



Roj: **STS 1249/2016 - ECLI:ES:TS:2016:1249**

Id Cendoj: **28079140012016100131**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **16/02/2016**

Nº de Recurso: **289/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ, Sala de lo Social, Galicia, Sección 1ª, 17-07-2014,**  
**STS 1249/2016**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a dieciséis de Febrero de dos mil dieciséis.

Esta sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la mercantil SCHINDLER S.A., representada y asistida por el letrado D. Carlos Ignacio González Ruiz, contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 17 de julio de 2014, en actuaciones seguidas por el SINDICATO NACIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE GALICIA y el SINDICATO UNION GENERAL DE TRABAJADORES, contra dicha recurrente, sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia, representado y asistido por el letrado D. Felipe Martínez Ramonde.

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

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** El Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia, formuló demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sobre conflicto colectivo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: que la empresa se avenga a reponer a los trabajadores de su centro de trabajo de A Coruña en sus anteriores condiciones de trabajo.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que compareció también en la posición procesal de demandante el Sindicato U.G.T., 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 17 de julio de 2014, se dictó sentencia por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, cuya parte dispositiva dice: "FALLAMOS: Que rechazando la excepción de caducidad de la acción invocada por la empresa demandada SCHINDLER, S.A., y estimando parcialmente la demanda interpuesta por el SINDICATO NACIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE GALICIA, y el SINDICATO U.G.T., declaramos injustificada la medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo implantada por la referida empresa, consistente en la reducción de un 45 % de todos los conceptos salariales que se relacionan en la misma. En consecuencia, condenamos a la entidad SCHINDLER, S.A., a estar y pasar por la presente declaración y a reponer a los trabajadores afectados de los centros de A Coruña en sus anteriores condiciones de trabajo. Sin costas".

**CUARTO .-** En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- La empresa demandada SCHINDLER S.A., tiene centros de trabajo en A Coruña, Paseo de Ronda 28, en Santiago de Compostela, Calle do Valiño 67, bajo y también presta servicios en Ferrol, con una plantilla aproximada de



35 trabajadores, afectando la presente modificación de condiciones de trabajo de carácter colectiva a los trabajadores del grupo profesional de operarios mantenedores que realizan guardias y que es el más numeroso que existe en la compañía.

SEGUNDO.- Con fecha 14 de marzo de 2013, la empresa demandada y la representación de los trabajadores, iniciaron período de consultas previstas en el artículo 41,4 del Estatuto de los Trabajadores a los efectos de modificar las condiciones de trabajo, haciendo entrega la parte empresarial de una Memoria explicativa y justificativa de la modificación a implantar cuyo contenido se da por reproducido, llevando a cabo la empresa una profusa explicación respecto de las causas motivadoras de su decisión, así como realizando su planteamiento inicial en la negociación. A su vez, ambas partes se emplazaban a mantener las reuniones necesarias para alcanzar, bajo el principio de buena fe, un acuerdo satisfactorio sobre dicha modificación sustancial.

TERCERO.- La medida a implantar propuesta inicialmente por la empresa consistía en la minoración de las compensaciones salariales de carácter fijo que se hacen efectivas al personal, generalmente adscritos al área de mantenimiento, que desarrolla funciones de atención de incidencias fuera del horario laboral ordinario, en sus modalidades tanto de disponibilidad localizada como, en su caso, de atención efectiva y presencial de dichas incidencias producidas en instalaciones elevadoras mantenidas por esta mercantil, las cuales son transmitidas por nuestros clientes a través del centro de atención telefónica (call center) con que cuenta esta entidad, así como de las permanencias en instalaciones concretas.

De manera específica, la reducción de la cuantía propuesta se refería exclusivamente a todos los conceptos salariales que a nivel interno se referencian con las letras "D" y "G", debiéndose resaltar, a efectos de clarificación y debida delimitación de la medida que se propone, que la misma en ningún caso afectaría a las compensaciones que se abonon por actuaciones que suponen para los operarios un desplazamiento y actividad presencial en la instalación respecto de la que se ha reportado la 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.

