



Roj: **STS 4280/2019 - ECLI:ES:TS:2019:4280**

Id Cendoj: **28079140012019100800**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **26/11/2019**

Nº de Recurso: **97/2018**

Nº de Resolución: **806/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 878/2018,**
STS 4280/2019,
ATS 9195/2020

CASACION núm.: 97/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 806/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

En Madrid, a 26 de noviembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Juan Manuel Fernández Otero, en nombre y representación de D.^a Rosaura, en calidad de Presidenta del Comité de Empresa de la Universidad San Pablo CEU de Madrid, contra la sentencia dictada el 12 de febrero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en procedimiento de conflicto colectivo núm. 959/2017, seguido a su instancia contra la Fundación Universitaria San Pablo-CEU.

Ha sido parte recurrida la Fundación Universitaria San Pablo-CEU, representada por D. Rafael, director corporativo de personas, asistido del letrado D. Eloy Castañer Payá.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D.^a Rosaura, en calidad de Presidenta del Comité de Empresa de la Universidad San Pablo CEU de Madrid, presentó demanda sobre conflicto colectivo, registrada con el n.º 959/2017, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos



y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara sentencia en la que se efectúen los siguientes pronunciamientos y declaraciones: "1º. Declarar nulo y dejar sin efecto el acuerdo adoptado por el Patronato de la Fundación Universitaria San Pablo-CEU, el 30 de junio de 2017, por el que se implanta, a partir del curso académico 2017-2018, el Sistema de Evaluación y Desarrollo del PDI: Docencia+CEU y el Sistema de Promoción y Profesorado. 2º Declarar la vigencia del Sistema de Promoción Profesional y Económico, vigente desde el año 2005 y derogado unilateralmente por la Empresa, hasta que sustituya por otro que sea fruto del pacto entre la Empresa y el Comité de Empresa de la Fundación. 3º Condenar a la Empresa a reiniciar las Negociaciones con la Representación Legal de los Trabajadores, sobre el nuevo sistema de Desarrollo y Promoción del PDI, hasta lograr un acuerdo".

SEGUNDO.- Admitidas a trámite las demandas, se celebró el acto del juicio. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- Con fecha 12 de febrero de 2018 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la que consta el siguiente fallo: "En la demanda promovida por Doña Rosaura, en calidad de Presidenta del Comité de empresa, defendida por el Letrado Don Ricardo Ovíllo Manso, contra la Fundación Universitaria San Pablo CEU, representada por D. Rafael y defendida por el Letrado Don Eloy Castañer Paya, estimamos una inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo elegido en la demanda y siendo el de modificación sustancial de condiciones de trabajo el que debió entablarse, declaramos caducada la acción, sin pronunciarnos sobre el fondo del presente asunto. Sin costas".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" 1º.- El ámbito de afectación de este procedimiento se constituye por todo el personal con categoría de Profesor vinculado laboralmente y con la condición de Profesor permanente de la Universidad San Pablo CEU (Campus de Moncloa, Madrid y Campus Montepíncipe, Boadilla del Monte) a los que se aplica el sistema Docencia Plus (documento nº 10 de la parte actora, reconocido por la empresa, artículo 1.2 b).

2º.- Desde el mes de febrero de 2005, el profesorado de la Universidad San Pablo-CEU, se regía, en materia de promoción y complementos, por el Reglamento de normas relativas a la Promoción Económica y al establecimiento de Complementos Docentes, de Investigación y por Servicios. Esta norma entró en vigor a partir del curso académico 2004-2005 (documento nº 1 aportado por la parte actora, no impugnado por la empresa). Sus artículos 2 a 5, establecían como complementos económicos, los docentes, los de investigación y los de servicios prestados a la Universidad, previendo, además, que cualquier Profesor Colaborador, Colaborador Doctor o Adjunto de la Universidad San Pablo-CEU, con una dedicación a tiempo completo o a media jornada, que obtuviera una evaluación positiva de su currículum por parte de las Agencias de Calidad correspondientes, recibiría un complemento económico único de hasta 2.400 euros, con el límite de la retribución máxima fijada por ésta para el profesorado que se encontrara en su categoría y dedicación. Igualmente se estableció que el complemento desaparecería total o parcialmente de la retribución global del Profesor, en el momento en que promocionase a la categoría de agregado de la Universidad, siempre que esa promoción implicara una mejora económica superior o en parte superior, a la cuantía del complemento por acreditación. La obtención del complemento por la labor docente del profesorado de la Universidad San Pablo-CEU, se vincula a las encuestas que periódicamente se realizan a los alumnos y a los informes que elaboren los departamentos y centros a los que los Profesores se adscriben. La solicitud de los complementos docentes se realiza por periodos de cinco cursos académicos siendo necesario que el Profesor haya alcanzado en los últimos 5 años, al menos 4 cursos con una evaluación positiva en las encuestas a los alumnos o haya obtenido en la media de los 5 años, una evaluación superior al 80% del máximo de la calificación de las encuestas (documento nº 1 aportado por la parte actora, no impugnado por la empresa).

