

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

Sentencia 334/2021, de 23 de marzo de 2021

Sala de lo Social

Rec. n.º 2668/2018

SUMARIO:

Prescripción y caducidad de derechos y acciones. Distribución irregular de la jornada impuesta por la empresa. Conflicto colectivo impugnando dicha decisión que se presenta transcurrido más de un año desde su implantación. Aunque no estemos en presencia de una obligación de tracto sucesivo *strictu sensu*, existe un posible incumplimiento empresarial de las normas imperativas sobre distribución de la jornada de trabajo frente al que la representación sindical reacciona planteando un conflicto colectivo que pretende, previa declaración de ilegalidad de la decisión empresarial, revertir la distribución irregular de la jornada imperante como consecuencia de aquella decisión empresarial. En este contexto, es lógico mantener que desde el mismo momento en que el empresario impuso tales condiciones, la representación sindical pudo reaccionar. Ahora bien, lo que no es posible es mantener que la prescripción comenzó en ese mismo momento, antes al contrario, el hecho de que la medida empresarial se prolongue en el tiempo, permite que la reclamación pueda efectuarse mientras los efectos de tales medidas sigan vigentes y en aplicación. Sostener otra cosa sería tanto como mantener que el transcurso del tiempo convierte una medida ilegal en legal. No cabe duda de que las acciones dirigidas a conseguir la declaración de ilegalidad de una medida empresarial que afecta a las condiciones en que se desarrolla el contrato de trabajo pueden ser combatidas mientras produzcan efectos, sin que sostenerse que el plazo de prescripción para reclamar prescribe al año desde que la decisión se produjo; por contra, la acción sigue viva y puede ejercitarse en cualquier momento en que la medida siga vigente y proyecte sus efectos.

PRECEPTOS:

Código Civil, art. 1.969.

RDLeg 2/2015 (TRET), art. 59.

PONENTE:

Don Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Magistrados:

Don MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Don MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Don ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Don MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Don RICARDO BODAS MARTIN

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 334/2021

Fecha de sentencia: 23/03/2021

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 2668/2018

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 23/03/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Procedencia: T.S.J.CANTABRIA SALA SOCIAL

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

Transcrito por: MGC

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2668/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 334/2021

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

D^a. María Luz García Paredes

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 23 de marzo de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Nestlé España SA, representado y asistido por el letrado D. Francisco Rosales Cuadra, contra la sentencia dictada el 25 de abril de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en el recurso de suplicación núm. 143/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Santander, de fecha 4 de enero de 2018, recaída en autos núm. 597/2017, seguidos a instancia de D. Jesús María, en calidad de delegado sindical de la Sección Sindical de CSI-F, frente a NESTLÉ España, SA, Comité de Empresa de NESTLÉ España, UGT, USO, Grupo de Trabajadores Independientes no Afiliados, y CCOO, sobre Conflicto Colectivo.

Han comparecido en concepto de parte recurrida UGT- Cantabria, representado y asistido por el letrado D. Francisco Salmón Somonte; CCOO - Industria representado y asistido por la letrada D^a. María Blanca Suárez Garrido; y D. Jesús María, representado por la Procuradora D^a. María Beatriz Martínez Martínez y bajo la dirección letrada de D^a. María Victoria Fernández Mesones.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Con fecha 4 de enero de 2018 el Juzgado de lo Social núm. 4 de Santander dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

" 1º.- Acuerdo de 6 de julio de 2011. Sistema de organización de turnos. Con fecha 6 de julio de 2011 la empresa y los representantes legales de los trabajadores llegaron a un acuerdo sobre el calendario laboral de 2011, los horarios de trabajo, el sistema de organización de turnos y un procedimiento de horario flexible.

El texto del acuerdo referente al sistema de organización de turnos es el siguiente:

SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE TURNOS:

No se trabajarán más de dos domingos consecutivos.

En defecto de acuerdo entre Mando y Operario, el descanso se disfrutará en las semanas posteriores, eligiendo los días el trabajador, teniendo en cuenta circunstancias de fuerza mayor del departamento y debiendo disponer de personal formado para atender las necesidades del servicio. En caso de coincidencia de solicitudes para el mismo periodo se decidirá aplicando el criterio de antigüedad en el puesto.

Se respetará con carácter general la rotación semanal en el régimen de turnos y esta será de Mañana-Tarde-Noche y sucesivamente, en Lácteos y en Harinas, y en el resto de fábrica será de Noche-Tarde- Mañana y sucesivamente.

Hasta la finalización del turno asignado en la semana, no se podrá cambiar a otro turno distinto al que corresponde, de acuerdo con lo establecido en cada cuadrante de turnos, salvo acuerdo entre ambas partes.

