



Roj: **STS 3841/2014 - ECLI:ES:TS:2014:3841**

Id Cendoj: **28079140012014100526**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **29/07/2014**

Nº de Recurso: **205/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 10115/2013,**
STS 3841/2014

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintinueve de Julio de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación, formulado por el Letrado D. Rafael Pérez Garijo, en nombre y representación de la empresa EULEN, S.A., contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 9 de mayo de 2013, en actuaciones seguidas por LA FEDERACION REGIONAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS DE CC.OO. DE MADRID y LA FEDERACION REGIONAL DE SERVICIOS DE UGT-MADRID (FES-UGT), contra la empresa EULEN, S.A., sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida LA FEDERACION REGIONAL DE SERVICIOS DE UGT-MADRID (FES-UGT), representada y defendida por el Letrado D. José Antonio Serrano Martínez y LA FEDERACION REGIONAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS DE CC.OO. DE MADRID, representada y defendida por el Letrado D. José Manuel Mora Miranda.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Federación Regional de Actividades Diversas de CC.OO. de Madrid y la Federación Regional de Servicios de UGT-Madrid (FES-UGT), formularon demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Madrid sobre conflicto colectivo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, 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: la conducta empresarial no ajustada a derecho, siendo constitutiva de una MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO que debe declararse nula o subsidiariamente injustificada, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración, reponiendo a la plantilla afectada a su anterior jornada, así como el resarcimiento de los daños causados como consecuencia de la reducción salarial de la que han sido objeto.

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

TERCERO.- Con fecha 9 de mayo de 2013, se dictó sentencia por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, cuya parte dispositiva dice: "FALLAMOS: Estimamos en parte la demanda formulada por D. JOSE MANUEL MORA MIRANDA en nombre y representación de la FEDERACION REGIONAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS DE CC.OO. de Madrid, y por D. JOSE ANTONIO SERRANO MARTINEZ en nombre y representación de la FEDERACION REGIONAL DE SERVICIOS DE UGT-MADRID (FES-UGT), y declaramos nulas todas las reducciones de jornada habidas a raíz de la nueva adjudicación de la contrata de limpieza por EULEN, S.A., por lo que



condenamos a esta empresa a estar y pasar por tal declaración y a reponer al personal afectado por las mismas, en la jornada laboral que realizaban antes de haberse procedido a la reducción".

CUARTO .- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- La Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid adjudicó a la empresa demandada EULEN, S.A. el 26-10-2012, tras concurso publicado al efecto, la contrata de limpieza de 308 institutos de educación secundaria de dicha Comunidad, adjudicación que se realizó agrupando inicialmente los inmuebles en seis lotes, según la zona geográfica correspondiente: zona oeste y norte, zona este, zona sur 1, zona sur 2, zona centro 1 y zona centro 2, aunque la adjudicataria renunció posteriormente a la zona sur 2. La contrata tiene duración desde el 16-11-2012 hasta el 30-9-2014.

SEGUNDO.- A raíz de esta nueva contrata, el personal que venía prestando servicios en los distintos centros de enseñanza de la Comunidad de Madrid para las anteriores empresas adjudicatarias de limpieza, fue subrogado por EULEN, S.A.

TERCERO.- Producida la subrogación, esta última firmó entre el 13 y el 17 de noviembre de 2012. más de 540 acuerdos individuales de reducción de jornada con trabajadores de las anteriores empresas de limpieza, con las condiciones que constan respectivamente en la documental que obra en autos, previo el ofrecimiento que se había hecho entre optar por la reducción de jornada o el despido, constando comunicaciones escritas dirigidas en este último sentido a los interesados, como así figura en autos, siendo muchas más las opciones por la reducción de jornada que por la de extinción del contrato.

CUARTO.- Los referidos acuerdos de reducción de jornada se realizaron sin intervención alguna de los representantes de los trabajadores.

