

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 83/2025, de 30 de enero de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 4138/2022***SUMARIO:**

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. Empresa que procede a minorar el complemento al 100 por 100 del salario durante la IT, aduciendo que por error ha venido abonándolo sobre conceptos que el convenio no incluye. Impugnación. Plazo de caducidad. Aunque la modalidad procesal por la que han de impugnarse las modificaciones colectivas es la de conflicto colectivo, el plazo de caducidad de 20 días de los artículos 59.4 del ET y 138.1 de la LRJS no solo se aplica a la impugnación de las modificaciones individuales, sino también a las modificaciones colectivas, y ello por las dos siguientes razones: a) porque la caducidad se predica de la acción y esta se ejerce con el mismo contenido, aunque con distinto ámbito en los dos tipos de procesos; b) porque la finalidad de la caducidad es evitar la indefinición en situaciones que afectan gravemente a ambas partes, y esta finalidad quedaría burlada si solo se aplicara a los conflictos individuales. Hay que tener en cuenta que 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 de este actúa como ratificación de la aceptación de la parte social. De igual forma, no hay que olvidar que los propios artículos 59.4 del ET y 138.1 de la LRJS dan suficientes pistas al respecto. El artículo 59.4 ET establece que el plazo de caducidad se computará «desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.» A subrayar esta referencia al periodo de consultas, que, como se sabe, solo se requiere en las modificaciones colectivas (art. 41.4 ET). De ahí que la referencia expresa que el precepto hace a dicho periodo de consultas indica que aquel parte claramente de que el plazo de caducidad se aplica a la impugnación tanto de las modificaciones individuales como de las colectivas. En una línea similar, el artículo 138.1 LRJS se refiere a que la demanda se ha de presentar en el plazo de caducidad de los veinte días siguientes a la notificación por escrito de la decisión empresarial a los trabajadores «o a sus representantes.» (Vid. STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 15 de junio de 2022, rec. núm. 361/2022, casada y anulada por esta sentencia).

PONENTE:*Don Ignacio García-Perrote Escartín.***SENTENCIA**

Magistrados/as
IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
SEBASTIAN MORALO GALLEGO
CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

TRIBUNAL SUPREMO

Síguenos en...



Sala de lo Social
Sentencia núm. 83/2025
Fecha de sentencia: 30/01/2025
Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA
Número del procedimiento: 4138/2022
Fallo/Acuerdo:
Fecha de Votación y Fallo: 29/01/2025
Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín
Procedencia: T.S.J. MADRID SOCIAL SEC.2
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez
Transcrito por: BAA
Nota:
UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4138/2022
Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 83/2025

Excmos. Sres. y Excma. Sra.
D. Ángel Blasco Pellicer
D. Sebastián Moralo Gallego
D.^a Concepción Rosario Ureste García
D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 30 de enero de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por OHL Servicios INGESAN, S.A.U., representado y asistido por el letrado D. José María Gallego Santisteban, contra la sentencia de fecha 15 de junio de 2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 361/2022, formulado frente a la sentencia de fecha 28 de diciembre de 2021, dictada en autos 351/2019 por el Juzgado de lo Social núm. 25 de Madrid, seguidos a instancia de Don Domingo y Federación de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras, contra Sindicato Independiente de Limpieza de Metro, OHL Servicios INGESAN, S.A., Sindicato Progreso y Autonomía, Confederación General del Trabajo y la Unión General de Trabajadores, sobre conflicto colectivo.

Han comparecido ante esta Sala en concepto de partes recurridas la Federación de Construcción y Servicios de Comisiones Obrera, representada y defendida por la Letrada Doña Aroa Fernández Gálvez y la Federación Regional de Servicios FES-UGT, representada y defendida por la Letrada Doña Sonia Lobo Nande.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 28 de diciembre de 2021, el Juzgado de lo Social núm. 25 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «FALLO: "Que estimo la excepción de inadecuación de procedimiento de conflicto colectivo y desestimo la

Síguenos en...



demanda formulada por D. Domingo y FEDERACION DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS DE CCOO contra SINDICATO INDEPENDIENTE DE LIMPIEZA DE METRO, OHL SERVICIOS INGESAN SA, SINDICATO PROGRESO Y AUTONOMIA, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO y UNION GENERAL DE TRABAJADORES y absuelvo a la parte demandada de la pretensión deducida en su contra».