El porcentaje de reducción de los precios fijados en referencia a los conceptos fijos antedichos que se proponía era de: un 50% con efectividad desde el 1 de enero de 2013, añadiendo que el porcentaje de reducción acordado con el personal adscrito a las provincias Zaragoza, Cantabria, Valladolid, Vizcaya, Álava, León, Zamora, Burgos, Palencia y Navarra, de este apartado ascendió a un 15%, justificando la empresa la mayor cifra de minoración en el tiempo transcurrido entre la firma de los citados acuerdos y la actualidad, así como en el hecho de que en dichos acuerdos se pactaron otras medidas de carácter regresivo respecto de las condiciones laborales.

CUARTO.- En 22 de marzo de 2013, se celebra una segunda reunión en la que los Delegados de Personal de la sucursal de A Coruña, en representación de todos sus compañeros, adjuntan una propuesta cuyo contenido se da por reproducido y solicitan que la compañía reconsidere su postura y acepte la propuesta de una reducción del 10% en los conceptos "D" y "G", con una duración de dos años, desde el 1 de abril de 2013 hasta el 31 de marzo de 2015, considerando que la temporalidad es un factor importante porque la medida que se propone contribuirá a la obtención de una mejora de resultados. Además, solicitaban a la empresa la información económica auditada de los ejercicios 2010, 2011, 2012 y adelanto del 2013 para poder efectuar una composición de lugar adecuada.

QUINTO.- El 30 de abril de 2013 se celebra la tercera reunión mantenida en el seno del periodo de consultas, en la que por la representación de la empresa se procede a resumir el contenido de las dos reuniones anteriores reproduciendo los argumentos por los que entiende que la medida es apropiada, indicando que se entregó la documentación requerida en la segunda reunión. Se suceden las exposiciones orales de los portavoces de ambas partes negociadoras, en las que cada parte reitera sus argumentos, sin llegar a acercar las posiciones, razón por la cual se da por finalizado el período de consultas con el resultado de SIN ACUERDO.

No obstante lo anterior, la parte económica indica a la social que estaría dispuesta a asumir un punto de convergencia, siempre y cuando la representación de los trabajadores traslade a la económica, de manera irrevocable y vinculante, su conformidad con el mismo antes de las 18.00 horas del próximo día 6 de mayo, en cuyo caso se reabriría de mutuo acuerdo el período de consultas, y en ese caso finalizarlo CON ACUERDO, siendo los términos del mismo los del punto de convergencia, que se concreta en: la aplicación desde el día de la fecha de la firma del acuerdo de una reducción en un 30% de los todos los conceptos salariales que a nivel interno se referencian con las letras "D" y "G", (sap, disponibilidades y permanencias) sin que tal minoración alcance en ningún caso a las compensaciones que se abonon 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.

Si en el plazo antes indicado no se produjera la comunicación por la parte social de su conformidad con los términos recién indicados, la parte empresarial... considera que la no adopción de la medida atendidas las circunstancias concurrentes no haría sino ahondar más la negatividad de las mismas, siendo necesaria la implantación de aquélla, en aras de la efectiva materialización del principio de buena fe que ha aplicado en el proceso negociador, y asumiendo hasta donde resulta empresarialmente responsable los posicionamientos de la parte social, comunica que en el plazo y con las formalidades establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores procederá a implantar, con efectos de la preceptiva comunicación establecida en el antedicho precepto, una reducción en un 45% de los todos los conceptos salariales que a nivel interno se referencian con las letras "D" y "G", (sap, disponibilidades y permanencias) sin que tal 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.

Dado el escenario que se derivaría de un cierre definitivo del período de consultas sin acuerdo, que comporta una mayor dilación en el tiempo en cuanto a la efectividad práctica de la medida propuesta, se indica por la parte económica que no es posible equiparar la reducción propuesta en el caso de cierre con y sin acuerdo.

(...) el acta se levanta sin acuerdo con la reducción de los conceptos y desde el momento que se indica con el porcentaje del 45%, si bien, si en el plazo indicado si la representación de los trabajadores lo indica en sentido afirmativo de alcanzar un acuerdo, la reducción de los conceptos referidos y desde la fecha indicada lo será en un importe del 30%.

