

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 869/2020, de 7 de octubre de 2020

Sala de lo Social

Rec. n.º 23/2019

SUMARIO:

Conflicto colectivo. Condición más beneficiosa. Supresión unilateral por la empresa de la cesta de navidad, que venía entregando desde hacía años, sin acudir al procedimiento recogido en el artículo 41 del ET. Plazo de prescripción para la impugnación de la medida. No puede entenderse que la falta de activación del art. 41 del ET impida aplicar la prescripción, pues el propio artículo 138.1 de la LRJS impone un plazo de prescripción para las acciones derivadas de decisiones empresariales que modifican sustancialmente las condiciones de trabajo y a tal efecto se remite al artículo 59.2 del ET. Aunque el artículo 59 del ET hace referencia a los contratos de trabajo, ello no obsta para entender aplicable sus plazos a las acciones colectivas, máxime cuando con ellas se están defendiendo los derechos de los trabajadores que reposan en sus contratos de trabajo, y más en el caso de la existencia de condiciones más beneficiosas que se incorporan a los mismos. Y siendo así, en este caso el plazo que se marca es el del art. 59.2 del ET, tal y como esta Sala viene aplicando, incluso en procesos que afectan a conductas empresariales similares y respecto de semejante derecho. En cualquier caso, no puede aceptarse que, aunque la impugnación de la decisión empresarial pueda calificarse nula por no haber acudido a la vía del art. 41 del ET, aquella sea imprescriptible porque ese efecto no está previsto para conductas como la que aquí se ha examinado, calificando el concepto suprimido como concesión más beneficiosa y menos cuando el propio legislador somete las acciones frente a las decisiones empresariales a un plazo de prescripción. La conducta de la demandada de suprimir una condición más beneficiosa, aunque fuese nula, no lo es por nulidad absoluta, al no afectar a una norma prohibitiva y de interés general. Es cierto que aquí se está ante una obligación empresarial de tracto sucesivo, y que estas no están sometidas al plazo del artículo 59.2 del ET, sino que la acción se mantiene mientras perviva las relaciones laborales de quienes están afectados o lo que es lo mismo, mientras existe un colectivo indiferenciado de trabajadores con relaciones laborales vivas con interés en la pretensión. Pero en este caso, estamos ante un supuesto específico en el que la naturaleza de la obligación no resulta relevante, en tanto que el artículo 138.1 de la LRJS impone un plazo prescriptivo al margen de aquellas consideraciones y, en todo caso, hay una decisión empresarial de alcance colectivo cuya impugnación está sometida a un plazo prescriptivo que se inicia a partir de que la medida se ha adoptado. Si la parte actora disponía del plazo de un año para ejercitar la acción de restitución del derecho, es evidente que ese plazo comenzó a computar desde el momento en que la empresa dejó de abonar la cesta de 2012, por lo que la reclamación efectuada en diciembre de 2016 es extemporánea.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 41.4 y 59.2 y 4.
Ley 36/2011 (LRJS), art. 138.1.

PONENTE:

Doña María Luz García Paredes.

CASACION núm.: 23/2019

Ponente: Excm. Sra. D.ª María Luz García Paredes

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Rosa María Virolés Piñol
D. Ángel Blasco Pellicer
D^a. María Luz García Paredes
D. Juan Molins García-Atance
D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 7 de octubre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el Procurador D. José Ignacio Noriega Arquer, en nombre y representación del Sindicato de Trabajadores de Crédito (STC), al que se adhirieron FeS-U.G.T. y CSIF, contra la sentencia de 3 de octubre de 2018, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 192/2018, seguido a instancia del Sindicato de Trabajadores de Crédito (STC), contra la entidad Liberbank, S.A., el Comité de Empresa de Sucursales de la Provincia de Cáceres de Liberbank, S.A., el Comité de Empresa de los Servicios Centrales y Oficina Principal de Cáceres de Liberbank, S.A, el Comité de empresa de Sucursales de la Provincia de Badajoz de Liberbank, S.A., el Comité de Empresa de los Servicios Centrales y Oficina Principal de Plasencia de Liberbank, S.A., la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA-CCOO), la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) y la Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorro (CSICA), sobre conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de parte recurrida la entidad Liberbank, S.A., representada por la letrada D^a Ana Godino Reyes y la Federación de Servicios de Comisiones obreras representada por la letrada D^a Pilar Caballero Marcos.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Por la representación del Sindicato de Trabajadores de Crédito (STC), se presentó demanda de conflicto colectivo, contra la entidad Liberbank, S.A., el Comité de Empresa de Sucursales de la Provincia de Cáceres de Liberbank, S.A., el Comité de Empresa de los Servicios Centrales y Oficina Principal de Cáceres de Liberbank, S.A, el Comité de empresa de Sucursales de la Provincia de Badajoz de Liberbank, S.A., el Comité de Empresa de los Servicios Centrales y Oficina Principal de Plasencia de Liberbank, S.A., la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA-CCOO), la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) y la Confederación de Sindicatos Independientes de Cajas de Ahorro (CSICA), de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que: "1) SE DECLARE NULA la decisión unilateral de LIBERBANK, S.A de suprimir la CESTA DE NAVIDAD pactada entre las partes declarando la plena validez de su existencia respecto a todos los trabajadores provenientes de la Caja de Extremadura ahora en activo y los que lo estaban en los años a los que se contrae la presente reclamación y en consecuencia, 2) SE CONDENE a la empresa a su reposición en el año 2018, o su equivalente económico si la fecha próxima de navidad se sobrepasa cuando esté resuelto este procedimiento, en el importe de entre 120 y 150 euros por cesta y su equivalente económico de los años 2.015, 2016 y 2017, en el importe de entre 120 y 150 euros por cesta cada año dada la imposibilidad de su entrega respecto a estos años".