3º.- La implantación de esta normativa se realizó tras una serie de reuniones con el Comité de empresa, iniciadas a partir del mes de septiembre de 2004. No se consideró necesario levantar acta expresiva del contenido formal de ninguna de ellas. El Comité emitió informe el 1 de febrero de 2005, mostrando conformidad con la normativa indicada (documento nº 2 de la parte actora, no impugnado; testifical de Don Luis Miguel, miembro actual del Comité de empresa).

4º.- Estas normas sufrieron modificaciones en el año 2011, interviniendo el Comité de empresa en la elaboración del Texto final. El Patronato de la Universidad, aprobó los días 7 y 8 de julio de 2011, las normas de promoción del profesorado de la Universidad San Pablo-CEU, que entraron en vigor, una vez aprobadas por el Patronato, con la publicación en el BOCM de la reforma de las normas de organización y funcionamiento de la Universidad (documento nº 3 aportado por la parte actora, no impugnado y testifical de Don Luis Miguel).

5º.- En mayo de 2016, la empresa presentó al Comité un documento que modificaba completamente las normas por las que venía rigiéndose el profesorado, expresando que la nueva normativa se iba a poner



en funcionamiento, con o sin su aprobación. Inicialmente el documento que le fue facilitado al Comité se denominaba Sistema de desarrollo, pero tras una serie de reuniones, la empresa decidió que ese documento no representaba lo que verdaderamente se quería implantar, siendo dicho documento retirado y sustituido por otro diferente, con una filosofía similar y sobre el que se trató de negociar con el Comité hasta que las negociaciones terminaron a iniciativa de la empresa (testifical de Don Luis Miguel).

6º.- El 3 de junio de 2016, se celebró una reunión en la Fundación de la Universidad San Pablo-CEU, con el objeto de constituir una mesa de negociación para llegar a acuerdos sobre la promoción y desempeño del personal docente e investigador (en adelante, PDI). El plazo para intentar llegar a un acuerdo, finalizaba el 31 de enero de 2017, previéndose su prórroga hasta el día 30 de abril del mismo año y comprometiéndose la Dirección, a no trasladar la normativa al Patronato hasta no agotar el último plazo (documento nº 7 de la parte actora). La Dirección quiso lograr un apoyo por parte del Comité en la implantación del Docentia Plus y el Sistema de Promoción (testifical de Don Abel).

7º.- El 30 de junio de 2017, se celebró una Junta del Patronato de la Fundación Universitaria San Pablo-CEU en la que se acordó por mayoría, la aprobación de la propuesta del Director General, una vez oídos los Rectores de las tres universidades CEU, del sistema de desarrollo del personal docente e investigador de la Universidad CEU San Pablo y también de la Universidad CEU Cardenal Herrera Oria (con sede en Valencia) consistente en el sistema de promoción y el sistema Docentia Plus para su aplicación en las citadas Universidades, a partir del 1 de septiembre de 2017 (documento nº 9 de la prueba documental aportada por la demandada, reconocido por la actora).

8º.- Según el mismo documento, el Baremo del Sistema de Promoción del Profesorado aplicable, establece tres dimensiones sobre las que evaluar los méritos del profesorado: 1.- Docencia e innovación docente. La puntuación máxima a lograr es de 60 puntos, aunque se establecen dos prioridades con unos niveles mínimos, las encuestas de evaluación docente y la encuesta de evaluación de las tutorías personales y la puntuación mínima a alcanzar en ellas, será de 7 sobre 10 puntos en ambos casos. 2.- Investigación, proyecto académico y transferencia de conocimiento. La puntuación máxima a lograr es de 20 puntos. 3.- Gestión Académica: La puntuación máxima a lograr es de 20 puntos. El resultado de la evaluación de las prioridades podrá ser de: a) Desarrollo (el PDI no ha logrado alcanzar la puntuación mínima de 50 puntos sobre 100 o no ha alcanzado 7 sobre 10 puntos en las encuestas docentes y tutorías personales; b) Apto (el PDI ha logrado entre 50-69 puntos y los valores mínimos en las encuestas docentes y tutorías personales); c) Óptimo (el PDI ha logrado al menos 70 sobre 100 puntos y los valores mínimos en las encuestas docentes y tutorías personales) y excelente (puede alcanzarse a través de la vía docente o investigadora siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos del Anexo 11 el PDI ha alcanzado los valores mínimos en las encuestas docentes y tutorías personales).

9º.- En el sistema Docentia Plus, que sustituye a los sistemas actuales de evaluación, los PDI que obtengan un resultado de grado óptimo o excelente en la evaluación, pueden acceder a los siguientes complementos económicos: Puntos D + CEU: válidos para la promoción académica y para la a).- progresión económica dentro de la categoría académica. b).- Complementos económicos no consolidables, en caso de obtener el grado óptimo que pueden verse incrementados si se obtiene el grado excelente. Y además: a).- Complementos económicos no consolidables de investigación por el reconocimiento de sexenio de investigación (CNEAI). b).- Complementos de acreditación no consolidables y de pago único. c).- Complemento por docencia en idioma extranjero, que no es de aplicación para los PDI de nuevo ingreso, a partir del curso 2017-2018 (documento nº 10 de la parte actora, no impugnado por la demandada).

