATIVOS DE CCOO, (CONFIA-CCOO) frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 25 de marzo de 2013, en procedimiento núm. 60/2013, que casamos y anulamos devolviendo las actuaciones a la Sala de origen para que dicte nueva sentencia en la que, se resuelvan las restantes cuestiones suscitadas en el litigio. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Organismo Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Maria Lourdes Arastey Sahun hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

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.