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

En fecha 3 de octubre de 2018, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "Estimando la excepción de prescripción invocada por LIBERBANK y con desestimación de la demanda deducida por STC frente a dicha empresa, a las se han adherido, FEDERACIÓN DE LOS SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS(FSFA-CC.OO), FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), CSIF, COMITÉ DE EMPRESA DE LOS SERVICIOS CENTRALES Y OFICINA PRINCIPAL DE CACERES DE LIBERBANK, COMITE DE EMPRESA DE SUCURSALES DE LA PROVINCIA DE CACERES DE LIBERBANK, S.A., absolvemos a la demandada de los pedimentos contenidos en la misma".

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores que fueran trabajadores de la entidad CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD DE EXTREMADURA a 31 de Diciembre de 2.010, y que posteriormente, tras la constitución del SIP y el contrato de integración por el que Caja de Extremadura traspasa en bloque el negocio financiero a la Entidad Central (LIBERBANK), pasan a estar vinculados laboralmente a LIBERBANK, S.A., y que aproximadamente son entre 900 y 1000 trabajadores.- conforme-.

Segundo.

Las relaciones laborales en el seno de la demandada se rigen por el convenio colectivo de CONVENIO COLECTIVO DE CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO) y por los ACUERDOS COLECTIVOS suscritos entre LIBERBANK y la representación de los trabajadores.- LIBERBANK surge de una fusión entre distintas cajas de ahorro, entre las que se encontraba Caja de Extremadura. - Las relaciones laborales de esta integración se regularon en el año 2.010 mediante un ACUERDO LABORAL en el marco del proceso de integración en un SIP suscrito entre las entidades GRUPO CAJASTUR (Cajastur-Banco CCM), CAJA DEL MEDITERRANEO, CAJA DE EXTREMADURA Y CAJA y la representación social de fecha 13 de diciembre de 2010. - Este acuerdo establecía en el apartado referido a los beneficios sociales que:

a) La sociedad establecerá un sistema de beneficios sociales propio, sobre la base del establecido en el convenio colectivo de Cajas de Ahorros.

b) No obstante, se mantendrán los beneficios sociales que tengan consolidados los T rabajadores procedentes de las Entidades, siempre que no se produzca acumulación de beneficios de la misma naturaleza.- conforme-

TERCERO,- En el año 1995 por parte de la Dirección de Caja Extremadura se 1995 decidió entregar un obsequio a los trabajadores en concepto de cesta de navidad.- conforme-. En la felicitación navideña de la entidad correspondiente a dicho año fechada el día 11-12-1995 se refería: " También me place comunicarte que la Caja ha decido recuperar una antigua tradición, consistente en hacer llegar todos los compañeros un pequeño obsequio con motivo de las fiestas navideñas"- documento 1 de los aportados por la actora en el acto del juicio. - Los años sucesivos y en fechas similares durante los años 1996, 1997, 1998, 1999 y 2.000 la empresa la empresa se dirigió a los trabajadores haciéndoles entrega de un obsequio- al respecto damos por reproducidos los documentos 2 a 6 de la actora-.

Cuarto.

En los acuerdos de fecha 5-3-2010 celebrados entre el Director de Caja Extremadura y la Asociación de Jubilados y Pensionistas de la misma se les reconoce el derecho a una cesta de navidad- documento número 7 de la actora-.

Quinto.

Hasta el año 2.011, los trabajadores de Caja de Extremadura recibieron un obsequio de la empresa en el mes de diciembre, no recibéndolo a partir del año 2.012 en que LIBERBANK de forma unilateral decidió suprimir el mismo- conforme-.

Sexto.

En el Acuerdo de ERE, MSCT y movilidad geográfica de fecha 27-12-2013 entre la empresa y la representación sindical mayoritaria en la misma, no se hizo referencia alguna a la cesta de navidad de los antiguos empleados de Caja de Extremadura, en el apartado dedicado a la "Suspensión temporal de algunos beneficios y mejoras sociales y compromiso de armonización y ahorro"...- conforme-.

Séptimo.

El día 19 de diciembre de 2016, DON Benjamín, Delegado Sindical de STC-CIC, reclamó al Departamento de Relaciones Laborales de Liberbank, la restitución de la cesta de navidad en los términos que obran el documento que contiene el descriptor 8 que damos por reproducido, solicitando las cestas de navidad correspondientes a 2015 y 2016

Octavo.

