



Roj: **STS 3167/2013** - ECLI: **ES:TS:2013:3167**

Id Cendoj: **28079140012013100420**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/05/2013**

Nº de Recurso: **53/2012**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintiuno de Mayo de dos mil trece.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por D. Manuel Suárez Gago-Ruiz, en nombre y representación de ZARDOYA OTIS, S.A., contra la sentencia de 16 de marzo de 2.012 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en el procedimiento núm. 3/2012 seguido a instancia de Comité de Empresa en Asturias de Zardoya Otis, S.A. contra la empresa Zardoya Otis, S.A. sobre Conflicto Colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida D. Juan Pablo, D. Anton, D. Carmelo Y D. Eduardo, en su calidad de miembros del Comité de Empresa en Asturias de Zardoya Otis, S.A. representada por el Letrado D. Manuel Fernández Álvarez.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jesus Gullon Rodriguez,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación del Comité de Empresa de Zardoya Otis, S.A. se presentó demanda sobre Conflicto Colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: <<el derecho de los trabajadores de la empresa en Asturias con categoría profesional de Técnicos a iniciar a las 8,30 h y finalizar a las 18 h. su jornada laboral en sus centros de trabajo, y no en sus puestos de trabajo, condenado a la empresa a estar y pasar por esta declaración, dejando sin efecto alguno, anulándola, la orden/comunicación emitida por dicha empresa con fecha 21 de noviembre de 2.011>>.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio con el resultado que obra en las actuaciones.

TERCERO.- El día 16 de marzo de 2.012, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Asturias, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: <<Que, estimando la demanda promovida por el Comité de Empresa de Asturias frente a la empresa "ZARDOYA OTIS S.A.", declaramos la nulidad de la medida adoptada por la empresa demandada de modificar el sistema de cómputo de la jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo, condenándola a estar y pasar por esta declaración y a reponerlos en la situación anterior a la publicación de la circular de 21 de noviembre de 2011 impugnada>>.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: << **1º.-** El número de trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Oviedo, Avilés y Gijón de la empresa Zardoya Otis S.A. asciende a la cifra de unos 60 y los afectados por el presente conflicto son los operarios del grupo de técnicos de mantenimiento y reparación.- **2º.-** Las relaciones laborales entre la empresa y el personal de sus centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Asturias se rigen por el XVI Convenio Colectivo de la empresa Zardoya Otis, S.A. y Ascensores Eguren, S.A. (A.E.S.A.) (Código de Convenio nº 9005462), que fue suscrito con fecha 11 de octubre de 2011 y publicado en el BOE de 13 de febrero de 2012, y concretamente en lo que se refiere



a la jornada de trabajo su Art. 8 , después de determinar el número de horas de trabajo efectivo en todos los centros de trabajo para los sucesivos años de vigencia del convenio (-Año 2011: 1.716 horas.- Año 2012: 1.716 horas.- Año 2013: 1.716 horas), determina que "Los calendarios sean objeto de acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegados de personal y la Dirección. En caso de no acuerdo se mantendrá el calendario anterior. Si esta situación de no acuerdo se dilata hasta el 30 de Noviembre de los años 2011, 2012 y 2013, el remanente de horas, si las hubiere, favorables al trabajador, serán disfrutadas de común acuerdo, teniendo en cuenta que su disfrute no perjudique la marcha productiva del centro de trabajo".- **3º.**- En los centros de trabajo afectados por el presente conflicto el horario laboral en jornada ordinaria es de lunes a jueves desde las 8.30 horas a las 13 horas y desde las 15 a las 18 horas, y los viernes las 8.30 horas a las 15 horas.- **4º.**- Históricamente, al menos desde hace unos 30 años y hasta el 21 de noviembre de 2011, la empresa computaba la jornada de trabajo desde que los trabajadores, una vez cambiados con la ropa de trabajo, salían de los vestuarios que la empresa tiene en los centros de trabajo en Oviedo, Gijón y Avilés, y se dirigían a los correspondientes lugares en los que tuvieran que realizar las reparaciones y mantenimientos correspondientes, hasta el regreso a esos mismos centros a las 18 horas.- Los trabajadores con rutas predeterminadas, tenían la alternativa de dirigirse directamente desde sus domicilios a sus lugares de trabajo.- **5º.**- Fechada el 21 de noviembre de 2011 la empresa publicó en el tablón de anuncios una nota de régimen interno, en la que después de indicar en su apartado 1º que la empresa autorizaba el uso de los vestuarios de los diferentes centros de trabajo a los trabajadores que lo necesitasen, no siendo su uso obligatorio, precisaba a continuación, en su apartado 2º, que, salvo que así se ordenara expresamente, ningún técnico tenía que presentarse a diario en los locales de la empresa, y terminaba señalando en su apartado 3º que: "Aquellos que precisen material o cualquier otra cosa, deben coordinarse con su jefe inmediato para planificar su trabajo de forma adecuada.- El Estatuto de los Trabajadores claramente indica que la jornada solo comienza cuando el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo (Art. 34.5), es decir uno se cambia antes del inicio de l trabajo y después de finalizada su jornada, no durante la misma. Y el puesto de trabajo no necesariamente es la oficina, como es el caso de nuestros técnicos (trabajadores en misión) cuya jornada comienza en la obra donde estén destinados o en cualquiera de sus instalaciones de su ruta de mantenimiento.- "Por tanto, cualquier técnico que precise utilizar el vestuario, debe de hacerlo fuera del horario que comprende su jornada de trabajo. Para aclararlo usaremos un ejemplo: si la jornada de trabajo del técnico comienza a las 8,30 h. a esa hora debe de estar en su puesto de trabajo que es el ascensor que tenga que hacer el mantenimiento, reparaciones, modernizaciones, montajes etc. Si su jornada termina a las 18 h. a esa hora terminará su trabajo en el lugar en que este trabajando y si lo precisa irá a la delegación a hacer uso del vestuario."- **6º.**- El intento de conciliación se celebró ante el SASEC el 12 de enero de 2012, finalizando sin avenencia entre las partes>>.