10º.- El sistema de evaluación y desarrollo del PDI Docentia Plus, prevé como obligación mínima esencial, la asistencia y participación del PDI a determinados actos institucionales mínimos, como la apertura de curso, actos de graduación, actos de conmemoración de las festividades de cada Facultad o Centro, Doctor Honoris Causa o actos académicos de relieve internacional (documento nº 10 de la parte actora, no impugnado por la demandada). La frecuencia de estos actos es aproximadamente unos ocho o diez al año (testifical de Don Luis Miguel).

11º.- La implantación del Sistema Docentia Plus, se trató de consensuar con el Comité de empresa, celebrándose numerosas reuniones y constando en autos, actas de las celebradas en fechas 3 y 23 de junio de 2016, 12 de julio de 2016, 22, 2, 17 y 28 de febrero de 2017, 8, 15 y 22 de marzo de 2017, 19, 20, 24 y 26 de abril de 2017 y 3 de mayo de 2017 (documentos números 7, 8, 9 y 11 a 20 de la parte actora, reconocidos por la demandada).

12º.- El 3 de julio de 2017, la Universidad envió un correo electrónico a todos los Profesores de las tres Universidades CEU, del siguiente tenor: "... El pasado viernes, el Patronato aprobó el sistema de evaluación y desarrollo del PDI Docentia plus y el reglamento de promoción del profesorado así como su aplicación efectiva a partir del curso 2017/2018. Este sistema nos va a permitir seguir avanzando como institución y



para ello se introducen claras mejoras en el reconocimiento por tal trabajo que lleváis a cabo cada día en las aulas y laboratorios. Además permite poner de relieve aún más, otras tareas críticas para nuestra institución como son la defensa de nuestros valores o la gestión individualizada de nuestros alumnos... ". El correo electrónico permitía la descarga del documento Docentia Plus y del Reglamento de promoción del Profesorado (documento nº 23 de la parte actora, reconocido por la demandada).

13º.- En el acta que figura como documento nº 16 de la parte actora, no impugnada por la Universidad, extendida tras la celebración de la reunión en fecha 19 de abril de 2017, figura cómo la empresa indicó los cambios introducidos en el documento Docentia Plus, de acuerdo con los acuerdos parciales a los que se había llegado en las anteriores reuniones, expresando que las materias sobre las que la Dirección aceptó acoger determinadas propuestas del Comité, eran, por ejemplo la introducción de un nivel 8 en las categorías de Catedrático (81.000 euros) y Adjunto (50.500 euros), así como niveles 7 y 8 en la categoría de Titular (58.000 euros y 61.000 euros respectivamente), incrementándose el valor inicial de los sexenios a 2.400 euros, suprimiendo el límite máximo del importe anual a percibir por cada Profesor, en el caso de complementos por docencia en idioma extranjero y modificando la redacción del complemento económico vinculado a la consecución de las prioridades institucionales.

14º.- El día 12 de mayo de 2016, el Comité de empresa envió un escrito a D. Rafael , Director Corporativo del Área de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, indicándole que reunido el Comité para estudiar los borradores de Reglamentos de Evaluación del desempeño y Objetivos del PDI CEU y del Sistema de Promoción del Profesorado CEU, habían constatado que nos encontramos "*...ante una modificación sustancial y colectiva de las condiciones de trabajo, dado que se modifica la jornada funciones el salario y la promoción...*" (documento nº 7 de los aportados por la empresa, reconocido por la parte actora).

15º.- El Comité de empresa informó negativamente a la implantación del Plan Docentia Plus, mediante informes de fechas 19 de mayo y 22 de junio de 2017 (documentos nº 21 y 22 de la actora, no impugnados).

16º.- El 5 de julio de 2017, el Comité de empresa emite un comunicado en el que anuncia que, tras la aprobación de los documentos Sistema de Evaluación y Desarrollo del PDI Docentia Plus y Sistema de Promoción del profesorado, con el informe negativo del Comité de empresa, han iniciado las acciones para recabar las opiniones del profesorado en el mes de septiembre y decidir las medidas legales a adoptar (documento nº 7 de la empresa, reconocido por la actora).

17º.- El Comité de empresa sometió la implantación del Plan Docentia Plus a la consideración del profesorado, dirigiéndoles una consulta en fecha 5 de octubre de 2017. Obra en autos el acta global de recuento en la que se computaron 329 Profesores censados en Moncloa, 367 en Montepríncipe y un total de 696 votantes, registrándose en contra del Plan 287 votos. El acta no especifica qué vinculación laboral tenían los votantes con la Universidad y en consecuencia, si podían llegar a ser afectados por lo que en él se acordó (documento nº 24 de la parte actora no impugnado).

18º.- El Comité de empresa dirigió una solicitud al Director Corporativo de Personas el 9 de octubre de 2017, de suspensión inmediata de la aplicación del sistema de evaluación y desarrollo del PDI, Docentia plus y el sistema de promoción en la Universidad San Pablo-CEU (documento nº 25 de la parte actora no impugnado).

19º.- El Pleno del Comité de empresa de la USPCEU, se reunió el día 15 de noviembre de 2017 y, por unanimidad, acordó formular demanda por conflicto colectivo contra el Plan de evaluación Docentia Plus y contra el Plan de Promoción del Profesorado, aprobados unilateralmente por el Patronato y puesto en marcha el 1 de septiembre de 2017 (documento nº 26 de la parte actora, no impugnado).