El día 19-6-2017 se presentó papeleta de conciliación ante el SMAC de Madrid, no celebrándose el acto, presentándose solicitud de mediación ante el SIMA el día 30-7-2018- descriptores 3 y 28".

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación legal del Sindicato de Trabajadores de Crédito (STC), siendo admitido a trámite por esta Sala, adhiriéndose a dicho recurso FeS-U.G.T. y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSIF.

Sexto.

Impugnado el recurso por la representación de la entidad Liberbank, S.A., se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar que el recurso debía ser desestimado, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 7 de octubre de 2020, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado sentencia el 3 de octubre de 2018, en el proceso de conflicto colectivo seguido bajo el número 192/2018, en la que, aceptando la existencia de una condición más beneficiosa respecto de la cesta de navidad, se estima la excepción de prescripción, con desestimación de la demanda en la que se solicitaba que "se declare nula la decisión unilateral de Liberbank, S.A. de suprimir la cesta de navidad pactada entre las partes declarando la plena validez de su existencia respecto a todos los trabajadores provenientes de la Caja de Extremadura ahora en activo y los que lo estaban en los años a los que se contrae la presente reclamación y en consecuencia, y se condene a la empresa a su reposición en el año 2018, o su equivalente económico si la fecha próxima de navidad se sobrepasa cuando esté resuelto este procedimiento, en el importe de entre 120 y 150 euros por cesta y su equivalente económico de los años 2015, 2016 y 2017, en el importe de entre 120 y 150 euros por cesta cada año dada la imposibilidad de su entrega respecto a estos años".

Frente a dicha sentencia se ha interpuesto por la parte actora recurso de casación en el que, como único motivo del recurso y al amparo del apartado e) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), se denuncia la infracción del art. 59.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en relación con los arts. 3.1 c) del mismo texto legal y art. 1256 del Código Civil (CC).

Según la parte recurrente, el derecho a la cesta de navidad, que fue suprimida unilateral por la demandada en el mes de diciembre de 2012 sin seguir el proceso del art. 41 del ET y sin notificación a los trabajadores ni a sus representantes legales, no está sometido al plazo de prescripción de un año en tanto que el derecho persiste hasta que no se alcance un acuerdo que lo suprima, compense o neutralice o exista norma que así lo disponga. Y a tal efecto, niega que se deba otorgar a esa decisión empresarial el tratamiento del art. 41.4 del ET, en orden al plazo de caducidad. Y por lo que se refiere al plazo del art. 59.2 del ET considera que el legislador no ha fijado espacio temporal alguno para combatir la supresión de una condición laboral de carácter retributivo ya que la acción no deriva propiamente del contrato de trabajo ni es de las que aquel precepto identifica. Sigue diciendo el recurrente que la acción de nulidad de la decisión empresarial es imprescriptible, siendo una obligación de tracto sucesivo y no de tracto único. Por todo lo cual, interesa que se case la sentencia en el pronunciamiento de prescripción que ha adoptado y, con ello, se estime la demanda.

El recurso ha sido impugnado por la parte demandada manifestando que en este caso no puede decirse que exista la condición más beneficiosa sino un mero uso y, por tanto, una liberalidad empresarial. Sigue afirmando que, cualquiera que fuese la calificación dada a la cesta de navidad, el derecho está prescrito porque las partes, incluidos los representantes legales de los trabajadores, así lo entendieron cuando abandonaron ese derecho en los años 2011 a 2016, como se advierte a raíz del Acuerdo de 27 de diciembre de 2013 en el que, en expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se suspendieron beneficios sociales de las entidades que conformaban la entidad Liberbank, incluyendo la cesta de navidad de los empleados procedentes de Banco de Castilla La Mancha, sin que nada se dijera del supuesto beneficio en Caja de Extremadura. Y niega que pueda considerarse el derecho imprescriptible porque no existe norma alguna que así lo exprese pudiendo entenderse abandona el derecho a exigirlo por prescripción. Finalmente, se opone a que estemos ante una obligación de tracto sucesivo pues pudo reclamarse desde el mismo momento en el que se suprimió con conocimiento de la representación de los trabajadores que nada objetaron al respecto durante el Acuerdo de MSCT.

El Ministerio Fiscal ha emitido informe en el que considera que el recurso debe ser desestimado. A tal fin afirma que no existe plazo de prescripción alguno para el ejercicio de la acción de impugnación de una decisión unilateral del empresario al suprimir una CMB, sin que pueda aplicarse por analogía el art. 59.2 del ET al no derivar la acción del contrato de trabajo. En este caso la acción es imprescriptible porque la condición de trabajo se mantiene hasta que las partes acuerden lo contrario, ya que es una obligación de tracto sucesivo. A partir de ahí, considera que el recurso debe ser desestimado porque si la empresa dejó de abonar la cesta de navidad en 2012, aunque no sea aplicable el plazo de caducidad, si lo es el plazo del art. 59.2 al que se refiere el art. 138.1 de la LRJS y ese espacio de tiempo ha sido superado en este caso.