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- OHL SERVICIOS INGESAN SA es adjudicataria del servicio de limpieza Lote D, estaciones de las Líneas 8 y 10 de Metro de Madrid.

SEGUNDO.- El personal laboral destinado a dicho servicio le es de aplicación el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

TERCERO.- La parte demandante mantiene la aplicación de los Acuerdos de homogeneización correspondiente a los años 2008 y 2011, que se citan en la demanda.

Estos acuerdos establecen en el apartado 1º) **Ámbito.-** El ámbito de aplicación del presente Acuerdo de HOMOGENIZACIÓN será y afectará a la totalidad de los/as trabajadores/as que presten sus servicios en la limpieza de la red de Metro de Madrid, abarcando a todas las líneas (J, 2, Ramal, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12), Depósitos y Talleres Centrales, y todos los bloques de Material Móvil, así como a todas las ampliaciones actuales y futuras de la red de Metro de Madrid. Los firmantes de estos acuerdos hacen constar expresamente que todos estos acuerdos son derechos irrenunciables de todos los trabajadores de limpieza de la red de Metro de Madrid. El Convenio Colectivo de aplicación de los trabajadores de limpieza de la red de Metro será el de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, con las mejoras contenidas en el presente documento, manteniéndose en sus propios términos los acuerdos vigentes en cada centro de trabajo, salvo los que afecten a las materias aquí expresamente acordadas.

En el apartado 7) **Complemento de Incapacidad Temporal.** - Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación y en los acuerdos vigentes en cada centro, con el alcance personal que en los mismos se establezcan.

Artículo 44. Del convenio colectivo de aplicación establece en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se establece un complemento hasta el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más plus de convenio en el momento de la baja, a partir del cuarto día de la baja en incapacidad temporal. Dicha cantidad se satisfará tantas veces como se produzca en el año y dentro del mismo proceso de enfermedad.

Los trabajadores que vinieran percibiendo con habitualidad el plus de nocturnidad tendrán derecho a que en el primer proceso del año por incapacidad temporal derivado de enfermedad común o accidente no laboral se les incluya dicho concepto en el complemento a cargo de la empresa desde el vigésimo primer día de la baja.

Solo será exigible el complemento a cargo de la empresa cuando el trabajador tenga derecho a la prestación de Seguridad Social.

Además del complemento previsto en este artículo, los trabajadores tendrán derecho al abono de la retribución correspondiente a tres días al año en el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, que se aplicará a la primera baja que se produzca durante el año natural por dichas contingencias. Esta compensación, entendida como acción social empresarial, estará integrada por los conceptos de salario base, antigüedad y plus de convenio.

TERCERO (sic).- El colectivo del personal de limpieza en las estaciones de las Líneas 8 y 10 de Metro de Madrid S.A. está formado por unos 150 trabajadores que perciben el complemento de incapacidad temporal Colectivo el 100 por 100 de su salario base, antigüedad, plus de compensatorio, o plus de nocturnidad para el personal de turno de noche, establecido en el Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y Locales de Madrid (art. 44).

Una parte de ese personal, que no ha sido cuantificado, percibió el complemento hasta el 100% del salario de todos los conceptos retributivos ordinarios.

Los conceptos salariales ordinarios que perciben los trabajadores son Salario Base, Antigüedad, plus compensación o nocturnidad para el turno de noche. Plus Acuerdo, Plus Cancela, Plus Polivalencia.

CUARTO.- Con fecha 21/6/2018, la Empresa OHL SERVICIOS INGESAN, S.A., dirigió una comunicación a la plantilla de trabajadores en la que manifiesta que a partir del mes de julio iba a proceder aminorar el complemento al 100% del salario durante la incapacidad temporal, aduciendo que "por error" ha venido abonando el mismo sobre conceptos que el convenio colectivo no incluye.

Desde julio 2018 la empresa complemento de incapacidad temporal lo calcula sobre el salario base, antigüedad, plus de compensación o nocturnidad para los trabajadores de turno de noche.

SEXTO (sic).- El 21-7-2018 se presentó solicitud de mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, se presentó demanda por conflicto colectivo 23-3-2019».

SEGUNDO.