20º.- Las retribuciones de los profesores del CEU están, en todos los casos, por encima de las previstas en Convenio Colectivo. Más de un centenar de profesores han visto incrementadas sus retribuciones con efectos de enero de 2018 y retroactivos de septiembre de 2017. Ningún profesor cobra menos por la implantación del Plan Docentia Plus (testifical de D. Desiderio).

21º.- Las retribuciones según Convenio Colectivo, son las siguientes: Para Colaborador no Doctor: 18.249,96 euros anuales. Colaborador Doctor: 18.887,16 euros anuales. Adjunto: 18.887, 16 euros anuales. Titular: 22.742,04 euros. Catedrático: 28.248,84 euros anuales. Las retribuciones mínimas en el CEU, son las siguientes: Para Colaborador no Doctor: 23.000 euros anuales. Colaborador Doctor: 28.000 euros anuales. Adjunto: 33.000 euros anuales. Titular: 40.000 euros. Catedrático: 53.000 euros anuales (documento nº 1 de la parte actora no impugnado, nº 4 de la demandada no impugnado y Plan Docentia aportado por ambas partes).

22º.- Todos los conceptos que los Profesores tuvieran consolidados a la entrada en vigor del Plan Docentia Plus se mantienen consolidados. Aunque el Docentia Plus ha suprimido el quinquenio, este complemento no era automáticamente consolidable con el sistema anterior. La normativa anterior exigía que el profesor acreditara, en un tramo de cinco años de evaluaciones, cuatro positivas. A partir de ese momento, comenzaba



a percibirse un tramo y si en los cinco años siguientes se mantenían las evaluaciones positivas, en el décimo año, se consolidaba el primer quinquenio. Aunque el quinquenio ha desaparecido con el Docentia Plus, en la actualidad, se sigue pagando este complemento, si está consolidado. En el sistema anterior, si un profesor estaba situado en el tope de su categoría y acreditaba un nuevo sexenio, éste no se abonaba. Ahora sí se abona (testifical de D. Desiderio).

23º.- Hay dispersión retributiva entre los Profesores del CEU, como consecuencia de las distintas condiciones laborales con las que pasaron a formar parte de la Institución. En la actualidad los Catedráticos tienen derecho al cobro del complemento de acreditación, en un pago único. Aunque el sistema anterior también preveía que este complemento de acreditación, se abonaba una sola vez, existen algunos profesores, a los que se les abonó varios años (testifical de D. Desiderio).

24º.- Resulta de aplicación el XIII Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación (documento nº 1 de los aportados por la empresa, no cuestionado por la parte actora).

25º.- Con fecha de 29 de noviembre de 2017, la parte actora presentó papeleta de conciliación ante el SMAC, celebrándose el acto de conciliación el día 15 de diciembre de 2017, con el resultado de sin avenencia (folio 17)".

QUINTO.- 1.- En el recurso de casación formalizado por la parte demandante se consignan los siguientes motivos:

Primer motivo.- Al amparo del artículo 207 c) de la LRJS, por violación del art. 153 LRJS y aplicación indebida del art. 41 ET y 138.1 LRJS en relación con el art. 24.1 CE.

Segundo motivo.- Al amparo del artículo 207 e) de la LRJS, por violación por aplicación indebida del art. 59.4 ET en relación con la aplicación indebida del 138.1 LRJS, con violación de los arts. 82.1, 2 y 3 del ET, en relación con los arts. 85 y 86 del mismo cuerpo legal y violación del art. 59.1 ET.

Tercer motivo.- Al amparo del artículo 207 e) de la LRJS, por violación de las previsiones del art. 153 de la LRJS, en relación con el art. 82 del ET y 85.1 y 86 del mismo cuerpo legal, en relación con los arts. 1091, 1254 y 1256 del Código Civil y 24.1 y 37.1 de la CE y 2 de la LOLS.

2.- El recurso fue impugnado por la Fundación Universitaria San Pablo-CEU.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso formalizado debe ser desestimado.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 26 de noviembre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Recurre en casación el comité de empresa demandante contra la sentencia de la Sala Social del TSJ de Madrid que declara la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo y la caducidad de la acción, por tratarse de la impugnación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo frente a la que se ha actuado judicialmente una vez transcurrido con creces el plazo de caducidad de veinte días previsto a tal efecto en los arts. 59.4 ET y 138.1 LRJS.

2.- El recurso se articula en tres diferentes motivos: a) El primero de ellos por el cauce de la letra c) del art. 207 LRJS, denuncia infracción del art. 153 LRJS y aplicación indebida de los arts. 41 ET y 138.1 LRJS, en relación con el art. 24.1 CE, para sostener que es adecuado el procedimiento de conflicto colectivo seguido en la demanda, porque su objeto no es el de impugnar una modificación sustancial de condiciones de trabajo, sino el de combatir una actuación unilateral de la empresa que se estima contraria a derecho; b) El segundo al amparo del art. 207 letra e) LRJS, para negar que se hubiere producido la caducidad de la acción ejercitada en la demanda, invocando la infracción de los arts. 59.4 ET, en relación con el art. 138.1 LRJS; así como de los arts. 82.1, 2 y 3 ET, en relación con los arts. 85, 86 y 59.1 del mismo cuerpo legal; c) Bajo esa misma norma procesal se articula el motivo tercero, que plantea la infracción de los arts. 153 LRJS, en relación con los arts. 82, 85.1 y 86 ET, 1091, 1254 y 1256 CC, y 24.1, 37.1 CE y 2 LOLS, para sostener que la previa estimación de los dos primeros motivos del recurso permiten en este caso un pronunciamiento sobre el fondo del asunto, e interesar la íntegra estimación de la demanda con la declaración de nulidad de la actuación empresarial en litigio.

