



Roj: **STS 5577/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5577**

Id Cendoj: **28079140012015100682**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **14/10/2015**

Nº de Recurso: **275/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 1493/2014,**
STS 5577/2015

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a catorce de Octubre de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación, formulado por el Letrado D. Fernando Beltrán Aparicio, en nombre y representación de la empresa SCHINDLER S.A., contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 2 de abril de 2014, en actuaciones seguidas por LA FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS y METAL, CONSTRUCCIONES Y AFINES DE LA UGT, FEDERACION DE INDUSTRIA (MCA- UGT), contra dicha recurrente, U.S.O. y MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Han comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la Unión Sindical Obrera, representada y defendida por el Letrado Don José Manuel Castaño Holgado, Metal, Construcción y Afines de la UGT, Federación de Industria (MCA-UGT), representado y defendido por el Letrado Don Saturnino Gil Serrano y la Federación de Industria de Comisiones Obreras (FI-CCOO), representada y defendida por el Letrado Don Enrique Lillo Pérez.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Miguel Angel Luelmo Millan,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Federación de Industria de Comisiones Obreras y Metal, Construcción y Afines de la UGT, Federación de Industria (MCA-UGT), formularon demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando se dicte sentencia por la que se declare nula por violación de derechos fundamentales la medida empresarial impugnada consistente en reducir el 30% de la retribución económica que perciben los trabajadores integrados en el servicio de atención permanente y que prestan servicios de disponibilidad para atención a clientes fuera de su jornada laboral o subsidiariamente se declare nula por razones de legalidad ordinaria o subsidiariamente se declare injustificada la medida y se ordene la reposición de los trabajadores por esta medida al cobro del 100% de su retribución económica sin ninguna clase de reducción, condenando a la empresa demandada a reintegrar económicamente las reducciones practicadas en sus retribuciones habituales.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 2 de abril de 2014, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: "FALLAMOS: Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CCOO y UGT, a la que se adhirió USO, por lo que anulamos la reducción retributiva impuesta por la empresa demandada y condenamos



a SHINDLER, SA a estar y pasar por dicha nulidad, así como a reponer a los trabajadores en las mismas condiciones retributivas existentes con anterioridad a la imposición de la medida".

CUARTO .- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " **1.** - CCOO y UGT ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación en la empresa SHINDLER, SA. - USO acredita también implantación en la empresa demandada.

2. - En las diferentes áreas territoriales de España en que se organiza el personal de la demandada hay constituido un Servicio de Atención Permanente (en adelante SAP), formado por trabajadores que de forma rotativa están en situación de disponibilidad y de guarda continuada, incluso de noche y en fines de semana, para arreglar las averías que puedan surgir mientras el resto de la plantilla descansa. La disponibilidad y localización que comporta la pertenencia al SAP se retribuye de forma específica e independiente de los servicios efectivos que dentro del programa de atención permanente los trabajadores presten durante esos periodos de tiempo.

Las condiciones laborales de los trabajadores que integran los SAP o están en situación de disponibilidad y permanencia se regulan en unas áreas territoriales por medio del respectivo convenio colectivo de empresa y en otros territorios mediante pactos colectivos o individuales.

La empresa tomó la decisión de reducir las retribuciones fijas percibidas por los trabajadores integrantes de los SAP o sujetos al régimen de disponibilidad y permanencia.

En las provincias o autonomías uniprovinciales que tienen convenios colectivos de empresa negociados en 2012 y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, o que se adhirieron a uno de ellos, se acordó aplicar una minoración de un 15% en las compensaciones de carácter fijo abonadas por la realización de los servicios de asistencia permanente, guardias y permanencias. También se acordaron incrementos de jornada y congelación salarial. Vizcaya, Burgos, León, Cantabria, Valladolid, Álava, Palencia, Soria son los territorios en que se aplicó esta medida. En Navarra, igual minoración del 15% se instauró en el acuerdo colectivo complementario del convenio colectivo sectorial. En Barcelona y Girona las retribuciones de carácter fijo del SAP, guardias y permanencias se regulan en el convenio colectivo de empresa y para su minoración la demandada puso en marcha el mecanismo establecido en el art. 82.3 ET . La propuesta inicial consistió en un recorte del 50%. El periodo de consultas terminó sin acuerdo y se continuaban realizando los trámites previstos en el art. 82.3 ET .