SEXTO.- En 6 de mayo de 2013 los Delegados de personal contestaron por escrito a la empresa trasladándole la decisión adoptada por la asamblea de afectados realizada el 2 de mayo de 2013. En dicha comunicación la representación de los trabajadores afirma que "no se aceptan las condiciones planteadas por la parte económica en base a las razones que se dan" y que se tienen por reproducidas, concluyendo que: "les informamos de la decisión de mantener el "NO ACUERDO", recogido anteriormente en la reunión celebrada el día 2 de mayo de 2013.

SÉPTIMO.- Con fecha 7 de mayo de 2013 la empresa comunica a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores de forma individual una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que se concreta en: "una reducción en un 45% de todos los conceptos salariales que a nivel interno se referencian con las letras "D" y "G", (sap, disponibilidades y permanencias) sin que tal minoración alcance en ningún caso a las compensaciones que se abonen por actuaciones que suponen para los operarios un desplazamiento y actividad presencial en la instalación respecto de la que se ha reportado una incidencia, deforma 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", según el tenor literal de la carta modificativa empresarial.

En dichas cartas, cuyo contenido se tiene íntegramente por reproducido, se hace referencia a las reuniones mantenidas y sus propuestas, mencionándose que: (...) Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar de forma sintética que en el documento aludido (la memoria) se parte de una descripción del marco de referencia precursor de la medida, abordándose el análisis del actual y previsible entorno de actuación empresarial, así como la traslación del mismo en los resultados de esta entidad a dos niveles distintos, el general de la empresa y el particularizado del área territorial para el que se propone la medida.

Delimitado ese entorno, se describen a continuación las causas concretas que dotan de justificación a dicha medida modificativa, aludiéndose a:

- 1.- Minoración de los ingresos derivados del área de mantenimiento
- 2.- Renegociación de contratos: bajada de precios y exclusión de servicios
- 3.- Importancia en términos de competitividad de la tasa horaria
- 4.- Reducción del número de avisos
- 5.- Atención de incidencias en franja horaria diferente al de su transmisión
- 6.- Comparativa con empresas competidoras



Y finalmente, a modo de corolario de los datos y situaciones analizadas con anterioridad, y en orden a la fundamentación de la medida, se concluía en la memoria a la que venimos haciendo alusión que: "Entiende esta mercantil que de la exposición realizada con anterioridad cabe colegirse la existencia y concurrencia en este momento de las razones económicas, técnicas, organizativas y de producción a las que el artículo 41 E.T. anuda la legitimidad de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo como la que se propone, viéndose reforzada dicha legitimidad desde un primer momento por el contexto general del mercado, y particular de Schindler en el mismo, que sirve de marco de referencia a la hora de considerar la necesidad de adopción de esta medida.....".

OCTAVO.- Para la provincia de A Coruña, las partes han suscrito un acuerdo extra estatutario cuya cláusula 6 regula el Servicio de Asistencia Permanente (SAP) afectando la modificación sustancial a la misma. Este servicio está formado por trabajadores que de forma rotativa están en situación de disponibilidad y de guardia continuada, incluso de noche y en fines de semana para arreglar las averías que puedan surgir mientras el resto de la plantilla descansa, retribuyéndose en la forma que se recoge en el Acuerdo. Este servicio rige en toda España, en unas provincias regulado por acuerdos extraestatutarios y, en otras, a través del Convenio colectivo de empresa.

NOVENO.- La demandada ha tenido resultados positivos en los últimos ejercicios. Sus beneficios en el año 2010 fueron de 167,057 millones de euros; en el año 2011, de 142,054 millones de euros y en el 2012, de 186,892 millones de euros. Las cuentas que presenta en España incluyen la actividad que realiza en países de Latinoamérica como México, Brasil o Venezuela.