Segundo.

1.- Sentencia recurrida.

La sentencia recurrida parte de los siguientes hechos probados que aquí se han mantenido inalterados: Desde 1995 y hasta el año 2011 los empleados de Caja Extremadura estuvieron percibiendo en diciembre la cesta de navidad, lo que mantuvieron hasta diciembre 2012, momento en que Librebank -que surge de la fusión en 2011 de varias Cajas, entre ellas Caja Extremadura- decide suprimirla unilateralmente. El 27 de diciembre de 2013 se alcanza un acuerdo de expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo sobre suspensión de beneficios sociales del personal afectado por el conflicto colectivo y otros, sin que se hiciera referencia alguna a la cesta de navidad de los empleados de Caja Extremadura. El 19 de diciembre de 2016 se interesó de la demandada la restitución de la cesta de navidad.

Con base en esos hechos, la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, tras admitir que aquel concepto retributivo debe considerarse como condición más beneficiosa, considera que el plazo para ejercitar la acción de restitución del derecho a la cesta de navidad, en todo caso, está sometida al plazo de prescripción de un año del art. 138.1 de la LRJS porque "habiéndose manifestado la decisión empresarial de suprimir el obsequio navideño en el mes de diciembre de 2012 tal y como refiere el actor en su demanda, se aceptó de contrario y se declaró probado, y no habiéndose impugnado dicha decisión en tiempo y forma, el transcurso del plazo de prescripción sin que fuera impugnada hace que se convalidase la decisión empresarial y que la CMB deba considerarse suprimida".

2.- Escrito de impugnación del recurso, Consideraciones previas.

Antes de proceder a examinar el motivo, ante el contenido del escrito de impugnación del recurso, debemos realizar una serie de precisiones de carácter procesal.

El art. 211 de la LRJS, al referirse al escrito de impugnación del recurso, dispone que " En el mismo se desarrollarán por separado los distintos motivos de impugnación, correlativos a los de casación formulados de contrario y las causas de inadmisión que estime concurrentes, así como, en su caso, otros motivos subsidiarios de fundamentación del fallo de la sentencia recurrida o eventuales rectificaciones de hechos que, con independencia de los fundamentos aplicados por ésta, pudieran igualmente sustentar la estimación de las pretensiones de la parte impugnante, observando análogos requisitos que los exigidos para la formalización del recurso".

La referencia que hacemos a este precepto procesal se justifica en la medida en que en la sentencia de instancia se reconoce la existencia de una condición más beneficiosa, respecto de la cesta de navidad, y en el escrito de impugnación del recurso la parte recurrida brevemente insiste en su oposición a tal naturaleza pero sin someter dicha manifestación a las exigencias del art. 211 de la LRJS, por lo que queremos dejar constancia de que esa alegación en el escrito de impugnación del único motivo no puede provocar que, ante una posible estimación del recurso de la parte actora, esta Sala deba realizar un análisis en relación con la condición más beneficiosa que, en definitiva, ya ha quedado firme. Por tanto, pasamos ya a resolver el motivo del recurso de la parte actora.

3.- Normativa denunciada como infringida.

El precepto legal que se invoca a estos efectos es el art. 59.2 del ET que, no debemos ignorar, se relaciona por la sentencia recurrida, con el art. 138.1 de LRJS, referido al proceso especial de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Comenzando por el art. 138.1 de la LRJS, en orden a los plazos para impugnar una medida empresarial que modifique sustancialmente las condiciones de trabajo, dispone lo siguiente: "La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores".

El art. 59 del ET, al regular la prescripción de las acciones derivadas del contrato de trabajo, señala en su apartado 2 lo siguiente: "Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse".

4.- Doctrina de la Sala en materia de prescripción de las acciones

a.- Acciones ejercitadas en proceso de conflicto colectivo.

Con carácter general, siempre se ha venido sosteniendo que la prescripción extintiva es una institución que no se funda en razones de estricta justicia, sino que pretende dotar a las relaciones jurídicas de un mínimo de certeza y seguridad, en tanto que su finalidad es la de tener por extinguido un derecho ante la falta de su no ejercicio por el titular o lo que es lo mismo el abandono de la acción. Es por ello por lo que su interpretación debe ser objeto de un tratamiento restrictivo.

Respecto de las acciones ejercitadas en procesos de conflicto colectivo, con carácter general, se ha venido diciendo que no juega la prescripción en estas acciones ya que se mantienen vivas en tanto que se traten de acciones que derivan del convenio colectivo y permanecen mientras este esté vigente. Así lo indicaba ya la STS de 25 de noviembre de 1997, rec. 877/1997, diciendo "...ha de considerarse que esta acción colectiva no tiene plazo inicial del cómputo de la prescripción mientras permanezca vigente el convenio colectivo, y ello, sin perjuicio, naturalmente, de la prescripción relativa a acción que pudiera ejercitarse, a título individual, con fundamento en la sentencia dictada en el proceso de conflicto colectivo regulado en los artículos 151 a 160 de la Ley de Procedimiento Laboral" y ello ante la propia naturaleza del proceso especial "puede, razonablemente, deducirse que, durante la vigencia del convenio colectivo, no nace el plazo inicial del plazo prescriptivo de la pretensión colectiva, en cuanto la aplicación e interpretación de una norma, que constituye el objeto del proceso y que afecta a un grupo genérico de trabajadores, debe extenderse al periodo de vigencia del convenio, pues, en otro caso, se truncaría aquella finalidad perseguida de evitar sentencias contrarias y reforzar el principio de economía procesal, evitando, en principio, una pluralidad de demandas ejercitadas por cada uno de los trabajadores afectados por la aplicación de dicha norma paccionada".