La Empresa publicará los jueves, antes de las 14:00 horas, los turnos de la semana siguiente. En el caso de que el jueves sea festivo se publicarán el día anterior o siguiente en función de la disposición de los festivos de la semana.

Los turnos continuados tienen 15 minutos de descanso, según art. 14 del convenio colectivo.

El personal que asiste a las reuniones operacionales de cambio de turno, se les compensará con 5 minutos por entrar cinco minutos antes del tiempo establecido.

Los cambios de 4º turno a 3º turno y viceversa se realizarán coincidiendo con el descanso del tercer domingo y se comunicarán a los trabajadores con 3 semanas de antelación, es decir, con un ciclo de antelación, salvo acuerdo entre ambas partes.

En los casos de cambios de turno (4º a 3º y 3º a 2º) se fijará un sistema de cambio en el que se intentará mantener la rotación, respetando el criterio de antigüedad en el puesto (art. 13 convenio). En cualquier caso, siempre habrá alguna persona que repetirá el turno en la semana del cambio. Un ejemplo de sistema de cambio puede ser el del moldeo y plegado de Descanso a MITIN, Noche a Tarde, Mañana a Noche y Tarde a Mañana o el de Refinación con el criterio de mantener los equipos establecidos.

En caso de cambio de departamento por parada temporal de línea o falta de actividad, el trabajador se adaptará al turno del departamento al que va asignado, respetando el turno que le tocara, siempre que exista esa posibilidad. Para ello, el departamento cedente informará del turno al departamento receptor.

El cuadrante de 4º turno mayoritario en fábrica es el denominado "turno ecológico". Se relacionarán y entregarán al Comité todos los cuadrantes de turnos existentes en fábrica. Siempre que se quiera modificar el turno se solicitará un periodo de prueba en el que los trabajadores del área implicada manifestarán su opinión al respecto con copia a RR.HH. y Comité de empresa.

(Medios de prueba: acuerdo mencionado que se da por reproducido - folios 152 a 158-).

2º.- Decisión de 15 de junio de 2015. Con fecha 15 de junio de 2015, tras un procedimiento de negociación sin acuerdo, la empresa decidió unilateralmente y comunicó a los representantes de los trabajadores que a partir del día 16 que iba a poner en marcha la distribución irregular de la jornada prevista en el art. 34.2 ET, en los siguientes términos:

1-La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo de cada trabajador.

2-La empresa deberá preavisar al trabajador afectado con un plazo de 5 días naturales.

3-La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada deberá quedar compensada en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

(Medios de prueba: acta de 15 de junio de 2015 -folio 49-).

3º.- Actuación de la Inspección de Trabajo. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cantabria dictó resolución de 25 de noviembre de 2016 en la que se acordaba requerir a la empresa para que dejara de aplicar las medidas de distribución irregular que comenzaron a ejecutarse a partir del 15 de junio de 2015, argumentando que, tras el acuerdo de 6 de julio de 2011, en el que se establece una distribución irregular de la jornada (pues se contempla: que la empresa publique los jueves los turnos de la semana siguiente, que se produzcan cambios y modificaciones en los turnos, cambios de trabajadores a otros departamentos, que implican la adaptación de los trabajadores a otro turno distinto al que les corresponde, un procedimiento para regular el horario flexible), se vulnera la dispuesto en el art. 34.2 ET de establecer una distribución irregular de jornada adicional a la pactada.

Con fecha 7 de septiembre de 2017 la Inspección de Trabajo levantó acta de infracción a la empresa por incumplimiento del requerimiento anteriormente mencionado.

(Resolución y acta citados -folios 40 a 44 y 46 a 47-).

4º.- Conciliación. Con fecha 21 de julio de 2017 la parte actora presentó papeleta de conciliación, celebrándose el acto de conciliación con fecha 7 de agosto de 2017 con el resultado de celebrado sin avenencia.

(Acta de conciliación).".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"En atención a lo expuesto, se desestima la demanda interpuesta por D. Jesús María, en calidad de delegado sindical de la Sección Sindical de CSI-F en la empresa NESTLÉ ESPAÑA, S.A. contra NESTLÉ ESPAÑA, S.A., el COMITÉ DE EMPRESA, UGT, CCOO, USO y el GRUPO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES NO AFILIADOS, a quienes se absuelve de todos los pedimentos de la demanda".