DÉCIMO.- Se presentó comunicación de conflicto colectivo ante la Autoridad Laboral en 29 de mayo de 2013, celebrándose acto conciliatorio ante el Servicio de Relación Laboral de la Xefatura Territorial de la Consellería de Trabajo e Benestar de la Xunta de Galicia, en 10 de junio de 2013, con el resultado de "sin avenencia", siendo remitidas las actuaciones de conflicto colectivo, con su informe, al Juzgado Decano de A Coruña en 1 de julio de 2013, dictándose sentencia por el Juzgado de lo Social nº 5 de A Coruña, en la que se estimó la incompetencia alegada por la empresa demandada, y se acordó que las partes podrían hacer uso de su derecho ante la Sala de lo Social del TSJ de Galicia. Con fecha 16 de mayo de 2014 tuvo entrada en la Oficina de registro y notificaciones del TSJ de Galicia, copia del informe y actuaciones practicadas en el presente conflicto colectivo y que fueron remitidas por el Servicio de Relación Laboral de la Xefatura Territorial de la Consellería de Trabajo e Benestar de la Xunta de Galicia".

**QUINTO** .- En el recurso de casación formalizado por la mercantil SCHINDLER S.A., se consignan los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para modificar el hecho probado séptimo de la sentencia de instancia, tomando como base la prueba obrante en autos. SEGUNDO y TERCERO.- Al amparo del art. 207.d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para modificar el hecho probado octavo de la sentencia de instancia, tomando como base la prueba obrante en autos. CUARTO.- Al amparo del art. 207.d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para añadir un nuevo hecho probado a la sentencia de instancia, tomando como base la prueba obrante en autos. QUINTO.- Al amparo del art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por infracción de los arts. 59.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, 138, 153, 154 y 158 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. SEXTO.- Al amparo del art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por infracción del art. 5.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en relación con los arts. 59.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores y 153 y 154 de la L.R.J.S. SEPTIMO.- Al amparo del art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por infracción del art. 41 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 11 de enero de 2016, se señaló para la votación y fallo del presente recurso el 3 de febrero de 2016, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO**.- El recurso de casación sometido a la consideración de esta Sala contempla se formula contra la sentencia del TSJ Galicia recaída en un proceso de conflicto colectivo por modificación sustancial de condiciones de trabajo. Se trata de una demanda interpuesta por CCOO y UGT contra la empresa Schindler SA para que ésta se avenga a reponer a sus trabajadores del centro de trabajo de A Coruña en sus anteriores condiciones de trabajo, en referencia a la reducción operada del 45% de todos los conceptos salariales que a nivel interno se referencian con las letras D y G (sap, disponibilidades y permanencias) pero sin que tal minoración alcance a las compensaciones por actuaciones que suponen un desplazamiento y actividad





presencial en la instalación respecto de la que se ha reportado una incidencia. La sentencia de instancia estima parcialmente la demanda y declara injustificada la medida, condenando a la parte demandada a estar y pasar por lo declarado y a reponer a los trabajadores afectados de los centros de A Coruña en sus anteriores condiciones de trabajo.

Recurre la empresa por medio de siete motivos (los cuatro primeros fácticos) e impugna CCOO de Galicia.

El Mº Fiscal propone la declaración de improcedencia del recurso.

**SEGUNDO.**- El primero de los motivos en cuestión, como los tres siguientes, tiene su amparo procesal en el art 207 d) de la LRJS y propone la revisión del hecho séptimo de los declarados probados en la sentencia recurrida para que, con apoyo en la documental de los folios 235-315 de los autos y 80-82 del ramo de prueba de la parte actora, se sustituya la redacción del mencionado ordinal por otra en la que, en sus primeras líneas, únicamente se diga que "*con fecha 7 de mayo de 2013 la empresa comunica a los trabajadores de forma individual una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo...*", pretendiéndose con ello, según explica dicha parte, que no se haga referencia a una comunicación a la RLT (representación legal de los trabajadores) que dice inexistente. El ordinal en cuestión comienza diciendo que "*con fecha 7 de mayo de 2013 la empresa comunica a los representantes de los trabajadores*" y a los trabajadores de forma individual una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que se concreta en.....".