En las demás provincias o autonomías uniprovinciales la empresa inició los trámites para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo consistente en la minoración de la retribución fija abonada por la realización del SAP, guardias y permanencias. La propuesta inicial fue una reducción del 50%.

En Valencia, Castellón, Alicante, La Rioja, Huelva, Gran Canaria, Badajoz, Cáceres, Granada, Guipúzcoa, Salamanca, Tarragona, Murcia, Toledo y Ciudad Real, el periodo de consultas finalizó con el acuerdo de aplicar una reducción del 30%. La reducción retributiva pactada tenía carácter definitivo.

3.- En los centros de trabajo de Madrid, Asturias, Almería, Cádiz y Córdoba no se alcanzó acuerdo en el período de consultas, por lo que la empresa procedió a reducir definitivamente un 45% de las retribuciones fijas de los trabajadores SAP. La retribución media de los conceptos fijos SAP en los centros de Almería, Asturias, Cádiz y Córdoba, sin computar horas extraordinarias, asciende a 573,66 euros por semana. - En el centro de trabajo de Madrid se abona, en función de determinados rangos: A, 820,01 euros semanales; B, 103,40 euros semanales; C, 544,18 euros semanales y D, 440,78 euros semanales.

4.- El 30-07-2013 la Sala de lo Social del TSJ de Asturias dictó sentencia, mediante la cual declaró injustificada la medida de los centros de Asturias.

El 2-09-2013 el Juzgado de lo Social nº 2 de Córdoba declaró injustificada la medida del centro de Córdoba.

El 19-09-2013 el Juzgado de lo Social nº 4 de Madrid dictó sentencia , mediante la que anuló la medida en Madrid, confirmándose dicha sentencia por STSJ Madrid de 14-02-2014 .

El 17-10-2013 el Juzgado de lo Social nº 5 de Almería declaró injustificada la medida en el centro de Almería.

El 24-10-2013 la Sala de lo Social del TSJ de Sevilla declaró nula la medida en los centros de la provincia de Cádiz.

Las sentencias mencionadas no son actualmente firmes.

5.- El 5-02-2013 la empresa demandada se dirigió a los representantes legales de los trabajadores de los centros de Madrid, Asturias, Almería, Cádiz y Córdoba para notificarles su decisión de promover una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, anexándoles la composición de los representantes de



los trabajadores en los centros mencionados, así como el listado de trabajadores afectados por la medida centro por centro.

6.- El 18-12-2013 se reúnen la empresa demandada y trece representantes legales de los trabajadores, de los que siete pertenecen al comité de Madrid, tres al de Asturias, uno por los centros de Cádiz, Almería y Córdoba.

La empresa manifiesta su decisión de promover un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, cuyo objetivo es reducir las retribuciones en aquellos centros, en los que se desestimó judicialmente la modificación precedente. - La RT manifestó que la medida era discriminatoria, por cuanto se proponía una reducción del 55%, cuando la modificación precedente fue inferior, respondiéndose por la empresa que la nueva medida se basaba en la acentuación de las circunstancias que causaron la anterior, que no se tomaban ahora en consideración.

La RT pregunta qué razones apoyan la medida unitaria, cuando las circunstancias de los centros son diferentes. - Los representantes de Asturias reprochan a la empresa la composición de la comisión, contestándose por la RE que la comisión se

acomoda a la representatividad en cada centro afectado, quejándose los representantes de Asturias que no se les entregaron los datos para comprobarlo, respondiéndose por la empresa que si fue así, se debió a que se negaron a recibir la comunicación, lo que se hizo valer mediante testigos.

La RE entrega la memoria y la RT manifiesta que la medida es discriminatoria, porque se les aplican peores medidas que a los demás centros, proponiéndose por la empresa que las actas se firme por un miembro de cada área territorial.

El 26-12-2013 se produce la segunda reunión, a la que asisten 11 representantes de los trabajadores (5 de Madrid; 3 de Asturias y 1 por Almería, Cádiz y Córdoba), aprobándose por ambas partes el acta precedente.