3.- El Ministerio Fiscal y la empresa en su escrito de impugnación, solicitan la desestimación del recurso.



SEGUNDO. 1.- Con independencia de que -como alega la empresa en su impugnación-, pueda discutirse en algún matiz la técnica utilizada por la recurrente a la hora de identificar los concretos apartados del art. 207 LRJS a cuyo amparo formula cada uno de los motivos del recurso, es lo cierto que el escrito se encuentra perfectamente razonado y no deja lugar a dudas sobre cuales son las cuestiones suscitadas por la recurrente, sin causar la menor indefensión a la recurrida.

Como ya hemos avanzado, la sentencia concluye que el conflicto colectivo tiene por objeto la impugnación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y resulta de aplicación el plazo de caducidad de la acción de 20 días previsto en el art. 59.4 ET.

A la vez que considera, además, que es inadecuado el procedimiento de conflicto colectivo porque no habría una controversia real y de presente entre las partes, entendida como un perjuicio para los trabajadores potencialmente afectados por la decisión empresarial.

2.- Eso determina que la recurrente haya optado por articular sendos motivos para combatir cada uno de estos dos pronunciamientos, lo que impide que pueda apreciarse ningún defecto formal en su planteamiento.

Bien es verdad que ambas cuestiones se encuentran indisolublemente unidas, en tanto que el plazo de caducidad de veinte días al que se acoge la sentencia tan solo resultaría aplicable de estimarse que el objeto del proceso es la impugnación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo impuesta unilateralmente por la empresa, mientras que habría de considerarse que la demanda se ha interpuesto en plazo, si se entiende que estamos ante un conflicto colectivo ordinario del art. 153 LRJS, que no de un procedimiento colectivo por la vía del art. 138 LRJS, en atención al carácter colectivo de la medida empresarial.

Tan solo en este último caso debería analizarse si realmente estamos ante un conflicto jurídico entre las partes que pueda encauzarse por la vía del conflicto colectivo.

TERCERO. 1.- La solución del asunto exige partir de lo que dispone el art. 138.1 LRJS, en relación la impugnación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo: "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".

Esta rotunda previsión legal nos ha llevado a afirmar que, tras la entrada en vigor de esta nueva ley procesal, dicho plazo es aplicable en todo caso y con independencia de que la empresa no hubiere seguido el procedimiento del art. 41 ET para implantar las medidas en litigio, resultando por ello intrascendente cualquier argumentación sobre el grado de cumplimiento de tal procedimiento, en tanto 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 del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social"...de tal forma que de "no producirse la fehaciencia de la notificación, no cabe aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción" (STS 21/10/2014, rec. 289/2013).

Doctrina que hemos reiterado en los numerosos precedentes que analiza la STS 12/11/2017, rec. 26/2016, que, como luego veremos, expone pormenorizadamente la solución que hemos aplicado en diferentes asuntos a la hora de decidir si la empresa ha cumplido adecuadamente con el requisito de notificar de manera fehaciente a los trabajadores la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La sujeción a esa misma doctrina nos obliga resolver en primer lugar si estamos realmente ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo, y en caso de resultar afirmativa la respuesta a esa cuestión, analizar si la empresa ha notificado adecuadamente su decisión a los trabajadores, y determinar la fecha desde la que debe comenzar a computarse el plazo de caducidad.

CUARTO. 1.- Para establecer la naturaleza jurídica y alcance de la decisión empresarial en litigio, hemos de estar al criterio que recordamos en la STS 4/12/2018, rec. 245/2017, citando la de 3/4/2018, rec. 106/2017, "Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo son aquellas que afectan a determinadas condiciones laborales y que solo se justifican por la concurrencia de alguna de las causas establecidas por el legislador. No toda decisión empresarial que altere la prestación de servicios del trabajador constituye una modificación sustancial. La configuración de lo que se entiende por tal se fundamenta en la delimitación del poder de gestión y organización empresarial, por lo que la limitación a las facultades del empleador tiene en cuenta, tanto el tipo de condición laboral afectada -partiendo de que la lista del párrafo primero del art.



41 es meramente ejemplificativa y no exhaustiva (STS/4ª de 9 diciembre 2003, rec. 88/2003; 26 abril 2006, rcud. 2076/2005 y 22 enero 2013, rec. 290/2011)-, como la intensidad de la misma modificación. No cualquier modificación de una de esas condiciones ha de ser necesariamente sustancial, sino que en cada caso habrá que analizar la medida empresarial adoptada para definir su naturaleza sustancial o no. Y no lo es cuando "la medida adoptada no supuso alteración valorable de las condiciones de trabajo o de la remuneración" (STS/4ª de 22 enero 2013, rec. 290/2011)".

En la misma línea, la STS 29/11/2017, rec. 23/2017, viene a recopilar la doctrina en esta materia para significar que "Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista "ad exemplum" del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del "iusvariandi" empresarial. Ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental, lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes".