Lo cierto es que de la dicción o redacción literal de este párrafo, tanto puede entenderse que se practicaron dos tipos de notificaciones (a los representantes de los trabajadores, delegados de personal, en cuanto tales, por un lado, y a todos los trabajadores individualmente considerados, por otro) como que se llevaron a cabo simples notificaciones individuales a todos los trabajadores, entre los que se encontraban sus propios representantes legales, por lo que no se trata tanto de la corrección de una redacción o de otra como del sentido que se le dé a la efectuada, siendo de tener en cuenta al respecto que lo que cuenta es que se cursaron tantas notificaciones como trabajadores, en lo que no hay discusión, de modo que si se llevaron a cabo individualmente a cada uno de los mismos, habrá de convenirse en que por lo que hace a los que ostentaban tal condición (la de representantes legales) dichas notificaciones -tantas como trabajadores- surtían efecto en su doble faceta de tales y de trabajadores afectados por la medida, y en ambas recibían la notificación, por ser indisociables ambas cualidades (en un caso como éste en que todos los trabajadores se ven concernidos) aun cuando no se les cursase diferenciadamente o incluso se dijese que se comunicaba al trabajador-representante "en su condición de empleado directa e inmediatamente sujeto a la medida impuesta", pues lo cierto es que no podía ignorar dicha medida como representante si no es mediante el recurso al absurdo de negar artificialmente el conocimiento de la misma al trabajador afectado en su condición representativa, o como acertadamente sostiene el Mº Fiscal en su informe, que "a través de las mismas se notificó la medida a los delegados representantes de los trabajadores", sin perjuicio, en fin, de que el cómputo del plazo a efectos de la caducidad de la acción haya de efectuarse, teniendo en cuenta lo antedicho, en los términos que más adelante se verán, por lo que finalmente carece de trascendencia la propuesta revisora y, por tanto, debe desestimarse.

**TERCERO.**- El segundo motivo, referente al hecho octavo de la sentencia de instancia, propone su modificación para que, manteniendo su primer párrafo y a partir del contenido de los documentos obrantes a los folios 384 a 487 del ramo de prueba de dicha parte demandada y consistentes en los convenios colectivos de la empresa en Vizcaya, Burgos, León, Cantabria, Valladolid y Zaragoza, se sustituya el resto del ordinal por un párrafo que declare que "*en los antedichos convenios propios y con carácter adicional a la rebaja en las remuneraciones fijas por la realización del SAP en que se concreta la medida modificativa litigiosa se regularon otras medidas de corte regresivo, tal como el aumento de las respectivas jornadas anuales o la congelación de los salarios, excepto en el caso de Zaragoza, en que la revalorización pactada no quedaba referenciada al IPC*".

Tal adición la pretende justificar dicha parte en el hecho de que en el último párrafo del cuarto fundamento de derecho de la sentencia recurrida se habla de que han quedado "absolutamente improbadas" las afirmaciones (empresariales) relativas a las reducciones o condiciones regresivas de las condiciones laborales establecidas en otras provincias de las que dicha sentencia cita Zaragoza, Cantabria, Valladolid, Vizcaya, Alava, León, Zamora, Burgos, Palencia y Navarra, por lo que la recurrente anticipando que los convenios colectivos de Vizcaya, Burgos, León, Cantabria, Valladolid y Zaragoza son propios de empresa y en cambio el de A Coruña es sectorial provincial con acuerdos extraestatutarios complementarios, desciende a determinar que en cada uno de los que menciona se han producido también, como medidas reductoras o regresivas con vigencia entre 2011-2013 (excepto en Valladolid y Zaragoza cuyo período de vigencia es 2012- 2013), aumentos de la jornada anual, congelación salarial y también reducción del 15% de las retribuciones fijas del SAP (esto último excepto en Zaragoza), resultando de ello, según esa parte, una "heterogeneidad situacional entre los términos de comparación que se toman por dicha Sala y que vendrían a dejar sin sustrato fáctico las conclusiones que se extraen por parte de la misma para concluir en la declaración de injustificación de la medida litigiosa".