QUINTO.- En reunión de 29-10-2012 habida entre EULEN, S.A. y el comité de empresa de limpieza-restos, se trataron diversos temas referidos a disfrute por excesos de jornada, nóminas, días de asuntos propios, figurando en el apartado varios, punto c) lo siguiente: "La RLT solicita el modelo de escrito de subrogación que se usará en la limpieza de Institutos de la Comunidad de Madrid, de la que la RLT tiene noticias de que puede haber resultado adjudicataria EULEN, S.A. La Empresa hace constar que aún no consta adjudicación definitiva de esos lugares de trabajo; por tanto, no puede facilitar modelo alguno, dado que EULEN, S.A. no tiene aún el mandato de gestionar la limpieza en aquéllos. En el caso de que resultase adjudicataria, la Empresa lo comunicaría a la RLT, dado que sería el Comité de Restos el encargado de representar a ese colectivo."

SEXTO.- Tras un segundo contrato de la demandada con la Comunidad de Madrid, de 1-1-2013, se constituyó el comité de empresa en fecha 21-2-2013, a partir de la cual se han celebrado diferentes reuniones entre la empresa y dicho comité, con apertura del período de consultas regulado en el art. 41 del ET para proceder a la reducción de jornada. Constan a tal efecto reuniones de 21-2-2013, 11, 19, y 22-3-2013, y 2, 4, 5, y 8-4 de 2013.

SÉPTIMO.- El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores subrogados por EULEN, S.A como consecuencia de la adjudicación del servicio de limpieza de los inmuebles objeto de contrata en las diferentes localidades de la Comunidad de Madrid".

QUINTO .- Preparado recurso de casación por la empresa EULEN, S.A., se ha formalizado mediante escrito de fecha 21 de junio de 2013, en él se consignan los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por infracción del art. 153.1 y art. 138.1 de la referida Ley de Ritos, en relación con el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores . SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por infracción del art. 97.2 del mismo texto legal , art. 248.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial , arts. 208.2 y 209 de la Ley de Enjuiciamiento civil y art. 24 de la Constitución . TERCERO.- Al amparo del art. 207.d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obran en autos. CUARTO.- Al amparo del art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por infracción del art. 12.4 .e y art. 41 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores , denuncia también infracción de los arts. 3.1.c) , 7 y 12.4.e del Estatuto de los Trabajadores , en relación con los arts. 1091 , 1203.1 , 1258 , 1262.1 y 1265 del Código Civil .

SEXTO.- Transcurrido el plazo concedido para impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de que interesa la desestimación íntegra del recurso presentado.

SEPTIMO.- En Providencia de fecha 9 de junio de 2014, se señaló para la votación y fallo del presente recurso el 22 de julio de 2014, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Con un recurso de casación de tres motivos impugna la empresa demandada la sentencia de instancia, que estimando parcialmente la demanda de CCOO y UGT, declara nula todas las reducciones de



jornada habidas a raíz de la nueva adjudicación de la contrata de limpieza a dicha empresa con condena a reponer al personal afectado por las mismas en la jornada laboral que realizaba antes de haberse procedido a la reducción.

Al primero lo denomina "incompetencia o inadecuación de procedimiento" y lo ampara en el apartado b) del art 207 de la LRJS, denunciando la infracción del art 153.1 de la misma así como su art 138.1 en relación con el art 41 del ET y la de "la jurisprudencia y la doctrina del TC que lo interpretan", citando al respecto las SSTS de 10 de diciembre de 2009 y más adelante las de 28 de marzo de 2000 y 1 de junio de 1992.

Alega, en sustancia y resumen, dicha parte que "no son susceptibles de resolución mediante el procedimiento de conflictos colectivos aquellos pleitos que requieran la consideración de las circunstancias particulares de cada uno de los interesados o de sus situaciones laborales específicas" y que "en el supuesto que nos ocupa, la empresa suscribió un total de 540 acuerdos individuales de reducción de jornada con el mismo número de trabajadores... (de modo que) al tratarse de novaciones individuales, que implicaban una minoración de jornada, la Sala *a quo* debió tener en consideración, como mínimo, las siguientes cuestiones: si alguno, varios o muchos de los trabajadores tenían suscrito contrato a tiempo completo y la novación implicaba el cambio de su contrato por otro a tiempo parcial..... si concurrió algún vicio de la voluntad en la suscripción de los acuerdos individuales...".