2.- La aplicación de estos parámetros al caso de autos nos lleva a concluir que la medida empresarial en litigio constituye una modificación sustancial de las anteriores condiciones de trabajo, en tanto que altera de manera muy relevante aspectos fundamentales de la relación laboral.

Conclusión que se alcanza sin excesiva dificultad, en atención a los siguientes hechos indiscutidos:

A) Desde el mes de febrero de 2005 el profesorado de la Universidad demandada se regía, en materia de promoción profesional y consiguiente devengo de complementos retributivos, por el Reglamento de normas relativas a la Promoción Económica y el establecimiento de Complementos Docentes de Investigación y por Servicios, que estaba en vigor desde el curso académico 2004-2005.

Sistema que condicionaba la percepción de ciertos complementos a la valoración de la labor docente del profesorado, conforme a las encuestas que periódicamente se realizaban a los alumnos y a los informes de los departamentos y centros a los que estuviere adscrito, siendo necesario para su percepción que el docente hubiere alcanzado una determinada media porcentual en la valoración de los últimos cinco años.

B) La implantación de esta normativa se realizó tras una serie de reuniones y la consecución de un acuerdo en tal sentido con el comité de empresa, siendo modificada en el año 2011 con la intervención del comité.

En mayo de 2016 la empresa planteó al comité de empresa la modificación de ese sistema, dando lugar al dilatado proceso de reuniones que luego detallaremos en el sexto de los fundamentos jurídicos, sin que conste que la empresa hubiere tramitado este proceso como una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo del art. 41 ET.

C) El caso es que la negociación acabó sin acuerdo, y la empresa aprobó unilateralmente el nuevo sistema de evaluación que entró en vigor en el curso 2017/2018, que viene a sustituir íntegramente al anterior y modifica la sistemática empleada hasta entonces para evaluar los méritos del profesorado.

D) En este nuevo sistema se establecen tres dimensiones que deben ser evaluadas: a) Docencia e innovación docente; b) Investigación; proyecto académico y transferencia de conocimiento; y c) Gestión académica:

a. Contempla para cada una de ellas una determinada puntuación máxima, de la que se desprende un resultado que se califica en diferentes grados: desarrollo; apto; óptimo o excelente, lo que da acceso a determinados complementos económicos si la calificación es de grado óptimo o excelente: a).-Puntos D + CEU: válidos para la promoción académica y para la progresión económica dentro de la categoría académica. b).- Complementos económicos no consolidables, en caso de obtener el grado óptimo que pueden verse incrementados si se obtiene el grado excelente.

b. Y además: a).- Complementos económicos no consolidables de investigación por el reconocimiento de sexenio de investigación (CNEAI). b).- Complementos de acreditación no consolidables y de pago único. c).- Complemento por docencia en idioma extranjero, que no es de aplicación para los PDI de nuevo ingreso, a partir del curso 2017- 2018 (documento nº 10 de la parte actora, no impugnado por la demandada).

c. Establece como obligación mínima esencial, la asistencia y participación del PDI a determinados actos institucionales mínimos, como la apertura de curso, actos de graduación, actos de conmemoración de las festividades de cada Facultad o Centro, Doctor Honoris Causa o actos académicos de relieve internacional.

E) En la reunión con el comité de empresa celebrada el 19 de abril de 2017, la empresa indicó los cambios introducidos en el documento Docencia Plus, de acuerdo con los acuerdos parciales a los que se había



llegado en las anteriores reuniones, expresando que las materias sobre las que la Dirección aceptó acoger determinadas propuestas del Comité, eran, por ejemplo la introducción de un nivel 8 en las categorías de Catedrático (81.000 euros) y Adjunto (50.500 euros), así como niveles 7 y 8 en la categoría de Titular (58.000 euros y 61.000 euros respectivamente), incrementándose el valor inicial de los sexenios a 2.400 euros, suprimiendo el límite máximo del importe anual a percibir por cada Profesor, en el caso de complementos por docencia en idioma extranjero y modificando la redacción del complemento económico vinculado a la consecución de las prioridades institucionales.

F) El día 12 de mayo de 2016, el Comité de empresa envió un escrito al Director Corporativo del Área de Personas de la Fundación Universitaria San Pablo CEU, indicándole que reunido el Comité para estudiar los borradores de Reglamentos de Evaluación del desempeño y Objetivos del PDI CEU y del Sistema de Promoción del Profesorado CEU, habían constatado que nos encontramos "... ante una modificación sustancial y colectiva de las condiciones de trabajo, dado que se modifica la jornada funciones el salario y la promoción..." .

G) La Junta del Patronato de la Universidad aprobó en su reunión de 30 de junio de 2017, la aplicación del nuevo sistema de promoción y evaluación del profesorado a partir del 1 de septiembre.

3.- Estamos de esta forma ante una radical modificación del anterior sistema de promoción profesional y económica para el devengo de ciertos complementos, que altera de forma sustancial y especialmente relevante los criterios de evaluación hasta entonces vigentes.