No es posible compartir esa conclusión, que sirve de justificación a la modificación fáctica pretendida, porque independientemente de que esa prueba ha sido valorada por la Sala de instancia en unión de la restante, según se desprende del primer fundamento de derecho de la sentencia recurrida, es claro que olvida la recurrente que la argumentación combatida de la sentencia de instancia es esgrimida en ella a modo de complemento o mayor abundamiento ("por otro lado") y en último lugar de todo cuanto, con mayor peso específico, se razona con precedencia en ese mismo cuarto fundamento de derecho donde, antes ya, se ha dejado establecido que no han quedado acreditadas las razones económicas motivadoras de la modificación en litigio ni tampoco las causas técnicas, organizativas y productivas, entendiendo la Sala de instancia por lo que respecta a las primeras, que la memoria explicativa "no viene corroborada con prueba suficiente, ya que toda la documental aportada, incluidas las certificaciones rechazadas, ha sido confeccionada por la propia empresa y la pericial sobre la realidad de los datos de la memoria justificativa, es sesgada y parcial al no tomar en cuenta los resultados económicos reales de la empresa". Eso es lo que resulta verdaderamente determinante y no otra cosa, por lo que, de antemano, la adición pretendida se revela intrascendente.

Por otra parte, la recurrente se refiere a seis provincias y la sentencia menciona diez en el precitado fundamento de derecho, sin que tampoco haya quedado sentado cuántas son en total las provincias en que opera la empresa (al parecer, todas, según la dicción del párrafo incombato de ese ordinal fáctico octavo) y sin que, en fin, la introducción del párrafo pretendido referente a otras medidas regresivas, como el aumento de la jornada laboral, permita discernir por sí solo, dado el carácter heterogéneo de las mismas en relación con la reducción salarial propiamente dicha, que exista por ello proporcionalidad entre los casos comparados, donde se dice -y no se combate- que mientras la reducción salarial en A Coruña era (la propuesta por la empresa) del 50-45% y si se llegaba a un acuerdo del 30%, en las otras provincias mencionadas en el recurso (más las otras cuatro que no se citan en él) era del 15%, es decir, como mínimo la mitad, no siendo en todo caso mensurables medidas de diferente carácter, al menos mientras no se detalle y concrete su específico alcance y su traducción económica en cada caso.

El motivo, en consecuencia, no puede prosperar.

**CUARTO.-** El tercero se refiere también al hecho octavo, del que postula un segundo inciso adicional con base en la documental de los folios 318 a 337 de los autos, donde se pretende que se diga que "*asimismo disciplinan las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa demandada afectados por la MSCT litigiosa, además del acuerdo colectivo referido en el párrafo primero del presente apartado y del convenio provincial de la industria siderometalúrgica de A Coruña, el Acuerdo de fecha 13 de junio de 2008 suscrito ante el SIMA por la demandada con su comité intercentros, en aplicación de los cuales se abona a los empleados alcanzados por la medida modificativa litigiosa retribuciones un 17,56% superiores a las establecidas en el convenio sectorial de referencia*".

De antemano resulta artificial la descomposición en dos motivos de dos nuevos párrafos de un mismo ordinal fáctico, tratando en todo caso la recurrente de justificar esa revisión en "la cuestión de la competitividad (de ella misma) en relación a las empresas competidoras, resultando obvio que sí existirá un problema en ese concreto aspecto en relación a aquéllas que se limiten a aplicar el convenio sectorial de referencia en sus relaciones con sus trabajadores", y todo ello constituye un argumento acerca de una cuestión (la de la competitividad) que no consta que se haya suscitado en la instancia ni aparece mencionada en la sentencia recurrida, ni se dice en el motivo que se haya debatido, ni, en fin, se explica su auténtica y específica (no meramente teórica o hipotética) trascendencia, toda vez que se puede ver afectada negativamente por salarios más altos pero también constituir un estímulo para los trabajadores, a los que se puede exigir, en compensación, otras cosas, como las que se indican en el motivo anterior relativas al aumento de la jornada o la congelación salarial, no cabiendo olvidar, por último, que la documental a que se hace referencia, como acontece en el motivo anterior, ya se ha tenido en cuenta por la Sala de instancia en unión de las demás pruebas practicadas, tal y como resulta del antecitado primer fundamento de derecho de la sentencia recurrida, no justificándose de todos modos que si en un acuerdo anterior la empresa pactó, como dice, un incremento de las retribuciones del 17,56% superior a las establecidas en el convenio sectorial, se haya intentado por tal motivo y por genéricas razones de competitividad, una reducción del 50-45%, que casi triplica en sentido inverso los efectos de aquella medida, lo que revela, en todo caso, la intrascendencia de la modificación propuesta.