Es más, se ha llegado a decir que el art. 59.1 del ET no es aplicable cuando los contratos de trabajo de quienes están afectados por el conflicto colectivo no se han extinguido, al ser este el momento en el que podría iniciarse el plazo de un año que, con carácter general se impone en el art. 59 del ET. Así lo expresa la STS de 10 de noviembre de 2010, rec. 140/2009, en la que, además, se insiste en que " la acción de conflicto colectivo en la medida que tiene una proyección general sobre un grupo de trabajadores no está sometida a plazo de prescripción, pues la acción colectiva se mantiene viva mientras exista la situación de conflicto, que se manifiesta, por una parte, en la existencia de una norma estatal, convenio colectivo o práctica de empresa y, por otra parte, en la oposición de los intereses entre el empresario y el conjunto de los trabajadores".

Criterio que se ha reiterado en otras resoluciones (STS de 27 de junio de 2008, rec. 107/2006 que resolvió sobre la configuración del haber regulador del plan de pensiones y la inclusión de complementos por funciones, en interpretación de un precepto del Convenio Colectivo), y que también, lógicamente y en tanto se parte de la misma base, se extendió a los procesos de impugnación de convenio colectivo (SSTS de 21 de diciembre de 2006, rec. 7/2006, 19 de septiembre de 2006, rec. 6/2006, y 6 de marzo de 2007, rec. 5/2006 y que, posteriormente, la LRJS asumiría en su art. 163.3, respecto de esa concreta materia (STS de 22 de febrero de 2019, rec, 226/2017).

Criterio general que es el que la parte recurrente pretende que se aplique en este caso, incluso bajo premisas de imprescriptibilidad, pero que, y al margen de lo que más adelante se indicará, ha encontrado matices y excepciones que, a la vista de dichos pronunciamientos, podemos entender que atienden a la naturaleza de la obligación que se demanda en cada caso, vinculada a una obligación de tracto único (otro criterio manejado en el escrito de recurso). Así, nos encontramos con la STS de 10 de marzo de 2003, rec. 33/2002, en la que se aplicó la prescripción en el ejercicio de una acción por la vía del proceso especial de conflicto colectivo, en la que se

reclamaba la nulidad de un acuerdo puente o provisional. En esa línea y a raíz de la STS de 26 de enero de 2005, rec. 35/2003, que se pronunció en un proceso de tutela de derechos fundamentales, en la que se analizó la prescripción de la acción llegando a la conclusión de que aunque los derechos fundamentales son permanentes e imprescriptibles, tienen un espacio temporal de ejercicio, entendiéndose por tal el que fija el art. 59.2 del ET, esta Sala siguió ese criterio especial en acciones planteadas en el proceso especial de conflicto colectivo, tal y como se advierte en la STS de 9 de febrero de 2010, rec. 105/2009, en la que se estaba cuestionando el alcance de un Acuerdo extraestatutario, cuya vigencia no superaba el año, declarándose prescrita la acción. Y la STS de 13 de septiembre de 2010, rec. 234/2009, en la que, en otro proceso de conflicto colectivo la acción se encaminaba a la inclusión de unos determinados trabajadores que no obtuvieron plaza en un listado. Esto es, y como hemos indicado anteriormente, las pretensiones de procesos de conflicto colectivo en las que se ha aplicado el plazo de prescripción del art. 59.2 del ET estaban relaciones con obligaciones de tracto único.

No obstante, y a raíz de la LRJS, estando en un proceso en el que se cuestiona el alcance de una medida que el empresario ha adoptado al margen del art. 41 del ET, debemos recordar que esta Sala ha afirmado, aunque partiendo de que no era sustancial la medida modificativa y, por tanto, no estando sometida la acción al plazo de caducidad del art. 59.4 del ET, que era aplicable el plazo del art. 59.2 del ET, si bien en ese caso el año no se había superado, siendo que lo allí impugnado era una medida empresarial consistente en la reducción del porcentaje de rebaja en la adquisición de un determinado producto -consolas de juego en sus nuevas versiones (STS de 25 de noviembre de 2015, rec. 229/2014. Esta doctrina es recordada en la STS de 12 de enero de 2017, rec. 26/2016. En igual sentido, la STS de 6 de marzo de 2019, rec. 248/2017, partiendo igualmente de que la normativa interna de la empresa que se impugnaba no era sustancial, a los efectos de calificar la modificación que con ella se producía en las condiciones de trabajo, y siendo ésta de 18 de noviembre de 2016, entiende que no había transcurrido el plazo de prescripción del art. 59 del ET. Es más, se indica que aunque la circular fuera igual en contenido que en otra anterior no impugnada y consentida, la impugnada es una nueva.