Segundo.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Jesús María en representación de la Sección Sindical de CSI-F, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, la cual dictó sentencia en fecha 25 de abril de 2018, en la que consta el siguiente fallo:

"Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Jesús María en representación de la Sección Sindical de CSI-F, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Santander (Proc. 597/2017), de fecha 4 de enero de 2018, en el proceso de conflicto colectivo, instando por el recurrente contra NESTLÉ España, S.A., Comité de Empresa de NESTLÉ España, UGT, USO, Grupo de Trabajadores Independientes no Afiliados, y CCOO, que revocamos, y estimando la demanda, declaramos que la decisión de la empresa de aplicar unilateralmente días de distribución irregular de la jornada (DDI), de forma adicional a la distribución irregular de la jornada pactada mediante Acuerdo de 6 de julio de 2011, es no ajustada a derecho, condenado a las demandadas a estar y pasar por esta declaración y a dejar sin efecto la misma. Sin costas".

Tercero.

Por la representación de Nestlé España SA se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en fecha 26 de octubre de 2010, recurso nº. 2074/2010.

Cuarto.

Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por la procuradora D^a. Beatriz Martínez Martínez, en representación de la parte recurrida, D. Jesús María, se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar la improcedencia del recurso.

Quinto.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 23 de marzo de 2021, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1.- La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en decidir si la acción de conflicto colectivo interpuesta por la representación sindical de los trabajadores contra la decisión de la empresa sobre distribución irregular de la jornada está o no prescrita en un supuesto en el que el conflicto se presenta más de un año después de la efectividad de la medida adoptada por la empresa pero que sigue vigente y aplicándose cuando se inicia el conflicto colectivo.

2.- La sentencia recurrida de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 25 de abril de 2018, Rec. 143/2018, estimó el recurso de suplicación interpuesto por el Delegado Sindical contra la sentencia de instancia que había declarado la medida empresarial ajustada a derecho. En el trámite del recurso de suplicación, el concreto motivo de oposición de la empresa fue la alegación, que ya había efectuado en la instancia,

de que la acción había prescrito. Con independencia de la estimación del fondo del asunto, la sala cántabra estimó que la acción no estaba prescrita pese a tener la medida empresarial impugnada fecha de 15 de junio de 2015 y haberse presentado la solicitud de conciliación el 21 de julio de 2017, al estar en liza una medida empresarial que proyecta sus efectos a lo largo del tiempo, encontrándose todavía en vigor en el momento del inicio tanto extrajudicial como judicial del conflicto colectivo.

3.- Disconforme con tal decisión, la empresa demandada ha formulado el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina que circunscribe a la cuestión de la prescripción de la acción, para lo que alega infracción de los artículos 59 ET y 1969 CC, así como de la jurisprudencia interpretativa de los mismos.

Segundo.

1.- Para acreditar la contradicción la recurrente invoca la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 26 de octubre de 2010, Rec. 2074/2010. En ella se contempla el supuesto en el que el comité de empresa del Aeropuerto de Bilbao planteó demanda de conflicto colectivo en impugnación de la contratación por parte de AENA, en fecha de 10 de marzo de 2006, del servicio de "mantenimiento de alimentación ininterrumpida Aeropuerto de Bilbao". La pretensión impugnatoria se basaba en el compromiso de AENA de garantizar el empleo de la plantilla adquirido en el acuerdo de desconvocatoria de huelga de 4 de marzo de 2004, y de realizar todas las ocupaciones del III convenio colectivo con personal propio, sin recurrir a la contratación externa o "externalización" de las mismas. Dicho compromiso se incorporó al IV convenio colectivo de AENA publicado el 18 de abril de 2006. La sentencia de instancia declaró prescrita la acción ejercitada de acuerdo con el art. 59 ET al haber transcurrido más de un año desde que la demandada suscribiera el acuerdo de "externalización" impugnado, siendo dicha decisión confirmada por la sentencia de contraste, pese a la alegación de la parte demandante y recurrente de existencia de una obligación de tracto sucesivo, en vigor en el momento de planteamiento del conflicto colectivo.

2.- A juicio de la Sala, tal como informa el Ministerio Fiscal, concurre la contradicción exigida en los términos del artículo 219 LRJS. En efecto, existe coincidencia sustancial en los hechos (sendas demandas de conflicto colectivo presentadas por representaciones sindicales frente a decisiones empresariales unilaterales, la distribución irregular de la jornada en el caso de la sentencia recurrida y la externalización de determinadas actividades en el supuesto de la sentencia de contraste, que proyectan sus efectos a lo largo del tiempo, estando vigentes en el momento del planteamiento del respectivo conflicto colectivo, si bien en ambos casos más allá del plazo de un año desde la implementación de la medida). También hay identidad en las pretensiones (prescripción o no de la acción de conflicto colectivo) y en los fundamentos (artículos. 59 ET y 1969 CC) y, pese a ello, la sentencia recurrida no considera prescrita la acción de conflicto colectivo y sí, en cambio, la sentencia de contraste.

Tercero.