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 15 de junio de 2022, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «FALLAMOS: Que estimamos el Recurso de Suplicación número 361/2022 formalizado por el letrado DON EDUARDO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, en nombre y representación de CCOO DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS DE MADRID, contra la sentencia número 515/2021 de fecha 28 de diciembre, dictada por el Juzgado de lo Social n° 25 de los de Madrid, en sus autos número 351/2019, seguidos a instancia de la recurrente y DON Domingo frente AL SINDICATO INDEPENDIENTE DE LIMPIEZA DE METRO, OHL SERVICIOS INCSSAN, S.A., SINDICATO PROGRESO Y AUTONOMÍA, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, por conflicto colectivo, y anulamos dicha sentencia, retro trayendo las actuaciones al momento anterior a su dictado, para que partiendo de la desestimación de las excepciones de inadecuación de procedimiento y caducidad de la acción, se redacte una nueva sentencia con libertad de criterio, completando el relato de hechos probados. SIN COSTAS».

TERCERO.

Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de OHL Servicios INGESAN, S.A.U., el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Supremo de fecha 14 de noviembre de 2014, rec. 1839/2013 para el primer motivo y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Burgos de fecha 12 de mayo de 2016, rec. 234/2026, para el segundo motivo.

CUARTO.

Con fecha 12 de septiembre de 2023, se dictó Auto por esa Excma. Sala de lo Social del Tribunal Supremo cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

"LA SALA ACUERDA: Declarar la inadmisión parcial del recurso de casación para la unificación de doctrina, respecto del primer motivo, interpuesto por el letrado D. José María Gallego Santisteban, en nombre y representación de OHL Servicios Ingesan S.A. contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 15 de junio de 2022, en el recurso de suplicación número 361/2022, interpuesto por CC.OO. de Construcción y Servicios de Madrid, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 25 de los de Madrid de fecha 28 de diciembre de 2021, en el procedimiento n.º 351/2019 seguido a instancia de CC.OO. de Construcción y Servicios de

Síguenos en...



Madrid y D. Domingo contra el Sindicato Independiente de Limpieza de Metro, OHL Servicios Ingesan S.A.U., Sindicato Progreso y Autonomía, Confederación General del Trabajo y Unión General de Trabajadores, sobre conflicto colectivo.

No procede en este momento procesal realizar pronunciamiento sobre costas.

Siga el recurso su trámite respecto del segundo motivo admitido a trámite.

Contra este auto no cabe recurso alguno".

QUINTO.

Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso procedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

SEXTO.

Por Providencia de fecha 20 de noviembre de 2024, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 29 de enero de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Cuestión planteada y la sentencia recurrida

1.La cuestión que plantea el presente recurso es si el plazo de caducidad de veinte días de los artículos 59.4 ET y 138.1 LRJS para el ejercicio de las acciones en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo se aplica igualmente cuando se impugna una decisión empresarial de carácter colectivo que, en virtud del artículo 153.1 LRJS, ha de tramitarse por la modalidad procesal de conflicto colectivo.

2.OHL Servicios Ingesan (en adelante la empresa) es adjudicataria del servicio de limpieza de un determinado lote de las estaciones de ciertas líneas de Metro de Madrid, siendo de aplicación al personal el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

El colectivo del personal de limpieza en esas estaciones del Metro de Madrid está formado por unos 150 trabajadores que perciben como complemento de incapacidad temporal el 100 por 100 de su salario base, antigüedad, plus de compensatorio, o plus de nocturnidad para el personal de turno de noche, establecido en el citado Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Madrid (artículo 44).

Una parte de ese personal, que no ha sido cuantificado, percibió el complemento hasta el 100 por cien del salario de todos los conceptos retributivos ordinarios. Los conceptos salariales ordinarios que perciben los trabajadores son salario base, antigüedad, plus compensación o nocturnidad para el turno de noche, plus acuerdo, plus cancela, plus polivalencia.

Con fecha 21 de junio de 2018, la empresa dirigió una comunicación a la plantilla de trabajadores en la que manifestó que a partir del mes de julio iba a proceder a aminorar el complemento al 100 del cien del salario durante la incapacidad temporal, aduciendo que «por error» ha venido abonando el complemento sobre conceptos que el convenio colectivo no incluye.