La empresa explicó las causas en las que fundamenta la medida, tanto generales como particulares por centro de trabajo, conforme a lo relatado en las memorias. - La RT se opone a las causas alegadas.

La RE explica el mapa SAP semanal, destacando que sus importes son iguales, salvo en Madrid, donde son superior porque no se abonan horas extraordinarias por horas efectivas durante el tramo de disponibilidad, defendiéndose por la empresa que se trata de un régimen muy homogéneo en la empresa, salvo en Barcelona donde se aplica el convenio colectivo, así como por su forma de realización, lo que se niega por la RT. Se explica, a continuación, los datos de desplazamiento semanal y el proyecto Impulso, así como los datos de salidas en la empresa, retribuciones, seguros y retribuciones de especialistas.

El 30-12-2013 se reúne por tercera vez la comisión, en esta ocasión con la misma composición que en la primera reunión, donde se reprocha por la RE las fechas elegidas por la empresa, entendiéndose que no se puede negociar en dicho plazo.

La RE entrega, a continuación, los informes de auditoría de las cuentas anuales de 2009 a 2012 inclusive, así como un desglose detallado de las horas y conceptos que engloban en la tasa horaria 410. - La RE manifiesta que no ha podido recabar toda la información solicitada, relativa al número de avisos de los últimos 4 años; los datos de avisos no técnicos del mismo período; los datos del número de llamadas por cada cliente y el tiempo medio imputado a cada aviso.

La RE informa, a continuación, sobre los llamados "Datos Retrofit", que son las mejoras introducidas en los aparatos para garantizar un mejor funcionamiento, precisando costes y número de horas utilizadas en su despliegue, negándose por la RT que esos datos tengan relación eficiente con la reducción retributiva. - La RE informa, así mismo, sobre su inversión en formación y sus costes, reiterándose por la RT que no ve relación con la medida. - La RE informa sobre el desglose de la tasa horaria, subrayando que el 83% del coste del mantenimiento es de personal, informándose, a continuación, sobre la comparativa con empresas del sector y particularmente con OTIS, cruzándose distintas opiniones sobre la homogeneidad del servicio, en los que la empresa mantiene que su coste -19.700- euros es muy superior al de OTIS - 6.759,06 euros - La RE informa sobre la reducción de ingresos en los tres últimos trimestres, oponiéndose por la RT que la empresa tiene beneficios. Acuerdan finalmente que se prolongará el período de consultas.

El 3-01-2014 se produce la cuarta reunión a la que acuden 12 representantes de los trabajadores (6 de Madrid; 3 de Asturias y uno por los centros de Almería, Cádiz y Córdoba), firmándose por todos los presentes el acta anterior.- La RT manifiesta que no cabe comparar con OTIS y que están dispuestos a acogerse al convenio de dicha empresa en su conjunto, respondiéndose por la empresa que lo relevante es la diferencia de costes. - La RT pregunta si se han barajado otras medidas, respondiéndose por la empresa que los sick units, los técnicos especialistas, la inversión en formación, subrayando que, aunque se planteó la externalización, la descartó ante la oposición de la plantilla. - La RE informa, a continuación, sobre avisos no técnicos; se informa que una



misma avería solo genera un parte de trabajo, por lo que el número de llamadas no es relevante, quejándose la RT de las malas prácticas de algunos encargados. - La RE informa sobre los tiempos medios imputados a cada aviso, preguntándose por la RT sobre la protocolización de los avisos y desde cuando comienzan a computar, comentándose por la empresa que la nueva instrucción en la materia ha producido buenos resultados. - Se informa también sobre los avisos anulados por los clientes y las causas, precisando que no se anulan avisos con horas imputadas, reprochándose por la RT que no haya información correcta sobre domingos, lo que se admite por la RE. - La RE informa sobre avisos totales de lunes a viernes y sábados y domingos y sobre datos portfolio, que es la ratio de número de aparatos por técnico desde 2009 a 2013. -

También se informa sobre horas productivas y no productivas; coste vehículos; pago por cumplimiento de objetivos. - A continuación, el señor Yaguez explica su informe técnico, sin que la RT comparta sus alegaciones. - La RT reprocha finalmente a la empresa una reducción del 55% cuando en otras zonas ha sido menor, contestándose por la RE que las circunstancias han empeorado.

