

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID*Sentencia 1027/2024, de 8 de noviembre de 2024**Sala de lo Social**Rec. n.º 901/2024***SUMARIO:**

Conflicto colectivo. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Empresa que de forma unilateral reduce el tiempo de descanso de 25 minutos a 15. Determinación de si es preceptiva la celebración del acto de conciliación. Existe cuanto menos una aparente contradicción entre los artículos 64 y 156.1 de la LRJS, pues mientras que el primero de ellos dispone que están exentos del requisito del intento de conciliación los procesos relativos a movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el artículo 156.1 de la LRJS exige como requisito para la tramitación del proceso de conflicto colectivo el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63, y entre los procesos que se tramitarán por el procedimiento de conflicto colectivo se encuentran los que afecten a decisiones empresariales de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40 y en el apartado 2 del artículo 41 del ET (art. 153.1 LRJS). Si bien es cierto que el artículo 63 de la LRJS establece una regla general como requisito previo al proceso de exigir la conciliación previa, sin embargo en el artículo siguiente, el 64.1, con absoluta claridad, se establecen una serie de excepciones a esa exigencia preprocesal, entre las que se encuentra la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, trámite que, por otra parte, parecería redundante en una materia en la que la impugnación en vía judicial de la decisión del empresario se ha de llevar a cabo después de agotado el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Además, en las reclamaciones referidas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo la idea de celeridad impulsa evidentemente la ordenación procesal que se hace del cauce para impugnarla en un breve plazo de tiempo, lo que además redundaría en beneficio de la seguridad jurídica. Por esa razón, aun cuando es cierto que con carácter general el artículo 156.1 de la LRJS dispone como requisito necesario para la tramitación del proceso de conflicto colectivo el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63 antes citado, sin embargo, en estas reclamaciones de modificación sustancial de las condiciones de trabajo entra en juego la regla especial citada, la del artículo 64 LRJS, que excluye ese requisito de conciliación previa. Por ello, si la conciliación previa no es preceptiva, no hay suspensión posible del plazo de caducidad, que opera en sus propios términos y alcance temporal, a pesar de que se interpusiera la demanda.

PONENTE:*Don José Ignacio de Oro-Pulido Sanz.***SENTENCIA****Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social**

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27, Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931930/1931,914931951

Síguenos en...



Fax: 914931958

34001360

NIG:28.079.00.4-2024/0026638

Procedimiento Recurso de Suplicación 901/2024

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 05 de Madrid

Conflicto colectivo 278/2024

Materia: Negociación convenio colectivo

Sentencia número: 1027/2024-H

Ilmos. Sres.

D./Dña. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN
D./Dña. JOSE IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ
D./Dña. OFELIA RUIZ PONTONES
D./Dña. PATRICIA VALLE LORENZO

En Madrid a ocho de noviembre de dos mil veinticuatro habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 3 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación 901/2024, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. MARIA SOLEDAD DE LA BRENA MELERO en nombre y representación de D./Dña. Martina, contra el auto de fecha 29/04/2024 dictado por el Juzgado de lo Social nº 05 de Madrid en sus autos número Conflicto colectivo 278/2024, seguidos a instancia de D./Dña. Martina frente a ANOVO IBERICA MADRID SL, en reclamación por Negociación convenio colectivo, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./Dña. JOSE IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO:

Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación dictó el auto referenciado anteriormente.

Síguenos en...



SEGUNDO:

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte D./Dña. Martina, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO:

Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 24/09/2024, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO:

Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 07/11/2024 para los actos de votación y fallo. A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO**ÚNICO**

Frente al auto de 29 de abril de 2024 que desestimó el recurso de reposición interpuesto contra el auto de 16 de abril de 2024, que acordó el archivo de la demanda presentada por la parte demandante, se interpone el presente recurso de suplicación por la parte actora, que en un único motivo formulado al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, denuncia la infracción de los artículo 64 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en relación con los artículos 156.1 y 63 de ese mismo texto legal.

La demanda presentada por Martina actuando en representación del comité de empresa de ANOVO IBERICA MADRID S.L. contra la empresa en su encabezamiento recogía que se trataba de un conflicto colectivo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo y en el suplico se solicitaba que se declarara injustificada la decisión empresarial de modificación sustancial y se reconociera el derecho de los trabajadores afectados a ser repuestos de forma inmediata en sus respectivas condiciones de trabajo anteriores, indicando en los ordinales primero, segundo y tercero de la demanda que los trabajadores de jornada continuada del centro de San Sebastián de los Reyes, venían disfrutando de las desde el año 2005 de 25 minutos de descanso a lo largo de la jornada laboral y que el 1 de febrero de 2024, la empresa ha comunicado a los trabajadores que, a partir de ese día el tiempo de descanso diario es de 15 minutos, tratándose de una decisión que ha sido tomada de forma unilateral por la empresa, sin que hayan sido convocados los miembros del Comité de Empresa con el fin de iniciar el período de consultas.

Sostiene la recurrente que los procedimientos en materia de procedimiento modificación sustancial de condiciones de trabajo están exentas del requisito de la conciliación previa.

El artículo 64 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social dispone que "1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas,

Síguenos en...



organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género."