Desde julio de 2018 la empresa calcula el complemento de incapacidad temporal sobre el salario base, antigüedad, plus de compensación o nocturnidad para los trabajadores de turno de noche.

El 21 de julio de 2018 se presentó solicitud de mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. Según consta en la sentencia del juzgado de lo social, se presentó demanda de conflicto colectivo el 27 de noviembre de 2018 y se desistió.

Síguenos en...

3.El 23 de marzo de 2019 don Domingo y la Federación de Construcción y Servicios de CC.OO interpusieron demanda de conflicto colectivo contra el Sindicato Independiente de Limpieza de metro, OHL Servicios Ingesan, Sindicato Progreso y Autonomía, CGT y UGT. En el acto del juicio se clarificó que el objeto del litigio se ceñía a si el complemento de incapacidad temporal debía recaer sobre todos los conceptos incluidos el plus de acuerdo, el plus cancela y el plus polivalencia.

La empresa demandada formuló las excepciones de inadecuación de procedimiento y de caducidad de la acción.

Partiendo de que la decisión de la empresa de aminorar el complemento de incapacidad temporal es una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y que la demanda de conflicto colectivo estaba impugnando esa modificación sustancial, la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 25 de Madrid 515/2021, de 28 de diciembre (autos 351/2019), entiende que «el procedimiento no es de conflicto colectivo, sino el de la impugnación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, y en consecuencia, le es aplicable el plazo de caducidad (de 20 días) establecido en el artículo 138.1 LRJS.» Y como la modificación colectiva fue comunicada el 21 de junio de 2018, fecha a partir de la cual comienza el cómputo del plazo de caducidad, la sentencia del juzgado de lo social concluye que «ha transcurrido en exceso el plazo de veinte días.» Razona la sentencia de instancia que el 21 de julio de 2018 se presentó solicitud de mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, el 27 de noviembre de 2018 se presentó demanda de conflicto colectivo y se desistió y, finalmente, cuando la actual demanda de conflicto colectivo se presentó el 23 de marzo de 2019 «la acción ya estaba caducada.»

En su fallo, la sentencia del juzgado de lo social estima la excepción de inadecuación de procedimiento de conflicto colectivo y desestima la demanda, absolviendo a la parte demandada.

4.La Federación de Construcción y Servicios de CC.OO de Madrid recurrió en suplicación la sentencia del juzgado de lo social.

Uno de los motivos del recurso, fundado en el artículo 193 a) LRJS, era que se habían aplicado indebidamente las excepciones de inadecuación del procedimiento y de caducidad.

La sentencia de la sala de lo social del TSJ de Madrid 609/2022, de 15 de junio (rec. 361/2022), parte de que la sentencia de instancia considera que «el procedimiento que procede no es el de conflicto colectivo sino el de impugnación de la (modificación sustancial) y, en consecuencia, aplica el plazo de caducidad que ha transcurrido en exceso y estima las dos excepciones opuestas por la empresa, si bien en el fallo solo se refleja la de inadecuación de procedimiento.»

El TSJ no comparte estos razonamientos. Con remisión a la STS 801/2016, de 4 de octubre (rec. 232/2015), considera que sí se trata de un genuino conflicto colectivo al concurrir elemento subjetivo y objetivo. A continuación afirma que la parte demandante aludía a una serie de pactos de eficacia colectiva que no se examinan en la sentencia y siendo que es origen del derecho que se reclama aquellos pactos, deben tomarse en consideración y comprobar su eficacia, negándose en la sentencia su eficacia pero sin analizar los mismos, limitándose a incorporar en los hechos probados los correspondientes a 2008 y 2011 sin examinar los mencionados en la demanda acuerdos carta de derechos de 1990 y sucesivos.

La sentencia del TSJ concluye que «en corolario el de conflicto colectivo es el procedimiento adecuado para sustanciar la demanda, no hay consecuentemente caducidad de la acción y en la sentencia de han de recoger todos los hechos probados necesarios para la resolución de la litis, por todo lo cual se estima el motivo del recurso dirigido a la nulidad de la (sentencia), sin entrar a conocer de los restantes, y se retrotraen las actuaciones al momento anterior a su dictado para que se redacte una nueva sentencia con libertad de criterio, partiendo de la desestimación de tales excepciones y completando el relato fáctico.»