A ello contestan en sus respectivos escritos de impugnación de recurso la Federación Regional de Servicios de UGT de Madrid (en adelante, UGT) y la Federación Regional de Actividades Diversas de CCOO de Madrid (en adelante, CCOO), que la supuesta inadecuación del proceso se concreta en meras hipótesis que exigen de la Sala conjeturas y que, por otra parte, la total identidad de los documentos sobre los que se sostiene la reducción de jornadas se redacta sobre un único modelo tipo utilizado para los 540 afectados en los que no se aprecia intención novatoria más allá de las minoraciones en el tiempo de trabajo reconocido a cada uno de los mismos, lo que demuestra la procedencia del procedimiento seguido, al existir un interés colectivo que no se difumina por el hecho de que se concrete en cuantías diferentes en cada caso.

El Ministerio Fiscal, en fin, en su informe, arguye también que "todos los acuerdos suscritos con los trabajadores para la reducción de jornada se redactan en un modelo único, teniendo todo ellos un contenido uniforme que afecta de igual manera a todos los trabajadores, de lo que se deriva un evidente interés colectivo afectado por idéntica cuestión litigiosa".

La cuestión, en primer lugar, no consta que fuese planteada en la instancia, ni la parte recurrente menciona tal posible circunstancia, no habiendo sido tratada, por otra parte, en la sentencia recurrida, que se refiere únicamente a la falta de competencia alegada por dicha parte, aplicando esa resolución los arts 7 a) y 2g) de la LRJS -relativos al ámbito (competencia material) del orden jurisdiccional y en concreto de las Salas de lo Social de los TTSSJJ- que no son los mencionados como infringidos en este motivo, teniendo, por otra parte, declarado esta Sala en sentencias tales como las de 26 de junio de 2012 (rc 238/2011) que "existe una consolidada doctrina de esta Sala, pudiendo citarse, entre otras, la sentencia de 5 de diciembre de 2011, recurso 65/2011, que contiene el siguiente razonamiento: "En primer término debe recordarse que la jurisprudencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo es reiteradamente uniforme cuando define los límites del proceso de conflicto colectivo regulado en los artículos 151 y siguientes de la LPL. Así, en la STS de 19 de febrero de 2008 (R. 46/07) con cita de la de 8 de julio de 2005 (R. 144/04), se establece que el art. 151.1 de la Ley de Procedimiento Laboral ordena que "se tramitarán a través del presente proceso (el de conflicto colectivo) las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o una decisión o práctica de empresa".

En aplicación de esta norma, como recordaba nuestra sentencia de 4 octubre 2004 (recurso 139/2003), la doctrina reiterada de la Sala se ha pronunciado sobre cuales sean las cuestiones idóneas para ser objeto de proceso de conflicto colectivo, señalando que "desde la sentencia de 25 junio 1992, en criterio reiterado por numerosas sentencias posteriores, entre las que pueden citarse la de 12 de mayo 1998 y las que en ella se relacionan, que las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos:

1) uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico 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";

2) otro elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como "un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros" o 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".



En este sentido la sentencia de 1 de junio 1992 aclara que "el hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores".

Por otra parte, el problema no consiste tanto en esa potencial afectación plural que puede derivarse de una sentencia colectiva, sino en la dimensión en que ha de plantearse la controversia, que no puede consistir en la solicitud del reconocimiento de una situación individualizada de uno o varios trabajadores, sino en una declaración general que se corresponda con el propio carácter genérico del grupo de los trabajadores incluidos en el conflicto."

Del mismo modo, nuestra sentencia de 21 de mayo de 2013 (rec. 52/2012), señala que "...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)..."

De ahí que en el séptimo fundamento de derecho de la sentencia recurrida -y aunque no consta que se arguyera para rechazar la excepción que ahora se examina- se afirmase el alcance y trascendencia colectiva de la modificación litigiosa, señalando que "se aplicó a más de 540 trabajadores (excediéndose el umbral del art 41.2.c) del ET) entre los días 13 y 17 de noviembre de 2012, período a lo largo del cual se firmaron todos los acuerdos, según consta así en la prueba documental aportada por la empresa demandada".

Consecuentemente con todo ello y si, como señalan los sindicatos impugnantes y el propio Ministerio Fiscal, el modelo para la suscripción de los acuerdos en la materia con los trabajadores fue único, la conclusión que se impone es la desestimatoria del motivo.