Es más, debemos citar la sentencia de 19 de noviembre de 2019, rec. 83/2019. En ella, también se analizaba, en proceso de conflicto colectivo, el derecho a la cesta de navidad, bajo la figura de la condición más beneficiosa y se examinó la prescripción alegada de contrario. Aunque es cierto que en aquella sentencia se indicó que no se formuló formalmente un motivo sobre la prescripción, efectúa un razonamiento en relación con ese instituto señalando, por un lado que el plazo de prescripción, en caso de no estar ante el art. 41 del ET, es el del art. 59 del ET, de forma que no entiende imprescriptible el ejercicio de la acción. Y por otro, mantiene la actualidad de la acción ejercitada porque, aunque la cesta fue suprimida en 2013 y el conflicto colectivo se presentó en 2017, lo que se reclama es que "se declare el derecho de todos los trabajadores de la empresa demandada a recibir la cesta de navidad de 2016, unilateralmente suprimida, condenando a la empresa a estar y pasar por dicho pronunciamiento y a hacer entrega de la indicada cesta a todos sus trabajadores" y siendo ésta la petición, no entiende prescrita la acción porque, desde que se adoptó la medida empresarial todos y cada uno de los años que transcurrieron hasta la presentación de la demanda, la representación de los trabajadores pidieron a la empresa su restauración, entendiéndose que juega la interrupción de la prescripción.

b.- Acciones colectivas y obligaciones de tracto sucesivo.

Aunque anteriormente ya nos hemos referido en algún momento a las obligaciones de tracto único o sucesivo, es necesario hacer una expresa mención ya que el recurso se centra, como hemos dicho antes, en este aspecto para justificar el juego de la prescripción de la acción que demanda que, aunque fuera de un año, tal y como previene el art. 59 del ET, para unas y otras, el cómputo difiere en una respecto de las otras, y en concreto el día inicial del plazo.

No hay duda de que las obligaciones o deberes derivados del contrato de trabajo, en principio, se pueden calificar de tracto sucesivo en cuanto es un contrato de cumplimiento sucesivo y dilatado en el tiempo, como relación jurídica duradera que es, sin perjuicio de que también puedan producirse situaciones o prestaciones que requieran de un cumplimiento único o puntual, lo que, a los efectos de la prescripción, tiene la relevancia que se advierte en el art. 59 del ET.

Como recuerda la STS de 27 de junio de 2008, rec. 107/2006, que hemos citado anteriormente, aunque no se tratara del alcance de una norma colectiva, cuando la acción colectiva afecta a una obligación de tracto sucesivo -en ese caso recordamos que la pretensión iba dirigida a fijar el importe de cada mensualidad de las aportaciones al plan de pensiones-, aquella sentencia dijo lo siguiente: "Y respecto de tal tipo de obligaciones la Sala ha indicado que las mismas prescriben con el transcurso de un año desde su respectivo vencimiento (así, para devengos mensuales en supuestos de prejubilación, SSTS -entre otras- de 25/07/07 -rcud 463/06-, 24/09/07 -rcud 2826/06-, 12/07/07 -rcud 376/06-, 28/06/07 -rcud 1381/06-, 30/04/07 -rcud 5543/05-, 02/04/07 -rcud 4063/05-, 30/04/07 -rcud 238/05 -...). Lo que en el supuesto de autos significaría que persistiendo la norma convencional supuestamente establecedora de la obligación de contribuir al Plan de Pensiones en los términos pretendidos [sucesivos Convenios Colectivos, desde 1990 hasta la actualidad], el único efecto prescriptivo que en su caso podría apreciarse [de resultar aplicable el art. 59 ET , posibilidad que previamente hemos rechazado para la acción colectiva ejercitada] sería el

relativo a las concretas aportaciones mensuales que resultasen obligadas más allá del período del año anterior a la fecha de la reclamación".

En igual sentido de entender que la pretensión afecta a una obligación de tracto sucesivo se dicta la STS de 13 de noviembre de 2013, rec. 63/2013, en donde se demandaba el mayor complemento por antigüedad diciendo que son supuestos en los que no prescribe el derecho al complemento cuestionado, sino el derecho a reclamar las cantidades vencidas y no cobradas, ni exigidas. Y con igual calificación de la obligación. la STS de 5 de diciembre de 2019, rec. 31/2018 sobre proporcionar a la RLT los medios informáticos precisos para determinadas descargas y las respectivas actualizaciones.

Por el contrario, se ha calificado de derecho/obligación de tracto único aquella en la que se interesa una determina categoría, distinta a la fijada en el contrato, ante un nuevo encuadramiento realizado por la empresa (SSTS27 de abril de 2004, rcud 5447/2003 y 3 de octubre de 2008, rcud 2991/2006, entre otras).

c.- Acciones frente a actos nulos de pleno derecho y actos anulables.