CUARTO.- Por la representación de Zardoya Otis, S.A., se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, en el que se formulan los siguientes motivos: 1º) Al amparo del art. 207 d) LRJS , por error en la valoración de la prueba, 2º) Al amparo del art. 207 b) LRJS , por incompetencia de la Sala de los Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias para conocer del conflicto colectivo, 3º) Al amparo del art. 207 b) LRJS , por inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo y 4º) Al amparo del art. 207 e) LRJS por infracción del art. 138.1 de la LRJS en relación con el art. 59.4 ET

QUINTO.- Personada la parte recurrida y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso procedente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 16 de mayo de 2.013, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El presente recurso de casación tiene su origen en la demanda que en fecha 13 de febrero de 2.012 interpuso el Comité de Empresa de Zardoya Otis, S.A. frente a la misma, para mantener las condiciones de trabajo de los técnicos (operarios de mantenimiento y montaje) en la forma anterior a la decisión empresarial de fecha 21 de noviembre de 2.011, de forma que dichos trabajadores iniciasen y terminases su jornada en los centros de trabajo y no en sus puestos de trabajo, fuera de la empresa.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en la sentencia de 16 de marzo de 2.012 que ahora se recurre en casación, estimó íntegramente la demanda y dejó sin efecto aquélla decisión de la empresa para mantener como condición más beneficiosa colectiva la disfrutada por los referidos trabajadores de los centros de trabajo de Asturias.

Antes de llegar a tal decisión de fondo, la sentencia recurrida rechazó las excepciones de incompetencia de jurisdicción, caducidad de la acción e inadecuación de procedimiento. En cuanto al fondo, la sentencia recurrida parte de que se está en presencia de un grupo genérico de trabajadores que venían disfrutando hasta el 21 de noviembre de 2.011 de una condición más beneficiosa derivada de la actuación a los largo del tiempo



de la propia empresa, que había mantenido durante al menos 30 años la posibilidad de que los trabajadores afectados comenzasen el cómputo de su jornada de trabajo al salir de los vestuarios de los centros de trabajo de Oviedo Gijón y Avilés, la empresa y no en los lugares o centros de trabajo externos en los llevaba a cabo sus actividades de reparación y mantenimiento, hasta la llegada de nuevo al centro de la demandada donde se cambiaba para concluir su jornada.

SEGUNDO.- Recurre ahora la empresa la anterior sentencia en casación, estructurando el recurso en cuatro motivos.

El primero de ellos se construye al amparo del artículo 207 d) de la LRJS, error en la apreciación de la prueba, para que se añada un nuevo hecho probado a la sentencia, en el que se diga que "La comunicación de régimen interno de 21 de noviembre de 2.011 a que se refiere el ordinal quinto estaba dirigida a todos los empleados pertenecientes a la Dirección de Zona de Oviedo, que comprende las Comunidades Autónomas de Asturias y Cantabria".