SEGUNDO.- El segundo motivo, que se basa en el apartado c) del referido art 207 de la LRJS , considera vulnerados los arts 97.2 de dicha norma, el 248.3 de la LOPJ , 208.2 y 209 de la LEC y 24 de la C .E., "así como la jurisprudencia y la doctrina del Tribunal Constitucional que los interpretan", citando las SSTC de 5 de febrero de 1987 y 18 de febrero de 1990 y las del TS de 7 de noviembre de 1986 , 6 de marzo de 1987 y 10 de abril de 1990 .

La recurrente considera, en definitiva, que la Sala, en esta fase de recurso, no está en condiciones de determinar si concurrió algún vicio de la voluntad en la suscripción de los 540 acuerdos individuales de reducción de jornada a que se refiere el hecho tercero de la sentencia de instancia, ni tampoco si los acuerdos de reducción de jornada supusieron la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, hurtándose al debate "y al conocimiento de ese Alto Tribunal en la fase de casación en la que nos encontramos, los datos esenciales para responder a ambas preguntas", incardinándose las mismas en el núcleo esencial del debate porque, dice, sólo los vicios de la voluntad pueden hacer que devenga nulo el consentimiento prestado en las novaciones y porque los Tribunales han venido permitiendo la suscripción de acuerdos individuales que modifiquen la jornada de trabajo sin seguir los trámites del art 41 del ET . La recurrente entiende que la sentencia adolece de carencia de argumentos sobre tales particulares y que ello la priva "de los derechos que le reconocen los artículos 24 y 120.3 de la Constitución Española y a la Sala *ad quem* de los datos necesarios para la adecuada resolución del recurso".

Los sindicatos impugnantes alegan al respecto que "no concreta la recurrente dónde advierte los defectos invocados, sin especificar si las omisiones denunciadas lo son en el relato probatorio de la sentencia o, por el contrario, en la no respuesta expresa a alguna de las controversias enjuiciadas, debiendo denunciar(se) la, a nuestro juicio, deficiente formulación del presente motivo, pleno de ambigüedades que dificultan su adecuada respuesta" , reiterando que si la carencia es en el relato, ha de proponerse la revisión oportuna y si en la fundamentación jurídica, que la sentencia ha resuelto "con indudable claridad...al enjuiciar la licitud de los acuerdos individuales descritos sosteniendo que su suscripción en masa no puede dejar sin efecto las disposiciones del art 41.4 del ET ", concluyendo que "la pretendida exclusión del debate en torno a la reducción de jornadas completas es incluido en esta fase por el recurrente de forma novedosa", entendiendo además los impugnantes que la cuestión carece de influencia en el proceso al ser idénticos los documentos suscritos, sin que en ellos se precise la novación del contrato de tiempo completo a parcial y resultando contradictorio que se alegue la imposibilidad de acudir al art 41 del ET para reducir la jornada de los trabajadores a tiempo completo



y sin embargo se mantenga igual proceder en aquellos que partían de la jornada parcial para su reducción sin iniciar, para ellos, los trámites legalmente previstos, de todo lo cual obtiene dicha parte la conclusión de "la ficticia elaboración *a posteriori* de un supuesto criterio empresarial...", cuyo proceder no está sustentado por la realidad, según dicha parte.

El Ministerio Fiscal opone en este punto que las alegaciones efectuadas por la parte recurrente "no son propias de este motivo casacional y deberían haberse propuesto por la vía de la modificación de hechos" y que "tampoco se concretan las posibles omisiones de la sentencia en cuanto a sus fundamentos jurídicos", dando la sentencia recurrida una respuesta adecuada y motivada a la cuestión enjuiciada al entender de dicho Ministerio Público.

El motivo, en efecto, ha de rechazarse por cuantas razones viene de expresarse, siendo de reseñar que la sentencia, independientemente de que se compartan, o no, los criterios que esgrime para concluir del modo en que lo hace, aparece construida suficientemente y da respuesta a las cuestiones planteadas, abordando, en primer lugar, las cuestiones procesales para pasar después a las de fondo y resolviendo que la trascendencia colectiva del litigio "es incuestionable" (séptimo fundamento de derecho) y ya en cuanto a la licitud de los acuerdos (octavo) que éstos "no pueden dejar sin efecto las disposiciones del art 41.1 del ET en el incorrecto entendimiento de que fueron aceptados y firmados libre y voluntariamente por cada trabajador" por las razones que da, citando después la STS de 20 de enero de 2009 de la que transcribe un párrafo, así como otro de la sentencia de un TSJ, concluyendo (décimo) que las reducciones de jornada contempladas en el caso "constituyen medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo que, como tal, hubieron de someterse previamente a los requisitos del art 41.4 del ET, omisión que por imperativo del art 138.7 de la LRJS, conlleva que se declaren nulas todas aquellas resoluciones a las que el presente proceso se refiere".