SEGUNDO. El recurso de casación para la unificación de doctrina, inadmisión parcial, su impugnación, el informe del Ministerio Fiscal y el examen de la contradicción.

1.La empresa ha recurrido en casación para la unificación de doctrina la sentencia de la sala de lo social del TSJ de Madrid 609/2022, de 15 de junio (rec. 361/2022).

El recurso tiene dos motivos, invocándose para el primero como referencial la STS 14 de noviembre de 2014 (rcud 1839/2013). Y, para el segundo, la sentencia de la sala de lo social del TSJ de Castilla y León, sede de Burgos, 279/2016, de 12 de mayo (rec. 234/2016). El primer motivo denuncia la infracción del artículo 24.1 CE y del artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Y el segundo denuncia la infracción de los artículos 59.4 ET y 138.1 LRJS.

El recurso solicita que se declare que la acción está caducada.

2.El auto de esta sala IV de 12 de septiembre de 2023 declaró la inadmisión parcial del recurso de casación para la unificación de doctrina respecto del primer motivo. En consecuencia, a partir de ahora en esta sentencia solo se considera el segundo motivo.

3.La Federación de Construcción y Servicios de CC.OO (actualmente Federación de CC.OO del Hábitat de Madrid) ha impugnado el segundo motivo del recurso, solicitando su desestimación y la confirmación de la sentencia recurrida.

La Federación Regional de Servicios FES-UGT se personó en el recurso, pero no lo ha impugnado.

4.Partiendo de la existencia de contradicción entre las sentencias comparadas, el Ministerio Fiscal interesa en su informe la estimación del recurso.

5.Apreciamos, en coincidencia con el Ministerio Fiscal y en contra de lo sostenido por la impugnación del recurso, que entre la sentencia recurrida y la invocada de contraste concurre la identidad y contradicción que exige el artículo 219.1 LRJS.

En efecto, en ambos casos la cuestión sometida a la consideración de las respectivas salas de suplicación, en lo que importa a los efectos del presente recurso, es sustancialmente similar, esto es, el plazo de caducidad para impugnar la modificación sustancial de condiciones de trabajo cuando dicha modificación es colectiva, habida cuenta de que la modalidad procesal por la que han de impugnarse esas modificaciones colectivas es la de conflicto colectivo.

Y sucede que, con esta sustancial semejanza, la sentencia recurrida entiende que, dado que el de conflicto colectivo es el procedimiento adecuado, no existe caducidad de la acción y ha de desestimarse la excepción de caducidad. Por el contrario, la sentencia de contraste considera aplicable el plazo de caducidad de veinte días del artículo 59.4 ET, plazo que también se aplica cuando por la modalidad de conflicto colectivo se impugna una modificación sustancial de condiciones de trabajo de naturaleza colectiva.

En consecuencia, la doctrina debe ser unificada.

TERCERO. Plazo de caducidad en las demandas de conflicto colectivo que impugnan una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo.

1.Según hemos anticipado, la cuestión que tenemos que resolver es si el plazo de caducidad de veinte días de los artículos 59.4 ET y 138.1 LRJS para el ejercicio de las acciones en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo se aplica igualmente cuando se impugna una decisión empresarial de carácter colectivo que, en virtud del artículo 153.1 LRJS, ha de tramitarse por la modalidad procesal de conflicto colectivo.

Síguenos en...



2.La respuesta es positiva, siendo la doctrina correcta la de la sentencia de contraste, que, como veremos, cita y se apoya en sentencias de esta sala IV.

Es verdad que la sentencia recurrida acierta plenamente en su consideración de que la modalidad procesal por la que se han de impugnar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo es la de conflicto colectivo. Así lo prescriben clara y terminantemente los artículos 41.5 ET y 153.1 LRJS.

Pero en lo que no acierta la sentencia recurrida es en su consideración de que, como el procedimiento adecuado es el de conflicto colectivo, no se aplica el plazo de caducidad de veinte días de los artículos 59.4 ET y 138.1 LRJS. Frente a lo que señala el escrito de impugnación del presente recurso, no es dudoso que la sentencia del TSJ recurrida entiende que el plazo de caducidad de veinte días no es aplicable. Basta leer los párrafos primero y segundo del fundamento de derecho cuarto y el fundamento de derecho sexto de la sentencia recurrida.