El 9-01-2014 se produce la quinta reunión, a la que acude el mismo número de representantes de los trabajadores que a la primera reunión, firmándose por los presentes el acta de la reunión precedente, aportándose más información. - La RE informa sobre los avisos anulados y sobre los avisos totales detallados 18 horas sábados y domingos. - La RT se queja de los datos de masa salarial, desmarcándose la RE de la crítica, por considerar que informó adecuadamente. - La RT pide una nueva reunión y pregunta sobre la incidencia de los recursos sobre las sentencias precedentes, que anularon la medida empresarial, respondiéndose por la empresa que aquellas medidas afectaron únicamente a 2013, mientras que las presentes afectan únicamente a 2014, por lo que sería irrelevante que los recursos dieran la razón a la empresa. - La RE defiende su política general, tanto en lo que afecta a otros gastos, como a las inversiones en publicidad y propone que la reducción se limite al 40%. - La RT defiende que la medida sea temporal, manifestándose por la empresa que el problema es estructural y que tiene vocación de futuro, para asegurar su competitividad. - La RT reprocha a la empresa que no se sabe adonde se van a imputar los ahorros de la medida, manifiesta que va a entregar un escrito de alegaciones y realiza una contrapropuesta, consistente en una reducción del 15%; excluir de la reducción las guardias de permanencia; el abono íntegro de las cantidades detraídas en 2013 y el desistimiento de los recursos. - La RE explica sus razones por las que no puede acceder a la petición de la RT, que obran en autos y se tienen por reproducidas. - Finalmente la RE acepta mantener una nueva reunión.

El 15-01-2014 se produce la nueva reunión, a la que acuden nuevamente 13 representantes de los trabajadores, distribuidos igual que en la primera reunión, firmándose el acta precedente por todos los presentes.- La RE entrega información sobre gastos de otros servicios profesionales independientes; desglose del gasto en publicidad, propaganda y relaciones públicas; desglose de otros servicios y un contrainforme al informe emitido por la RT. - Se produce un cruce de opiniones sobre la voluntad negociadora de la empresa, quien propone una reducción del 35% para 2014, proponiéndose por la RT una reducción del 20% de las compensaciones fijas del SAP; devolución de las cantidades descontadas en 2013; temporalidad de 2 años de la medida. - La RE replica que el 35% de las compensaciones fijas del SAP; devolución del 15% de las cantidades detraídas en 2013 y se opone a la temporalidad de la medida.

Tras un receso la empresa oferta la reducción del 32% de las compensaciones fijas del SAP y devolución del 25% de las cuantías detraídas en 2013. - La RT oferta, a su vez, la minoración del 25%; la devolución de la totalidad de las cantidades detraídas en 2013 y un día de descanso al finalizar la semana de guardia, sometido a la ratificación de la asamblea. - La RE oferta reducción del 30% y devolución del 22% de lo detraído en 2013, subrayando que no se detraerá cantidad alguna de las prestaciones concretas, lo que no se acepta por la RT. - La RE manifiesta que se procederá conforme a lo indicado anteriormente.

7.- El activo de la empresa demandada pasó en miles de euros de 712.532 (2009); 690.458 (2010); 693.064 (2011); 591.497 (2012) y 628.306 a 30-11-2013.

El patrimonio neto pasó en miles de euros de 394.029 (2009); 441.029 (2010); 343.151 (2011); 367.937 (2012) y 424.799 a 30-11-2013.

El pasivo pasó en miles de euros de 318.503 (2009); 249.429 (2010); 349.913 (2011); 223.560 (2012) y 203.506 a 30-11-2013.

El importe neto de la cifra de negocios pasó en miles de euros de 435.477 (2009); 416.442 (2010); 403.530 (2011); 363.386 (2012) y 305.505 a 30-11-2013.

Las ventas en miles de euros pasaron de 435.477 (2009); 416.442 (2010); 403.530 (2011); 363.386 (2012) 305.505 a 30-11-2013.

Los gastos de personal pasaron en miles de euros de 153.726 (2009); 152.179 (2010); 151.733 (2011); 137.108 (2012) y 124.191 a 30-11-2013.