Dado que la parte recurrente invoca la imprescriptibilidad es necesario citar la doctrina de la Sala en la materia.

Así, se ha dicho que los actos nulos de pleno de derecho, encuadrables en el art. 6.3 del CC, son imprescriptibles, sin que tal condición se pueda otorgar a los actos anulables, sujetos al instituto de la prescripción. Siendo ello así, la nulidad de pleno derecho se identifica con aquellos actos o negocios jurídicos que van contra lo prohibido en norma legal, por razones de interés general. Así lo recuerdan las SSTS de 21 de septiembre de 2005, rec. 793/2004 y 5 de diciembre de 2005, rec. 996/2004, entre otras).

Es más, también se ha dicho que la imprescriptibilidad de derechos no impediría, en todo caso, que las acciones por medio de las cuales se pretende hacer valer los mismos sean sometidas a un límite temporal, en atención al principio de seguridad jurídica y para garantizar los derechos ajenos, como sucede en materia de derechos fundamentales (STS de 1 de febrero de 2017, rec. 78/2016).

d.- Pronunciamientos de la Sala en procesos de conflicto colectivo afectantes a la demandada.

A la hora de dar una respuesta al motivo, es oportuno hacer mención de los pronunciamientos que esta Sala ha realizado y que, ciertamente, afectan al periodo transcurrido desde 2012, máxime cuando en los hechos probados se alude a Acuerdos tratados en ellas, como recuerda la STS de 18 de mayo de 2016, rec. 108/2015, recogiendo los siguientes:

a) La STS 22 julio 2015 (rec. 130/2014) confirma la nulidad acordada en instancia respecto del Acuerdo alcanzado en el SIMA el 25 de mayo de 2013 sobre diversas medidas de flexibilidad (incluyendo movilidad geográfica) en el seno del grupo Liberbank . En ella se indica que ya en octubre de 2012 las empresas demandadas convocaron a las Secciones Sindicales para iniciar un periodo de consultas para adoptar, en lo que aquí interesa, medidas de flexibilidad interna, iniciándose dicha consulta en abril de 2013 y, tras una serie de vicisitudes, se alcanzó un primer Acuerdo ante el SIMA el 25 de junio de 2013 que fue anulado por la sentencia de 14 de noviembre de 2013, confirmada por esta Sala, en sentencia de 18 de noviembre de 2015. Entre esas medidas que recogía las que afectaban a los beneficios sociales de los empleados de Caja Extremadura y cesta de navidad de los empleados de Caja Castilla La Mancha.

b) La STS 18 noviembre 2015 (rec. 19/2015) casa y anula la sentencia 99/2014, de 3 de marzo, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y desestima íntegramente la demanda presentada por el Sindicato CSICA, a la que se adhirieron APEACASYC, STC y CSI". En esta segunda sentencia se estaba impugnando el Acuerdo de 27 de diciembre de 2013.

A esos pronunciamientos se añaden otros posteriores, relativos a otros Acuerdos adoptados más tarde, como el de 21 de junio de 2017, que también fueron impugnados y en cuyos procesos se dictó sentencia por esta Sala, de 17 de octubre de 2018, rec. 60/2018. En ese caso, el referido Acuerdo, entre otras medidas, en su apartado V, dejaba " sin efecto el compromiso asumido en el Capítulo II, Apartado B. "Suspensión temporal de algunos beneficios y mejoras sociales y compromiso de armonización", del Acuerdo de 27 de diciembre de 2013, en virtud del cual las partes se obligaban a negociar la reducción del coste global de los beneficios sociales en un 30 % a partir del 1 de julio de 2017, manteniendo en consecuencia los beneficios sociales existentes en la Entidad", acordándose otras mejoras en salarios (apartado VI) y sociales (apartado VII). Esta Sala confirmó la caducidad de la acción apreciada por la sentencia de instancia.

Pasamos seguidamente a dar respuesta al motivo, atendiendo a toda la doctrina que hemos recogido.

Tercero.

En primer lugar, hay que recordar que estamos aquí ante un proceso de conflicto colectivo que impugna una medida empresarial sin acudir al art. 41 del ET, que regula el proceso en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, tal y como ha entendido la sentencia recurrida.

Y a tal efecto, es evidente que el plazo de caducidad de la acción no sería aplicable, como refiere la sentencia recurrida, pero ello no significa que la acción no pueda estar sometida al plazo de prescripción del art. 59.2 del ET que es lo que aquella ha aplicado. Siendo ello así, no podemos entender que esa falta de activación del art. 41 del ET impida aplicar la prescripción.

Por un lado, el propio art. 138.1 de la LRJS impone un plazo de prescripción para las acciones derivadas de decisiones empresariales que modifican sustancialmente las condiciones de trabajo y a tal efecto se remite al art. 59.2 del ET, lo que sería suficiente para rechazar los argumentos dados por la parte recurrente.