Siendo ésta la respuesta dada en unos términos comprensibles y abordando las cuestiones precitadas, no se entiende muy bien a qué quiere referirse la parte demandada y recurrente cuando dice que la sentencia no se halla suficientemente motivada, acudiendo a formularse preguntas que cree que esta Sala no se halla en condiciones de contestar y que dice que del hecho tercero del relato de dicha sentencia se deduce que se hurtan al debate, sin combatir, no obstante, ese ordinal, ni postular ninguna revisión del mismo, ni dar una argumentación concreta afectando directamente al razonamiento efectuado por la Sala en algún/os punto/s igualmente específico/s, de modo que proseguir por esa vía no constituiría sino la apertura de un portillo a la gratuidad dialéctica, que a nada conduce si no es a la confusión propia de elucubraciones o supuestos que trascienden de la filosofía práctica del caso.

TERCERO.- El tercer motivo, bajo el epígrafe "error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos", se subdivide en dos apartados, con los que se pretende, respectivamente, que se dé nueva redacción al hecho probado quinto sobre la base del documento obrante al folio 830 de los autos y que se incluya un nuevo hecho con fundamento en los folios 94 a 158, de manera que se trata, en realidad, de dos motivos fácticos.

Por lo que hace al hecho quinto, se postula que se diga en él que el comité de empresa quedó constituido el 21 de febrero de 2013, a lo que los impugnantes contestan oponiéndose por entender que el hecho quinto es íntegra reproducción del acta de 29 de octubre de 2012 firmada por el comité de empresa de limpieza- restos y por la empresa "sin tacha alguna sobre la veracidad del documento" y porque resulta inocua la pretensión revisora.

Por su parte, el Mº Fiscal sostiene que "el hecho de que formalmente se constituyera un nuevo comité de empresa en febrero de 2013 no es óbice para que en todo el período anterior existiera una representación de los trabajadores con la que se tenía que haber negociado y consultado".

La propuesta no se refiere al contenido del ordinal en cuestión, que no combate expresamente, y no tiene en cuenta que la redacción sugerida ya se contiene en el hecho siguiente (sexto), de todo lo cual se infiere que el 29-10-2012 hubo una reunión de la empresa con el comité de empresa de limpieza- restos en la que se trataron diversos temas referidos a disfrute por excesos de jornada, nóminas, días por asuntos propios y el tema del modelo de escrito de subrogación que se usaría en la limpieza de institutos de la CAM, reunión en la que la empresa comunicaba que aun no constaba adjudicación definitiva de esos lugares de trabajo y que cuando así fuese lo comunicaría a la RLT "dado que sería el comité de restos en el encargado de representar a ese colectivo", habiéndose procedido a constituir el comité de empresa el 1-1-2013 tras un segundo contrato de la parte demandada con la CAM (hecho sexto), de manera que, independientemente de cualquier otra consideración, el motivo no puede prosperar en este punto.

En cuanto al nuevo ordinal, se pretende que se diga en él que "de los 540 acuerdos individuales suscritos, se impugnaron ante los Juzgados de lo Social un total de 17". Independientemente de que no se establece



la precisión necesaria respecto de un concreto número de trabajadores en la cita documental, al remitirse en bloque a 65 folios, sin determinar exactamente quiénes hayan sido los mismos y en qué específicos documentos se ubican, lo cierto es que la aportación de determinadas demandas por la demandada no significa, inexorablemente, que no existan más, pues como dicen los impugnantes, "no alcanzan al conocimiento del número real de demandas presentadas por los trabajadores las aportadas por el sindicato UGT, que en modo alguno se puede entender monopolice el ejercicio de acciones individuales de los afectados...", resultando, en efecto, que las demandas a que se refiere la empresa parecen proceder de la asesoría jurídica de dicho sindicato, sin que, en fin, pueda deducirse de tal propuesta la trascendencia que pretende asignarle la recurrente, dada la naturaleza del litigio y los términos en que se resuelve en la sentencia recurrida (octavo y noveno fundamentos de derecho), de donde se infiere que no es el número de los acuerdos individuales habidos sobre reducción de jornada sino la licitud de los mismos lo que se discute.