No es solo que el propio comité de empresa ya calificó la nueva normativa como una modificación sustancial y colectiva de las condiciones de trabajo - en el escrito al que nos hemos referido anteriormente-, por afectar a aspectos de la relación laboral relativos a jornada, funciones, salario y promoción, sino que así resulta claramente de la simple exposición de las nuevas condiciones bajo las que pasa a regirse el devengo de tales complementos, que afectan sin duda a aspectos nucleares de la prestación laboral.

Es intrascendente que la aplicación del nuevo sistema pudiere haber resultado beneficiosa para más de un centenar de profesores que han visto incrementadas sus retribuciones; o que se garantice que ninguno de ellos cobra menos tras su implantación, como se indica en el hecho probado vigésimo.

Lo verdaderamente relevante a los efectos que estamos tratando, es que el sistema de evaluación ha supuesto una modificación sustancial de las condiciones por las que se regía el anterior, alterando de manera relevante las circunstancias a las que se sujetaba el sistema precedente para valorar al profesorado de cara a la obtención de los complementos económicos vinculados a dicha evaluación, lo que supone la incorporación de nuevas exigencias y consiguiente adecuación de la forma y manera de realizar sus tareas a estas novedosas condiciones de trabajo.

Que el resultado final de este proceso pudiere haber sido beneficioso para una parte de los docentes, y no hubiere comportado la disminución de los ingresos de ninguno de ellos, no significa que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo a las que han debido adaptarse tras su entrada en vigor, para ajustarse a la importante alteración de las reglas que venían rigiendo hasta entonces la relación laboral.

La mejor prueba de ello reside, precisamente, en ese elevado número de profesores que han visto incrementadas sus retribuciones por haber llegado a conseguir una mejor evaluación conforme al nuevo sistema, que por sí sola evidencia que se trata de una relevante alteración de las condiciones laborales que afectan a una materia tan importante.

4.- La acción planteada en la demanda de conflicto colectivo supone en consecuencia la impugnación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo implantada unilateralmente por la empresa, cuyo ejercicio se encuentra sometido al plazo de caducidad de veinte días que establece el art. 59.4 ET, con independencia de la valoración que merezca el proceso de negociación seguido entre ambas partes antes de su adopción a los efectos de considerar cumplimentado el periodo de consultas del art. 41 ET.

QUINTO. 1.- Una vez establecido lo anterior, debemos analizar cual ha de ser la fecha a partir de la que debe computarse el inicio de tal plazo, en aplicación de los arts. 59. 4 ET y 138.1 LRJS, que condicionan su cómputo al momento en el que tiene lugar la notificación por la empresa de su decisión a los representantes de los trabajadores.

En los diversos antecedentes que cita la precitada STS 12/1/2017, llegamos a la conclusión de que la empresa no había notificado adecuadamente por escrito a sus trabajadores las nuevas condiciones de trabajo, en atención a las particulares circunstancias concurrentes en cada uno de tales supuestos.

Así decimos: a) En el asunto de la STS 21 de mayo de 2013, rec. 53/2012, porque la supresión del 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"; b) En la STS 16 septiembre 2014, rec. 251/2013, porque el inicio del cómputo no comienza el día en que finalice el periodo de consultas, por muy detallada que sea el acta final, sino cuando se notifique por escrito la decisión colectiva adoptada definitivamente por el empresario a los representantes de los trabajadores; c) En el asunto STS 21/10/2014, rec. 289/2013, no hubo acto expreso de notificación de la decisión definitiva, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa en la última de las reuniones, lo que hacía esperar una notificación posterior que pusiera en conocimiento del Comité de empresa la decisión definitivamente adoptada, así como la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados; d) La STS 12 noviembre 2014 (rec 13/2014) descarta que opere la caducidad de veinte días cuando la MSCT deriva de una instrucción patronal interna, impuesta al margen del procedimiento legal y sin notificación expresa a la representación legal de los trabajadores; e) En la STS 9/8/2016, rec. 214/2015, no se había llegado a notificar formalmente la decisión a los representantes de los trabajadores, y negamos que se le pudiese otorgar ese valor al acta levantada en el período de consultas en la que se informó del resultado del acuerdo y cierre del período de consultas.

Como es fácil colegir, la cuestión reside por lo tanto en determinar, en cada singular supuesto, si la actuación de la empresa constituye una verdadera notificación fehaciente de su decisión a los trabajadores que pueda considerarse suficiente para dar inicio al plazo de caducidad de la acción.

3.- Sobre lo que en aquel concreto supuesto razonamos en la STS 12/1/2017, que las singularidades del caso y las circunstancias concurrentes permiten entender que la notificación fehaciente se ha producido, puesto que: a) Antes de suscribirse el Acuerdo hay una campaña de información dentro de la empresa, en sus diversos centros de trabajo y los trabajadores (individualmente) manifiestan su voluntad favorable o adversa al mismo. Por tanto: los términos exactos de la MSCT son conocidos antes de que se rubrique el documento de 4 de julio de 2013; b) La redacción de la parte articulada de los "Acuerdos" no deja lugar a dudas acerca de la decisión empresarial; c) La empresa y RLT habían llegado a un acuerdo informal que había sido sometido a votación de los trabajadores afectados; tras la aprobación mayoritaria de éstos es cuando se suscribe el Acuerdo de 4 de Julio aquí impugnado.