Es claro, en todo caso, que el plazo de caducidad de los artículos 59.4 ET y 138.1 LRJS no solo se aplica a la impugnación de las modificaciones individuales, sino que también se aplica a las modificaciones colectivas.

Dan suficientes pistas al respecto los propios artículos 59.4 ET y 138.1 LRJS.

El artículo 59.4 ET establece que el plazo de caducidad se computará «desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.» A subrayar esta referencia al periodo de consultas, que, como sabe, solo se requiere en las modificaciones colectivas (artículo 41.4 ET). De ahí que la referencia expresa que el precepto hace a dicho periodo de consultas indica que el precepto legal parte claramente de que el plazo de caducidad se aplica la impugnación tanto de las modificaciones individuales como de las colectivas.

En una línea similar, el artículo 138.1 LRJS se refiere a que la demanda se ha de presentar en el plazo de caducidad de los veinte días siguientes a la notificación por escrito de la decisión empresarial a los trabajadores «o a sus representantes.»

3.Sea como fuere, ya se ha adelantado que la sentencia de contraste cita y se apoya en sentencias de esta sala IV.

Se trata de las SSTs 21 de febrero de 1997 (rcud 812/1996) y 14 de mayo de 1997 (rcud 4132/1996).

La primera de estas sentencias afirma con toda claridad que el plazo de caducidad de la acción es aplicable tanto a la impugnación de la modificación individual, como a la de la colectiva. En efecto, la STS 21 de febrero de 1997 (rcud 812/1996) señala que el plazo de caducidad «es aplicable a los dos tipos de procedimiento, y ello por las dos siguientes decisivas razones: a) porque la caducidad se predica de la acción y esta se ejerce con el mismo contenido, aunque con distinto ámbito en los dos tipos de procesos; b) porque la finalidad de la caducidad es evitar la indefinición en situaciones que afectan gravemente a ambas partes, y esta finalidad quedaría burlada si solo se aplicara a los conflictos individuales.»

Con cita de la STS 21 de febrero de 1997 (rcud 812/1996), la posterior STS 14 de mayo de 1997 (rcud 4132/1996) reitera que el plazo de caducidad del artículo 59.4 ET es aplicable también a la impugnación, por la modalidad de conflicto colectivo, de las modificaciones sustanciales de carácter colectivo.

Esta doctrina es aplicada, entre otras, por las SSTs 28 de abril de 1997 (rcud 4363/1996) y 4 de junio de 2013 (rec. 249/2011), así como por las que esta última sentencia cita.

Entre las sentencias más recientes que parten de que el plazo de caducidad de veinte días se aplica igualmente a la impugnación de modificaciones colectivas está la STS 360/2018, de 3 de abril (rec. 106/2017), y las allí citadas, que menciona el razonado informe del Ministerio Fiscal. Según razona la STS 360/2018, «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.»

Cabe mencionar adicionalmente, entre otras, la STS 806/2019, de 26 de noviembre (rec. 97/2018), y las por ella citadas.

4. Debemos recordar, por lo demás, que, de conformidad con el artículo 138.1 LRJS, y como señala la ya citada STS 360/2018, de 3 de abril (rec. 106/2017), con cita de la STS 21 octubre 2014 (rec. 289/2013), «tras la entrada en vigor de la (LRJS), el controvertido plazo de veinte días de 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 artículo 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.»

Y debe tenerse en cuenta que la STS 360/2018 resuelve un supuesto de modificación colectiva impugnada por el proceso de conflicto colectivo. La STS 360/2018 no tiene dudas de que también aquí se aplica el plazo de caducidad de veinte días. Lo mismo sucede con la STS 806/2019, de 26 de noviembre (rec. 97/2018), antes con la STS 514/2016, de 9 de junio (rec. 214/2015), y, más recientemente, con la STS 455/2024, de 12 de marzo (rec. 336/2021).

5. Otra cosa es que el propio artículo 138.1 LRJS establece que el plazo de caducidad de veinte días no comienza a computarse hasta que tenga lugar la notificación por escrito de la decisión empresarial a los trabajadores o a sus representantes.