Entiende la empresa que la adición de ese hecho es trascendental para determinar la competencia objetiva del órgano judicial que ha de conocer en instancia la cuestión, el conflicto colectivo planteado, porque si se admite que el conflicto se extiende territorialmente más allá de una comunidad autónoma, la competencia habría de ser de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, tal y como previene el artículo 8 de la LRJS.

Tal y como se razona en la sentencia recurrida y como veremos en el siguiente fundamento, la cuestión discutida ahora ha de situarse no en el alcance territorial de los centros afectados, sino en el plano de la legitimación activa para promover el conflicto y sus correspondientes límites, desde la perspectiva que proporciona el artículo 154 c) LRJS. Por eso ahora hemos de afirmar que la adición del hecho probado que se pretende ha de rechazarse por superflua o innecesaria, porque aunque se admitiese que la comunicación que se fijó por la empresa en el tablón de anuncios el día 21 de noviembre de 2.011 podría afectar a toda la Dirección de Zona de Oviedo (incluidos centros de trabajo en Cantabria), la realidad es que en la propia demanda que plantea el Comité de Empresa de los de Asturias limita los efectos a los de esa comunidad Autónoma, como ahora se verá. El primer motivo, en consecuencia, ha de rechazarse.

TERCERO.- En el segundo motivo y por la vía del artículo 207 d) LRJS en relación con el artículo 8.1 de la misma norma, pretende la recurrente que se acoja la excepción de incompetencia objetiva de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de justicia de Asturias para conocer de la pretensión de autos, ya que la misma, como antes se dijo, podría afectar también a los centros de las empresas en la Comunidad de Cantabria.

Se trata entonces de determinar el alcance de esa competencia, en función de los parámetros legalmente previstos para ello, analizando si esa competencia viene fijada legalmente de manera coextensa con la decisión empresarial impugnada o puede limitar sus efectos a un ámbito inferior o más reducido, derivado y coincidente con la legitimación de quienes promueven el conflicto.

La jurisprudencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo al abordar la cuestión suscitada sobre la competencia viene afirmando, en la misma línea que razona la sentencia recurrida, que las normas reguladoras del problema competencial descrito parten de lo que se dispone en los artículos 151 y 152 de la anterior Ley de Procedimiento Laboral, hoy art. 154 c) de la LRJS, de idéntico contenido, en relación con los artículos 7 y 8 de la misma norma, analizando la competencia no desde el ámbito de la extensión de la norma o actuación empresarial a que se refiera el conflicto, sino desde la perspectiva de la legitimación o ámbito posible de actuación de los demandantes. Así se dice en nuestras SSTs de 20 de junio de 2.008 (recurso 131/2007) y 21 de julio de 2.009 (recurso 3389/2008).

En esas sentencias se afirma que la legitimación para la distribución de la competencia de instancia para conocer de las demandas de conflicto colectivo viene establecida en los arts 7, 8 y 9 de la LPL según la extensión territorial de sus efectos, y, asimismo el art. 152 (hoy 154 LRJS) de la misma Ley reconoce la legitimación de los representantes colectivos de los trabajadores - sindicales o unitarios - en función del alcance de su representación, de donde se desprende, como ha dicho esta Sala en reiteradas sentencias como la STS de 6-6-1994 (Rec.-3772/93) o en las SSTs de 15-2-1999 (Rec.- 2380/98), 7-2-2001 (Rec.-2017/00) o 10-10-2005 (Rec.-183/04), que *"la competencia para conocer de una demanda de conflicto colectivo no deriva del alcance de la norma o decisión que se trata de interpretar o aplicar sino del alcance o área a la que se contrae el conflicto, por lo mismo que la legitimación para interponerlo sólo la tienen quienes tengan representatividad suficiente en relación con dicha misma área de actuación"*.

Si los demandantes tenían entonces legitimación para promover el conflicto frente a la empresa, pero en el ámbito reducido de su actuación de representación unitaria, esto es, a los centros de trabajo de la empresa en Asturias, la consecuencia es que los efectos del conflicto se limitarán a ese ámbito coincidente con la legitimación, Asturias, y por tanto no puede vincularse, atribuirse la competencia para conocer del mismo al



órgano teórico que tiene competencia para resolver los que se planteen y afecten a más de una Comunidad Autónoma, esto es La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (artículo 8 LRJS), con abstracción indebida de la competencia para promover el conflicto.

En consecuencia, de lo razonado se desprende que, oído el Ministerio Fiscal, el motivo debe desestimarse.