El resultado de explotación en miles de euros pasó de 53.246 (2009); 65.164 (2010); 56.899 (2011); 66.797 (2012) y 54.720 a 30-11-2013.

Los resultados del ejercicio en miles de euros pasaron de 125.1999 (2009); 165.057 (2010); 142.154 (2011); 186.892 (2012) y 115.984 a 30-11-2013.

8.- Las áreas de negocio de la demandada son las nuevas instalaciones, que facturan el 12%; las modernizaciones, que facturan el 14% y el mantenimiento, que factura el 72% del total de la empresa.

Las ventas de nuevas instalaciones en 2008 ascendieron a 3.500, cuyo precio ascendía a 80 MM euros, frente a 806 vendidas a 30-10-2013, cuyo importe fue de 20 MM euros.

En el mercado de modernizaciones de equipo se vendieron 73 MM euros en 2008, frente a 40 MM euros en 2012 y 28 MM euros a 30-10-2013. La renegociación de los contratos ha supuesto una reducción importante en la facturación, porque se han reducido el número de visitas y la competencia obliga a negociar a la baja.

9.- Los ingresos totales en miles de euros por la actividad de mantenimiento de la empresa demandada en el período 1-01-2012 al 30-09-2013 fueron los siguientes:

2012:

Primer trimestre: 78.319.

Segundo trimestre: 77.402 (-1, 2%).

Tercer trimestre: 72.563 (-6,3).

Cuarto trimestre: 76.276 (5.1).

2013:

Primer trimestre: 67.897 (-1,10%).

Segundo trimestre: 68.955 (1,6%).

Tercer trimestre 65.296 (-5,3%).

10 .- El coste del personal de mantenimiento sin los conceptos salariales "D" y "G" asciende a 47.199.604 euros anuales. - El coste total de las unidades "D" y "G" asciende a 4.740.310 euros anuales.

11 .- La empresa ha acometido acciones formativas para su personal de mantenimiento, que ha supuesto fuertes inversiones.- Ha promovido la movilidad geográfica del personal administrativo. - Ha desplegado también medidas de desplazamientos geográficos temporales a personal de instalaciones y montajes. - Ha reducido plantilla mediante indemnizaciones superiores al mínimo legal y ha desplegado el proyecto de "sick units", consistente en la renovación y modernización de instalaciones para incrementar el tiempo entre llamadas y reducir el número de avisos, utilizando, entre otros, el sistema de portfolio protection y men. Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO .- Preparado recurso de casación por la empresa SCHINDLER, S.A., fue formalizado ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, consignándose los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, solicita la modificación del hecho declarado probado sexto. SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, alega violación del art. 59.4 del Estatuto de los Trabajadores .

SEXTO.- Transcurrido el plazo concedido para impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SEPTIMO.- En Providencia de fecha 18 de septiembre de 2015, se señaló para la votación y fallo del presente recurso el 7 de octubre de 2015, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El litigio que da origen a los presentes autos versa sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo consistente en la reducción del 30% del salario del personal del servicio de atención permanente de la empresa demandada. La sentencia de instancia estima la demanda y anula dicha reducción tras rechazar la excepción formulada por la empresa de caducidad de la acción. Se discute el *dies a quo* del cómputo del plazo para el ejercicio de la acción, recurriendo en casación la entidad demandada con dos motivos, uno fáctico y otro de infracción normativa, e impugnando de un lado USO y de otro UGT-CCOO. El Mº Fiscal considera improcedente el recurso.



SEGUNDO.- El primero de los motivos mencionados se ampara en el apartado d) del art 207 de la LRJS y propugna, con cierta complicación expositiva que dificulta su comprensión, la revisión del ordinal sexto del relato de la sentencia recurrida para que se le añada dos párrafos en la parte final de su texto donde se diga en primer lugar y antes de la frase "lo que no se acepta por la RT" que " *en caso de desacuerdo final en el período de consultas, se comunicaría a los trabajadores afectados, consistente en un 30% de reducción de todos los conceptos salariales que a nivel interno se referencian con las letras "D" y "G", sin que la minoración alcance en ningún caso a las compensaciones que se abonan por actuaciones que suponen para los operarios un desplazamiento y actividad presencial en la instalación respecto de la que se ha reportado una incidencia, de forma que en este aspecto se mantiene invariado el sistema actualmente vigente, esto es, pago del tiempo realmente invertido en dicha actividad al precio de hora extraordinaria, sin minoración del importe que se abona actualmente por la realización de tales horas* ".