Por su parte el artículo 153.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social dispone que regula el ámbito de aplicación del convenio colectivo dispone que *1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley . Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley.",* y más adelante el artículo 156.1 dispone que *"Será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el art. 63."*

Como puede observarse existe cuanto menos una aparente contradicción entre los artículos 64 y 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, pues el primero de ellos dispone que están exentos del requisito del intento de conciliación los procesos que relativos movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo mientras que en el artículo 156.1 exige como requisito para la tramitación del proceso de conflicto colectivo el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el art. 63 y entre los procesos que se tramitarán por el procedimiento de conflicto colectivo se encuentran los que afecten a decisiones empresariales de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, -artículo 153.1 ya mencionado-

Esta Sala entiende que el artículo 64 establece una excepción a la regla general del artículo 156.1, que exige el requisito de conciliación previa en materia de conflictos colectivos, pues no es razonable entender que en los procedimientos individuales en esta materia no sea exigible el requisito de la conciliación previa y si lo sea en los supuestos en que se trate de decisiones de carácter colectivo y además en este sentido se ha pronunciado el Tribunal Supremo entre otras en sentencia de 3 de diciembre de 2019 (Recurso: 141/2018) que recoge: *"...2.- Debemos empezar por recordar la legislación vigente en esta materia.*

Como dispone el art. 153.1 LRJS, se tramitarán a través del proceso de conflicto colectivo las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, un convenio colectivo, o pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan los arts. 40.2; 41.1; 47 y 51.1 ET.

En materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, el art. 41.5 ET se remite al conflicto colectivo como procedimiento de impugnación de la decisión empresarial, sin perjuicio de la acción individual en su caso.

Tanto la sentencia de instancia, como las propias partes recurrentes, aceptan que la aplicación de tales preceptos lleva a considerar que el procedimiento de conflicto colectivo utilizado por los demandantes es la vía procesal adecuada para impugnar el acuerdo alcanzado entre los sindicatos y la empresa durante el periodo de consultas.

Síguenos en...

Lo que resulta conforme a lo postulado por el Ministerio Fiscal en su informe, pese a que luego parece negar extrañamente que se hubiere utilizado esa específica modalidad procesal.

La cuestión que suscita el recurso no es la de discutir la adecuación de tal procedimiento, sino la de determinar si en este caso era o no preceptivo el intento de conciliación o mediación previa a la interposición de la vía judicial.

3.- A tal efecto hay que estar a los que dispone el art. 156.1 LRJS, que a su vez se remite al art. 63, en el que efectivamente se impone como requisito general la obligación de acudir a la conciliación o mediación previa ante el servicio administrativo correspondiente.

Pero el art. 64 establece seguidamente distintas excepciones a esta regla, entre las que expresamente incluye los procesos relativos a la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En nuestras precitadas STS de 9/12/2013 y 16/9/2014, ya hemos tenido ocasión de pronunciarnos sobre la aplicación de esa excepción a los procesos de conflicto colectivo en materia de MSCT de carácter colectivo.

Como en las mismas decimos: "Desde el punto de vista procesal, el cauce por el que han de discurrir las demandas que versen sobre la modificación sustancial de condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores habrá de ser el proceso de conflicto colectivo, por exigirlo expresamente el artículo 153.1 de la LRJS, pero naturalmente con las especialidades que para esas acciones se desprende del cuerpo normativo conjunto que regula el ejercicio de tales pretensiones, o, lo que es lo mismo, con observancia de las especialidades que para el ejercicio de tales acciones se desprende de la Ley.

En ese sentido, si bien es cierto que el artículo 63 LRJS establece una regla general como requisito previo al proceso de exigir la conciliación previa, sin embargo en el artículo siguiente, el 64.1 LRJS y con absoluta claridad se establecen una serie de excepciones a esa exigencia preprocesal, entre las que se encuentra la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, trámite que, por otra parte, parecería redundante en una materia en la que la impugnación en vía judicial la de la decisión del empresario se ha de llevar a cabo después de agotado el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Además, como se razona en la sentencia recurrida, en las reclamaciones referidas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo la idea de celeridad impulsa evidentemente la ordenación procesal que se hace del cauce para impugnarla en un breve plazo de tiempo, lo que además redundaría en beneficio de la seguridad jurídica, razones de la regulación del proceso y de la decisión que adoptó la sentencia recurrida que excluyen cualquier planteamiento de vulneración del artículo 24 CE.

Por esa razón, aun cuando es cierto que con carácter general el artículo 156.1 LRJS dispone como requisito necesario para la tramitación del proceso de conflicto colectivo el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63 antes citado, sin embargo en estas reclamaciones de modificación sustancial de las condiciones de trabajo entra en juego la regla especial citada, la del artículo 64 LRJS que excluye ese requisito de conciliación previa, como antes se ha visto. Por ello, si la conciliación previa no es preceptiva, no hay suspensión posible del plazo de caducidad, que opera en sus propios términos y alcance temporal, a pesar de que se interpusiera tal demanda, como antes se dijo". El sindicato recurrente no desconoce esta doctrina, pero sostiene que su aplicación estaría exclusivamente limitada a los supuestos en los que el objeto del conflicto colectivo es la decisión unilateral del empresario que aplica la MSCT de carácter colectivo, tras haber finalizado sin acuerdo el periodo de consultas.

Niega que ese mismo criterio pueda hacerse extensivo a los conflictos colectivos en los que se impugna el contenido del acuerdo con el que concluye la negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores ...", añadiendo a continuación que " No podemos compartir el criterio de la recurrente...", lo que lleva consigo que estimemos el recurso formulado y dejamos sin efecto el archivo de las actuaciones para que por el Juzgado continúe la tramitación del procedimiento.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por Martina actuando en representación del comité de empresa de ANOVO IBERICA MADRID S.L., contra el auto de 29 de abril de 2024 que desestimó el recurso de reposición interpuesto frente al Auto de 16 de abril de 2024, que acordó el archivo de la demanda, dictado por el Juzgado de lo Social nº 5 de Madrid y en su consecuencia debemos revocar y revocamos el auto y dejamos sin efecto el archivo de las actuaciones para que por el Juzgado continúe la tramitación del procedimiento.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2828-0000-00-0901-24 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif/cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2828-0000-00-0901-24.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Síguenos en...



El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