CUARTO.- El cuarto y último motivo se desglosa en tres apartados (el último de los cuales se desarrolla, a su vez, en dos subapartados) señalando con el primero la infracción de los arts 12.4.e) y 41 del ET, con el segundo la del art 41.4 de esta norma y con el tercero la de los arts 3.1.c), 7 y 12.4.e) de la misma ley en relación con los arts 1091, 1203.1º, 1258, 1261.1 y 1265 del CC, así como de la jurisprudencia y de la doctrina de los Tribunales que cita y del repetido art 41 del ET.

Arguye dicha parte, en resumen y sustancia, tras referirse a la jurisprudencia y doctrina de los Tribunales que considera susceptible de transcripción parcial y/o de comentario al respecto (apartado 1) y sobre la base, según sostiene, de que la intervención en el período de consultas corresponde "a la representación legal de los trabajadores afectados por la medida (y) no a cualquier otra representación que exista en la empresa", careciendo el colectivo afectado de esa representación en el momento de suscribirse los acuerdos individuales (apartado 2), que las novaciones contractuales fueron suscritas individualmente por todos y cada uno de los 540 trabajadores y que no consta vicio alguno de la voluntad que obste a la validez de la "inmensa mayoría" de las mismas, así como que se dan los requisitos genéricos de validez de la novación de contratos, de manera que son conformes a derecho y poseen fuerza de obligar los acuerdos individuales alcanzados, no siendo ineludibles, por otra parte, los trámites establecidos en el art 41 del ET en un caso, como éste, de existencia de novaciones individuales (subapartados I y II del apartado 3), por todo lo cual entiende que yerra la sentencia recurrida al considerar necesario el cumplimiento de los trámites establecidos en el último de los preceptos citados.

De contrario, los impugnantes alegan que, en su primer apartado, el debate carece de contenido, al no poseer soporte real y que, en todo caso, no era factible novar los contratos a tiempo completo en parcial por la vía del art 41 del ET, habiéndose obviado el recurso al art 47 de la misma norma; en cuanto al segundo, sostienen que a la fecha de subrogación existía un comité, ya constituido, de Eulen-restos "y que representan a todos aquellos centros de la demandada en Madrid que no cuentan con representantes propios", subrayando al respecto el contenido del hecho quinto de la sentencia recurrida y en particular de su última frase (*"en el caso de que resultase adjudicataria la empresa, lo comunicaría a la RLT, dado que sería el Comité de Restos el encargado de representar a ese colectivo"*), así como que el comité constituido el 21 de febrero de 2013 "no es fruto de la celebración de nuevas elecciones sindicales sino del reconocimiento de los representantes de los trabajadores subrogados, circunstancia ésta a la que hasta entonces se había negado Eulen aduciendo precisamente la existencia de un comité de empresa (Eulen-restos)" y que, en definitiva, todo conduce, según dicha parte, a deducir "la premeditada decisión empresarial de negar la realización de negociación alguna" en todo este asunto. Concluyen que lo que discuten es la realización en masa de los acuerdos de novación contractual, por considerarlos, por esa vía, "un claro fraude de ley", sin que dicha cuestión nuclear haya sido abordada por la parte recurrente, que cita una jurisprudencia que no enjuicia situaciones análogas, versando las sentencias que la integran sobre ofertas individuales singularmente examinadas "y no en el conjunto agrupado de propuestas que globalmente consideradas, superan, con mucho, los parámetros legalmente fijados para establecer la colectividad de la medida", citando, en fin, y de contrario en cuanto al fondo, nuestra sentencia de 20 de enero de 2009 reproducida en el noveno fundamento de derecho de la recurrida, finalizando con que es precisamente la autonomía de la voluntad que la parte recurrente dice negativamente concernida, "lo que el legislador pretende asegurar con mayores exigencias y controles en procesos que por su afectación la requieren".