A ello seguiría, tras la referida frase "lo que no se acepta por la RT", el segundo párrafo propuesto: " *a la vista de lo anterior, ambas partes dan por concluido el período de consultas sin acuerdo* ", cerrando el texto con la frase, que obra ya en la declaración fáctica, de que "La RE manifiesta que se procederá conforme a lo indicado anteriormente".

Cita en su apoyo el acta de la sexta reunión de la comisión representativa de 15 de enero de 2014 (aunque erróneamente dice en su primera hoja "2013") que forma parte de la descripción que se cita en el apartado f) del segundo fundamento de derecho de la sentencia recurrida, de manera que el documento ha sido tenido en cuenta por la Sala de instancia, si bien lo transcribe resumidamente, observándose, por otro lado, que la parte recurrente omite en su propuesta revisora la frase "en el plazo legal" de modo que, en realidad, el comienzo de ese primer párrafo no sería el propuesto sino otro que dijera "en caso de desacuerdo final en el período de consultas, se comunicaría **en el plazo legal** la medida a los trabajadores afectados", careciendo el resto del texto de importancia a los concretos efectos a que se reduce el debate en casación (caducidad) hasta el segundo párrafo que se pretende introducir, el cual figura también en la mencionada acta, por lo que puede incluirse para dar mejor y más completo sentido al texto, no sin antes precisar que lo que dice dicho párrafo es que la parte empresarial reitera que " **se procederá** conforme a lo indicado anteriormente", es decir, que señala a una actuación de futuro y no de presente, de modo que teniendo en cuenta esas puntualizaciones y dada la falta de la frase referida ("en el plazo legal") correspondiente al primer párrafo propuesto, el motivo puede acogerse parcialmente con la trascendencia que más adelante se señala, al resultar obligada, en cuanto al primero de dichos párrafos, la precisión de que la empresa dijo que en caso de desacuerdo final en el período de consultas se comunicaría la medida **en el plazo legal** a los trabajadores afectados, añadiéndose, en fin, como último párrafo que " *a la vista de lo anterior, ambas partes dan por concluido el período de consultas sin acuerdo* " seguido del ya obrante en el texto de la sentencia de " *reiterándose por la parte empresarial que **se procederá** conforme a lo indicado anteriormente* " .

TERCERO.- El segundo y último motivo, que se apoya en el apartado e) del mismo precepto de la Ley procesal, alega la infracción del art 59.4 del ET y la del art 153 de la LRJS con cita posterior del 138.1 de esta última norma. Por lo que a la caducidad se refiere, este postrer precepto establece que " *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* " .

Por su parte, el nº4 del art 59 del ET dispone que " *lo previsto en el apartado anterior (que fija para el ejercicio de la acción contra el despido o resolución de los contratos temporales el plazo de veinte días siguientes a aquel en que se hubiera producido) será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. **El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas*** " .

Tanto de uno como de otro precepto se infiere la necesidad de la notificación por escrito, lo que se desprende expresamente de la norma procesal y tácitamente de la estatutaria, al remitirse ésta a la acción contra el despido de su párrafo precedente, el cual debe comunicarse de este modo al afectado, precisándose en ambas, en lo que más interesa, que no comienza el cómputo del plazo hasta que no tenga lugar la notificación de la decisión, y en la segunda, además, que ésta tendrá lugar (en los casos de medidas colectivas) **tras la finalización del período de consultas** , lo que hace bueno el argumento de la sentencia de instancia (tercer fundamento de derecho) de que dicha notificación "es un acto autónomo y diferenciado del período de consultas".