Lo que nos lleva a concluir definitivamente, que "con independencia de su mayor o menor formalidad, el período de consultas había finalizado con anterioridad al Acuerdo de 4 de Julio, que hace las veces de notificación y se acomoda a las exigencias del art. 59.4 ET. En estas singularísimas condiciones estimamos, de acuerdo con el Ministerio Fiscal, que la notificación demandada por el art. 138.1 LRJS queda suficientemente cumplida mediante las manifestaciones reseñadas, tras las cuales no era esperable decisión posterior alguna pues queda claro su ámbito personal, temporal y material".

Las especiales circunstancias de aquel asunto nos llevaron a entender que la decisión empresarial de modificar las condiciones de trabajo estaba debidamente notificada a los representantes de los trabajadores, dando con ello lugar al inicio del cómputo del plazo de caducidad.

Similar razonamiento conduce a aplicar esa misma solución en el presente supuesto, conforme a lo que seguidamente pasamos a razonar.

SEXTO.1.- En el caso de autos los hechos probados dan cuenta de lo siguiente:

A) En mayo de 2016 la empresa presentó al Comité un documento que modificaba completamente las normas por las que venía rigiéndose el profesorado, en el que además indicaba que esa nueva normativa se pondría en funcionamiento, con o sin su aprobación.

B) A partir de ese momento -como así se dice expresamente en la propia demanda-, se constituyó una mesa de negociación y se mantuvieron diversas reuniones entre la empresa y la RLT en los meses de junio y julio, hasta la del 17 de octubre de 2016 en la que se rompen las negociaciones. Posteriormente se reanuda en febrero de 2017, y a partir de esa fecha se celebran hasta un total de 10 reuniones de trabajo. En mayo de 2017 la RLT presentó un documento alternativo, y el 14 de junio se celebró la última reunión sin alcanzarse ningún acuerdo.

C) El 3 de julio de 2017 la empresa envía un correo electrónico a todos los profesores, en el que les informa que se ha aprobado el nuevo sistema de evaluación y reglamento del profesorado que se aplicará a partir del curso 2017/2018, cuyo texto íntegro se acompaña.

D) El 5 de julio el comité de empresa emite un comunicado en el que anuncia que tras la aprobación de ese nuevo sistema con el informe negativo del comité, ha iniciado las acciones para recabar las opiniones del profesorado en el mes de septiembre y decidir las medidas legales a adoptar.



E) El 5 de octubre de 2017 el comité de empresa organiza una consulta a todo el profesorado, en la que participan 355 de un total de 696 potenciales votantes, pronunciándose en contra 287.

F) El 9 de octubre solicitó el comité de empresa la suspensión de la aplicación del nuevo sistema, y en su reunión de 15 de noviembre acuerda interponer la demanda de conflicto colectivo, que se formaliza el 22 de diciembre.

2.- A la vista de tan singulares circunstancias, debemos considerar suficiente, como notificación fehaciente de la decisión empresarial, la comunicación enviada por la empresa en fecha 3 de julio de 2017 a todos los profesores -entre ellos a la totalidad de los integrantes del comité de empresa-, en la que se les informa de la instauración del nuevo sistema a comienzos del próximo curso y se acompaña el texto completo del mismo.

No es solo que esa notificación empresarial sea pública y notoria al estar dirigida a la totalidad del profesorado, o de que por esta misma vía hubiere llegado a conocimiento de todos y cada uno de sus integrantes, sino que el propio Comité de Empresa, en tal condición, admite que ha tenido fehaciente conocimiento de la misma desde el momento en el que inmediatamente emite aquel comunicado de 5 de julio de 2017 en el que anuncia su disconformidad con las nuevas condiciones de trabajo impuestas por la empresa, sin llegar a reclamar mayor información ni ninguna otra notificación adicional.

El texto del comunicado no solo evidencia que ha tenido perfecto e íntegro conocimiento de la decisión, sino que viene a darse por notificado de la misma a partir del momento en el que hace público que está informado de su contenido, y hasta el punto de que además anuncia que pondrá en marcha un proceso de consultas para recabar la opinión de todo el profesorado.

Como ya hemos dicho, la consulta con los afectados promovida por el Comité de Empresa se celebra el 5 de octubre siguiente, sin haber activado en todo ese periodo de tres meses ninguna reacción frente a la medida empresarial.

Tan singulares circunstancias obligan a concluir que con aquel correo electrónico de la empresa de 3 de julio de 2017, se ha producido en este caso la notificación por escrito a los trabajadores y a sus representantes legales que exigen los arts. 59.4 ET y 138.1 LRJS.

A partir de esa fecha se desencadena el plazo de caducidad de veinte días hábiles que estos preceptos legales establecen para el ejercicio de la acción, que se ha sobrepasado ampliamente cuando se formula la demanda de conflicto colectivo el 22 de diciembre de 2017.

3.- Conforme a lo razonado, y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso y confirmar la sentencia de instancia en cuanto declarada caducada la acción ejercitada en la demanda de conflicto colectivo. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por D.^a Rosaura , en calidad de Presidenta del Comité de Empresa de la Universidad San Pablo CEU de Madrid, contra la sentencia dictada el 12 de febrero de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en procedimiento de conflicto colectivo núm. 959/2017, seguido a su instancia contra la Fundación Universitaria San Pablo-CE, y confirmar dicha resolución. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.