Concebido en tales términos el debate de esta fase procesal, el recurso no puede prosperar pues no cabe distinguir entre representaciones de trabajadores como parece hacer la empresa demandada, de manera que tal representación se ostenta, o no, sin que se haya negado en términos generales la existente en el momento de suscribirse los acuerdos de reducción y sin que, a pesar del volumen de los mismos, se tratase de arbitrar otra fórmula -si se entendía que la representación legal no existía como tal, según argumenta dicha parte- como la de una comisión *ad hoc* que garantizase la atención no sólo a los intereses individuales sino también del propio colectivo, porque no se le escapa a la recurrente dicha trascendencia y sólo pretende justificar una solución negociada de este tipo en la ausencia de interlocutor/es válido/s para el conjunto. No tiene en cuenta,



sin embargo, en detrimento de dicha tesis, que como pone de manifiesto la parte demandante en su escrito de impugnación con referencia al hecho quinto de los declarados probados de la sentencia recurrida, y como ya se ha dicho, en la reunión y subsiguiente acta de 29-10-12 habida entre la empresa y el comité de limpieza- restos *"la empresa hace constar que aún no consta adjudicación definitiva de esos lugares de trabajo..... En el caso de que resultase adjudicataria la empresa lo comunicaría a la RLT, dado que sería el Comité de Restos el encargado de representar a ese colectivo"*, que es lo que, en fin, pone de relieve la sentencia recurrida en su quinto fundamento de derecho, añadiendo en el sexto que *"del mismo modo que en octubre de 2012, fecha en que se adjudicó la contrata, la demandada trató de diversos temas con el llamado comité de empresa de limpieza- restos, podía haberlo hecho también respecto de las tan repetidas reducciones"*.

De todo ello ha de seguirse que, cuanto menos, de entre los trabajadores pertenecientes a dicho grupo, aquéllos cuya reducción de jornada se ha efectuado por medio de acuerdos particulares tenían representación con la que negociarlos, pero, lo que es más relevante es que no consta que la empresa tratase de arbitrar una solución global al respecto sugiriendo cualquier tipo de solución en tal sentido si no consideraba suficientemente representativo ese comité de limpieza- restos, como la creación de una comisión *ad hoc*, sin que, por otra parte, se entienda suficientemente explicado que si se produjo una asunción por la empresa demandada y recurrente de los trabajadores que venían prestando servicios en otras empresas adjudicatarias cuando aquélla se hizo cargo del servicio, por qué no se invitó a los representantes de esos trabajadores a esa negociación, y si después en el acta a que alude la recurrente en su pretensión revisora se nombró un comité de empresa único sin, al parecer, una previa celebración de elecciones al efecto, que no consta, sino simplemente absorbiendo a esas representaciones parciales para configurarlo, figurando que lo hizo únicamente *"una vez que la empresa ha procedido a las comprobaciones oportunas"*, por qué no se les tuvo como interlocutores, siquiera fuesen provisionales y con las cautelas necesarias en tal sentido.

En consecuencia, la superación de los umbrales del art 41.2.c) del ET que denuncia la sentencia recurrida en su séptimo fundamento de derecho comporta la necesidad de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de acuerdo con el nº4 del mismo precepto y norma en la redacción del momento en que ello tuvo lugar, donde asimismo se prevé, en su cuarto párrafo y para el caso de no existir tal representación, la creación para el caso de la comisión antes referida. Y si nada de ello se hizo y se optó, en cambio, por la negociación o acuerdo particular en cada caso, se eludía el carácter colectivo que había de tener un tal pacto, lo que lleva a la consecuencia anulatoria del mismo en todos los casos en que se efectuado, o como dice la sentencia recurrida, que *"no cabe escudarse en la autonomía individual para eludir la tramitación del período de consultas"*, lo que comporta los efectos del art 138.7 de la LRJS, por todo lo cual el motivo, y consecuentemente el recurso, no tiene ocasión de prosperar.

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 el Letrado D. Rafael Pérez Garijo, en nombre y representación de la empresa EULEN, S.A., contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 9 de mayo de 2013, en actuaciones seguidas por LA FEDERACION REGIONAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS DE CC.OO. DE MADRID y LA FEDERACION REGIONAL DE SERVICIOS DE UGT-MADRID (FES-UGT), contra la empresa EULEN, S.A., 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.