De ahí se sigue que sobre resultar un tanto genérica y ecléctica la manifestación de la parte empresarial recogida "in fine" en la precitada acta de que " **se procederá** conforme a lo indicado anteriormente" -a la que, por otra parte, ya se ha hecho la precisión pertinente indicativa de la necesidad de una actuación posterior de la empresa en orden a comunicar a los trabajadores su decisión- con ello, en todo caso, no se podía entender que con ese mismo documento y a partir de esa frase se estaba realizando a los trabajadores la notificación legal requerida, no pudiendo entenderse tampoco que con esa frase se acredite que "la RE sí comunicó a la RT el contenido y la forma de proceder concreta en la implantación de la MSCT colectiva, después de la finalización del período de consultas cerrado sin acuerdo", ni que "seguidamente pero como un acto posterior e independiente a que ambas partes pusieran fin al período de consultas sin acuerdo, como literalmente consta en dicha acta final, es cuando la RE comunicó la decisión y forma de proceder que iba a llevar a cabo la empresa a la RT en los términos que ya había anticipado cuando expuso su oferta final, de ahí precisamente que en el acta se recoja que la RE reitera que procederá conforme a lo indicado anteriormente, como así se cumplió con la entrega de las cartas individuales a los trabajadores afectados", según argumenta textualmente la parte recurrente en su escrito (hoja 9), porque, con independencia del alcance que ello pudiera tener, ni se ha tratado de introducir este específico extremo (el de la entrega de tales cartas individuales) en el relato de la sentencia mediante la correspondiente propuesta modificativa del mismo (la única de las cuales se reduce a lo ya referido), ni se compadece tal afirmación con lo sostenido acto seguido por esa misma parte al referirse a la unidad de negociación o comisión representativa de los trabajadores a la que considera -al parecer, dado lo sincopado del párrafo- la destinataria de la notificación, la cual la recibe como parte del acta que suscribe únicamente como final del período de consultas, siendo necesario en estas condiciones y circunstancias y en aplicación de la normativa antedicha, un acto posterior *ad hoc* .

La jurisprudencia que cita en su apoyo la empresa, representada por las sentencias de esta Sala de 4 de junio (rcud 249/2011) y 9 de diciembre de 2013 (rc 85/2013), no es aplicable en este caso. En la primera lo que se contempla es la firma de un acuerdo entre las partes y no la simple suscripción de un acta poniendo fin al período de consultas sin acuerdo, refiriéndose el art 59.4 del ET y el 138 de la LRJS a la notificación de la decisión empresarial, es decir, el desacuerdo y la imposición de la/s medida/s por la empresa y no el acuerdo. La segunda, por su parte, se refiere a un caso en el que, tras hacer constar en su apartado h) de su segundo fundamento de derecho que " *al día siguiente, 20 de junio de 2.012, la empresa demandada notificó al Comité General que tenía por concluido sin acuerdo el período de consultas, debido a su incomparecencia injustificada a la reunión del día anterior*", se da por acreditado en su apartado siguiente (i) que " *la empresa demandada notificó la medida a los 71 trabajadores afectados, quienes suscribieron las modificaciones contractuales correspondientes*".

Más cercano está, por el contrario, al presente caso, tal y como señalan UGT y CCOO en su escrito conjunto de impugnación, el de nuestra sentencia de 21 de mayo de 2013 (rc 53/2012) que contempla una situación en la que, según su dicción textual (quinto fundamento de derecho), "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**".

Finalmente, es en sustancia admisible lo que se razona sobre la excepción en el tercer fundamento de derecho de la sentencia recurrida, que se da por reproducido, y, en especial, además de lo ya transcrito del mismo, que la repetida frase del acta de que la empresa manifestó que "se procederá conforme a lo indicado anteriormente" se limita a cerrar sin acuerdo el período de consultas por parte de la empresa pero no constituye una notificación de la medida, como venimos de argumentar, con la consiguiente repercusión todo ello en la desestimación de la caducidad excepcionada.

Consecuentemente con cuanto antecede, el recurso, tal y como propone el Mº Fiscal, no puede ser atendido.

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, formulado por la empresa SCHINDLER S.A., contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 2 de abril de 2014 , en actuaciones seguidas por LA FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS Y METAL, CONSTRUCCIONES Y AFINES DE LA UGT, FEDERACION DE



INDUSTRIA (MCA-UGT), contra dicha recurrente, U.S.O. y MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO.
Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Organismo 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. Miguel Angel Luelmo Millan hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