Pero en el presente caso no es dudoso que la notificación se produjo. En efecto, consta en los hechos probados que el 21 de junio de 2018 la empresa dirigió una comunicación a la plantilla de trabajadores en la que manifestó que a partir del mes de julio siguiente iba a proceder a aminorar el complemento al 100 del cien del salario durante la incapacidad temporal. El escrito de impugnación del presente recurso alega que la comunicación no se hizo de forma expresa y fehaciente a la representación legal de los trabajadores. Pero, a diferencia de lo que se prevé en materia de despido colectivo (artículo 51.2, penúltimo párrafo, que menciona a los «representantes de los trabajadores»), el artículo 41. 5 ET establece que la decisión sobre la modificación sustancial ha de ser notificada por el empresario «a los trabajadores». En todo caso, como apunta la STS 806/2019, de 26 de noviembre (rec. 97/2018), cuando la notificación se hace a toda la plantilla, entre tal plantilla están los miembros de aquella representación. Debemos recordar, por lo demás, que el «plazo de veinte días de 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 artículo 41 ET» (STS 360/2018, de 3 de abril (rec. 106/2017)).

Así las cosas, tampoco es dudoso que en el presente supuesto, cuando se interpuso la demanda de conflicto colectivo el 23 de marzo de 2019, había transcurrido «en exceso», como señaló la sentencia de instancia, el plazo de caducidad de veinte días. El juzgado de lo social recuerda que la modificación colectiva fue notificada por escrito el 21 de junio de 2018, el 21 de julio de 2018 se presentó solicitud de mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, el 27 de noviembre de 2018 se presentó demanda de conflicto colectivo de la que se desistió, y es el 23 de marzo de 2019 cuando se interpone la demanda de conflicto colectivo que está en el origen del presente recurso de casación unificadora.

Como sabemos, la verdad es que la sentencia del TSJ ahora recurrida no cuestiona que haya transcurrido el plazo de caducidad de veinte días. Lo que niega es que dicho plazo de caducidad sea aplicable para la impugnación por el proceso de conflicto colectivo de las modificaciones colectivas. Pero ya hemos visto que esta doctrina es errónea, porque, como se ha razonado, el plazo de caducidad de veinte días de los artículos 59.4 ET y 138.1 LRJS también se aplica a la impugnación por la modalidad procesal de conflicto colectivo.

Síguenos en...



6. Los razonamientos hasta aquí realizados nos llevan a estimar el recurso, casar y anular la sentencia recurrida y a confirmar la declaración de la sentencia del juzgado de lo social de que la acción estaba caducada cuando se presentó la demanda de conflicto colectivo el 23 de marzo de 2019; lo que conduce a confirmar igualmente, en consecuencia, la desestimación de la demanda.

No se puede confirmar, sin embargo, la inadecuación de procedimiento de conflicto colectivo apreciada por el juzgado de lo social. Ya hemos visto que el proceso de conflicto colectivo es la vía por la que debe encauzarse la impugnación de una modificación colectiva, porque así lo prescriben con toda claridad los artículos 41.5 ET y 153.1 LRJS.

CUARTO. La estimación del recurso.

1. De acuerdo con lo razonado, y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede: estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina; casar y anular la sentencia recurrida; y resolver el debate de suplicación en el sentido de desestimar el recurso de tal clase interpuesto por la Federación de Construcción y Servicios de CC.OO de Madrid y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia del juzgado de lo social, salvo en lo relativo a la estimación de la excepción de inadecuación de procedimiento.

2. No procede la imposición de costas en el presente recurso de casación unificadora (artículo 235.1 LRJS). Con devolución del depósito constituido para recurrir (artículo 228.2 LRJS).

FALLO

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

1. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por OHL Servicios Ingesan, S.A.U, representada y asistida por el letrado don José María Gallego Santisteban.

2. Casar y anular la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 609/2022, de 15 de junio (rec. 361/2022).

3. Resolver el debate de suplicación en el sentido de desestimar el recurso de tal clase interpuesto por la Federación de Construcción y Servicios de CC.OO de Madrid y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 25 de Madrid 515/2021, de 28 de diciembre (autos 351/2019), salvo en lo relativo a la estimación de la excepción de inadecuación de procedimiento.

4. No imponer costas. Con devolución del depósito constituido para recurrir. 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).

Síguenos en...