Es más y siguiendo el discurso del escrito de recurso, aunque el art. 59 del ET hace referencia a los contratos de trabajo, ello no obsta para entender aplicable sus plazos a las acciones colectivas, máxime cuando con ellas se están defendiendo los derechos de los trabajadores que reposan en sus contratos de trabajo y más, en el caso de la existencia de condiciones más beneficiosas que se incorporan a los mismos. Y siendo así, en este caso el plazo que se marca es el del art. 59.2 del ET, tal y como esta Sala viene aplicando, según hemos indicado anteriormente, incluso en procesos que afectaban a conductas empresariales similares y respecto de semejante derecho.

Siguiendo con el motivo, tampoco podemos aceptar que, aunque la impugnación de la decisión empresarial pueda calificarse nula por no haber acudido a la vía del art. 41 del ET, aquella sea imprescriptible porque ese efecto no está previsto para conductas como la que aquí se ha examinado, calificando el concepto suprimido como concesión más beneficiosa y menos cuando el propio legislador somete las acciones frente a las decisiones empresariales a un plazo de prescripción. La conducta de la demandada, de suprimir una condición más beneficiosa, aunque fuese nula no lo es por nulidad absoluta al no afectar a una norma prohibitiva y de interés general.

Es cierto que aquí se está ante una obligación empresarial de tracto sucesivo, y que éstas no están sometidas al plazo del art. 59.2 del ET sino que la acción se mantiene mientras perviva las relaciones laborales de quienes están afectados o lo que es lo mismo, mientras existe un colectivo indiferenciado de trabajadores con relaciones laborales vivas con interés en la pretensión. Pero en este caso estamos ante un supuesto específico en el que la naturaleza de la obligación no resulta relevante en tanto que el art. 138.1 de la LRJS impone un plazo prescriptivo al margen de aquellas consideraciones y, en todo caso, hay una decisión empresarial de alcance colectivo cuya impugnación está sometida a un plazo prescriptivo que se inicia a partir de que la medida se ha adoptado, tal y como la Sala lo ha venido aplicando, como venimos diciendo.

Llegados a este punto, si la parte actora disponía del plazo de un año para ejercitar la acción contra la medida empresarial, es evidente que ese plazo comenzó a computar desde el momento en que la empresa dejó de abonar la cesta de 2012. Es más, con posterioridad a ese momento se han sucedido una serie de circunstancias que, además, justificarían aún más el abandono del derecho en tanto que el 20 de noviembre de 2013 la empresa y tras un expediente anterior, incluso iniciado en octubre de 2012, vuelve a comunicar a la representación legal de los trabajadores la intención de iniciar un ERE, a la vista de la nulidad del acuerdo alcanzado ante el SIMA, iniciándose el periodo de consultas el 11 de diciembre de 2013, presentado nuevamente como propuesta, entre otras medidas, la relativa a la supresión definitiva de los beneficios que se identificaban y que los trabajadores procedentes de Caja Extremadura y Caja Castilla La Mancha (CCM) traían de las referidas Cajas (incluyendo la cesta de navidad de CCM), si bien luego modificó estos extremos para adaptarse a lo que se había presentado en el Acuerdo anulado, esto es no suprimir sino suspender los beneficios. El Acuerdo final fue suscrito el 27 de diciembre de 2013, y de él cabe destacar que la suspensión de los beneficios sociales lo era desde el día 1 de enero de 2014 hasta el 30 de junio de 2017, diciendo que "Finalizado el periodo de suspensión de tales beneficios y mejoras sociales, las partes se comprometen a negociar la armonización de los mismos con la obligación de que su coste global sea inferior como mínimo en un 30% respecto de su coste actual". Este Acuerdo afectaba a los beneficios sociales de los empleados procedentes de Caja Extremadura como de CCM, incluyéndose respecto de estos la cesta de navidad.

En consecuencia y no especificando el escrito de recurso otro momento distinto para el cómputo del plazo de prescripción ni actos que pudieran haberlo interrumpido y que esta Sala pudiera tomar en consideración y ser objeto de su examen, no podemos tomar como día inicial del cómputo el año 2015, año anterior al de presentación de la presente demanda, sino aquel en que se adoptó la medida, máxime atendiendo a las vicisitudes que hemos expuestos y que tuvieron lugar en 2013, en donde el beneficio social ya se encontraba suprimido y las partes estuvieron negociando sobre el resto de los que traían de Caja Extremadura afectados por el conflicto, evidencia la dejación del derecho que es lo que permite que actúe el instituto de la prescripción

Cuarto.

Todo lo anterior, de conformidad con lo interesado por el Ministerio Fiscal, lleva a la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia. Sin imposición de costas a tenor de lo dispuesto en el art. 235.2 de la LRJS

FALLO

Por todo lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY

y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

- 1.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por el Procurador D. José Ignacio Noriega Arquer, en nombre y representación del Sindicato de Trabajadores de Crédito (STC), contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 3 de octubre de 2018 (autos núm. 192/2018), con confirmación de la misma.
- 2.- No procede hacer pronunciamiento sobre costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.
Así se acuerda y firma.

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.