CUARTO.- El siguiente motivo del recurso de casación se construye también al amparo de lo previsto en la letra d) del artículo 207 LRJS , por entender el recurrente que se ha producido una vulneración del artículo 153.1 LRJS al no concurrir en el caso los necesarios requisitos que configuran la existencia del conflicto colectivo.

Tan nutrida como conocida es la jurisprudencia de la Sala en la que se afirma –SSTS de 10 de junio de 2.008 (recurso 139/2005) y 27 de junio de 2.008 (recurso 107/2006) , entre otras muchas– que la identificación legal del conflicto colectivo viene determinada por varios elementos: a) uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad"; y b) otro elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el actuado a través del conflicto y que puede definirse como "un interés que aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general". (STS 28 de junio de 2006, Rec. 75/2005 ; 17 de noviembre de 2003 y 10 de junio de 2003, Rec. 76/2002).

Así, se dice en la primera de las sentencias citadas que "*... lo que el conflicto colectivo supone es la necesidad de interpretar normas legales o pactadas colectivamente, que afectan a un grupo de trabajadores, considerados en su conjunto, de modo que el interés que se cuestiona, en estos especiales procesos, no es el individual o personal de cada trabajador, reflejado por una reivindicación económica de carácter específico y perfectamente concretada, sino que la solución pretendida comprende a todos los trabajadores, que integran dichas categorías ...*".

Lo que aplicado al caso de autos equivale a decir que la decisión unilateral de la empresa de suprimir determinadas condiciones de trabajo en la disposición fijada en el tablón de anuncios, de fecha 21 de noviembre de 2.011, transcrita en el ordinal quinto de la sentencia recurrida, es manifiesto que la misma tiene una vocación de afectación generalizada a todos los trabajadores que se encuentren en la situación que allí se describe, con independencia de su propia individualidad, es decir, aquellos técnicos de mantenimiento y reparación que utilizan los vestuarios de la empresa y pretenden que se les continúe aplicando el mismo sistema anterior de cómputo de inicio de su jornada de trabajo, en los términos antes explicados. La pretensión de que ese grupo genérico de trabajadores continúe disfrutando del régimen anterior, consolidado durante más de 30 años, es una genuina demanda que ha de canalizarse a través de la vía del conflicto colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 153.1 LRJS (la demanda se planteó el 13 de febrero de 2.012) con la particularidad además de que en este caso se trata de una modificación colectiva de las condiciones de trabajo, desde la redacción del artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores en el momento de llevarla a cabo, con arreglo al que se consideraba de carácter colectivo "la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos". En suma, tratándose de modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados, el cauce procesal adecuado para su impugnación era, tal y como se afirma en la sentencia recurrida, el de conflicto colectivo, lo que supone al desestimación del motivo del recurso que acabamos de analizar.

QUINTO.- En el cuarto motivo del recurso se denuncia la infracción por parte de la sentencia recurrida de lo dispuesto en el artículo 59.4 del Estatuto de los Trabajadores , al amparo de lo que establece el artículo 207 e) LRJS , por cuanto que, se afirma por la recurrente, la acción para impugnar la decisión empresarial estaría caducada por transcurso de los 20 días que previene aquél precepto para la impugnación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

El artículo 138.1 de la LRJS , en relación con el proceso de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo establece lo siguiente:

"El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40 , 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores . 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 "



En el caso que examinamos, tal y como aparece reflejado en el hecho probado quinto de la sentencia recurrida, consta que la nota de régimen interno de 21 de noviembre de 2.011 de la empresa para suprimir el sistema de cómputo de jornada anterior se publicó en el tablón de anuncios, pero no se notificó por escrito la nueva medida ni a los trabajadores ni a sus representantes, con la debida constancia como garantía de seguridad jurídica para aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción, razón por la que, como acertadamente razona la sentencia recurrida, no cabe aplicar el plazo de caducidad de 20 días previsto en la norma, al no darse el presupuesto para el inicio del cómputo.

La sentencia recurrida no cometió la infracción denunciada, lo que determina la desestimación de éste cuarto motivo del recurso, y a la vista de lo que se ha razonado en los anteriores fundamentos, la conclusión final ha de ser, oído el Ministerio Fiscal, la de desestimación íntegra del recurso de casación formulado y la plena confirmación de la sentencia recurrida. Sin costas.

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

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la representación de ZARDOYA OTIS, S.A., contra la sentencia de 16 de marzo de 2.012 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en el procedimiento núm. 3/2012 seguido a instancia de Comité de Empresa en Asturias de Zardoya Otis, S.A. contra la empresa Zardoya Otis, S.A. sobre Conflicto Colectivo. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

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

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