1.- El artículo 59 ET, tras establecer, con carácter general, que "las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación"; añade en su apartado 2 que "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". Por su parte el artículo 1969 CC, cuya aplicación también ha sido denunciada en el recurso dispone que "El tiempo para la prescripción de toda clase de acciones, cuando no haya disposición especial que otra cosa determine, se contará desde el día en que pudieron ejercitarse".

2.- La aplicación de los referidos preceptos debe hacerse teniendo en cuenta la doctrina de la Sala respecto de la prescripción y, especialmente, del momento en que debe entenderse que la acción puede ejercitarse en situaciones como las contempladas en el caso de autos en las que la decisión empresarial que se impugna no se agota en un solo acto, sino que proyecta sus efectos hacia el futuro y sigue vigente al tiempo de ejercicio de la acción tendente a combatir aquella decisión. Se trata de una doctrina que la Sala ha construido respecto de las llamadas obligaciones de tracto sucesivo y que ha aplicado, de manera especial en los supuestos en los que lo que se reclama es la aplicación de una norma convencional o, al contrario, la impugnación de pactos o acuerdos que, suscritos en un determinado momento, mantienen su vigencia a lo largo del tiempo. En tales casos (SSTS de 27 de junio de 2008, Rec. 107/2006 y de 13 de noviembre de 2013, Rec. 63/2013; entre otras), nuestra doctrina puede resumirse de la forma siguiente:

a) Al ser la prescripción extintiva una institución que no se funda en razones de estricta justicia, sino que atiende a las pragmáticas consecuencias de dotar a las relaciones jurídicas de un mínimo de certeza y seguridad, debe ser interpretada con criterio estricto.

b) El art. 59 ET -cuya infracción se denuncia en el recurso- contempla la decadencia de acciones individuales, y si bien en algún supuesto se ha admitido la aplicación analógica al ejercicio de acciones colectivas, lo ha sido en supuestos singulares y con solución no extrapolable (SSTS de 26 de enero de 2005, Rec. 35/2003 y

de 10 de marzo de 2003, Rec. 33/2002), pues la regla general aplicable a las acciones de índole colectiva subordina el inicio de la prescripción a la vigencia de la disposición colectiva de cuya aplicación se trate.

c) Respecto de las obligaciones de tracto sucesivo, la acción para reclamar la correcta calificación de la obligación que se mantiene viva mientras la obligación subsista, aunque la acción para reclamar diferencias salariales concretas siga el régimen prescriptivo general del año.

3.- La proyección de la doctrina expuesta al caso de autos resulta innegable, pues aunque no estemos en presencia de una obligación de tracto sucesivo "strictu sensu", existe un posible incumplimiento empresarial de las normas imperativas sobre distribución de la jornada de trabajo frente al que la representación sindical reacciona planteando un conflicto colectivo que pretende, previa declaración de ilegalidad de la decisión empresarial, revertir la distribución irregular de la jornada imperante como consecuencia de aquella decisión empresarial. En esas condiciones, es lógico mantener que desde el mismo momento en que el empresario impuso tales condiciones, la representación sindical pudo reaccionar. Ahora bien, lo que no es posible es mantener que la prescripción comenzó en ese mismo momento, antes bien al contrario, el hecho de que la medida empresarial se prolongase en el tiempo, permite que la reclamación pueda efectuarse mientras los efectos de tales medidas sigan vigentes y en aplicación. Sostener lo contrario sería tanto como mantener que el transcurso del tiempo convierte una medida ilegal en legal.

No cabe duda que las acciones dirigidas a conseguir la declaración de ilegalidad de una medida empresarial que afecta a las condiciones en que se desarrolla el contrato de trabajo pueden ser combatidas mientras produzcan efectos sin que pueda sostenerse que el plazo de prescripción para reclamar prescribe al año desde que la decisión se produjo; antes al contrario, la acción sigue viva y puede ejercitarse en cualquier momento en que la medida siga vigente y proyecte sus efectos.

Cuarto.

Lo expuesto conduce a la conclusión de que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia recurrida, por lo que, tal como informa el Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso y la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida, con pérdida del depósito constituido para recurrir y sin que la Sala deba hacer pronunciamiento alguno sobre costas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 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 para la unificación de doctrina interpuesto por Nestlé España SA, representado y asistido por el letrado D. Francisco Rosales Cuadra.

2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada el 25 de abril de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en el recurso de suplicación núm. 143/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Santander, de fecha 4 de enero de 2018, recaída en autos núm. 597/2017, seguidos a instancia de D. Jesús María, en calidad de delegado sindical de la Sección Sindical de CSI-F, frente a NESTLÉ España, SA, Comité de Empresa de NESTLÉ España, UGT, USO, Grupo de Trabajadores Independientes no Afiliados, y CCOO, sobre Conflicto Colectivo.

3.- Ordenar la pérdida del depósito para recurrir, al que se le dará el destino legal.

4.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de 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.