Este motivo, por tanto, también ha de decaer.

**QUINTO.-** El cuarto pretende incorporar un nuevo hecho al relato con base en la documental de los folios 489-493 (certificados de empresas auditoras) y 623 y ss (pericial de dicha parte) de los autos que exprese que "*los datos numéricos reflejados en la memoria explicativa y justificativa de la modificación entregada a la representación de los trabajadores al inicio del período de consultas, la cual consta a los folios 190 y siguientes y que se da por reproducida íntegramente en el presente punto, son ciertos*".



Basta para su rechazo el hecho de que la propuesta no constituye, en realidad, una revisión fáctica sino una valoración predeterminante del fallo, puesto que con ella se intenta introducir un juicio o elemento axiológico como el de que "son ciertos", según la parte recurrente, los datos incorporados a la documental que menciona, que, por otra parte, no es tal sino una prueba pericial encubierta o indirecta en el caso de los certificados de empresas auditoras que dice, o pericial auténtica y directa en la del informe del profesional que indica, relativo a la memoria empresarial, teniendo establecido el art 207 d) de la LRJS que la única prueba admisible en casación es la documental pero, evidentemente, la documental genuina y auténtica y no aquella que revista esa forma pero que, en definitiva, tenga otra naturaleza dado su contenido, como acontece en este caso por lo antedicho, por lo que su ponderación compete en exclusiva al órgano jurisdiccional y en aquellos casos que cabe suplicación, también al órgano llamado a resolverla pero nunca en casación, habiendo además resaltado la Sala de instancia la falta de relevancia de la pericial propiamente dicha -para mayor convicción si cabe- con fundamento en que el perito que confeccionó el informe no compareció en juicio, impidiendo así su sometimiento al principio de contradicción (primer fundamento de derecho *in fine* de la sentencia recurrida), del mismo modo que el sindicato accionante ha subrayado en el primer punto de su escrito de impugnación lo único que de relevante tiene el mismo al decir que la redacción propuesta de ese hecho inédito predetermina el fallo, como inicialmente se ha expresado ya.

También, pues, ha de negarse eficacia a este motivo.

**SEXTO.-** El quinto y los dos siguientes con que se culmina el recurso tiene su apoyo procesal en el apartado e) del mencionado art 207 de la LRJS, sosteniéndose en el primero de los mismos (5º) en relación con la apreciación de la caducidad que propugna, que se han conculcado los arts 59.3 y 4 del ET y 138, 153, 154 y 158 de la LRJS "así como la doctrina judicial que los interpreta", extendiéndose después en unas muy extensas consideraciones (de su folio 18 al 50, lo que la propia parte recurrente entiende constituye una exposición "profusamente" desarrollada) que divide en apartados numerados referentes a la fecha a considerar como *dies a quo* (1º), y a la fecha a tener en cuenta como *dies ad quem* (2º), lo que, a su vez, subdivide en cinco subapartados (A a E). A todo ello sigue cuanto se dice en el motivo sexto, a modo de complemento del precedente y citando como infringidos el art 5.5 de la LRJS en relación, de nuevo, con sus arts 153 y 154, alegando ahora que dicha caducidad puede ser apreciada de oficio por constituir materia de orden público procesal, llamando la atención sobre la existencia de un previo procedimiento procesal de impugnación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) el cual se resolvió mediante sentencia de un Juzgado de lo Social de A Coruña, ya firme, de 14 de abril de 2014 en que se acogió la excepción de incompetencia planteada por la propia empresa ahora recurrente, de lo que ésta infiere ahora "la extemporaneidad de la acción ejercitada en segundo lugar ante la Sala de lo Social del TSJ de Galicia", por entender que la demanda ante el referido Juzgado no suspendió el plazo de caducidad de la acción.

Consecuentemente, ambos motivos son susceptibles de tratamiento conjunto, debiendo partirse de cuanto se razona al respecto en el segundo fundamento de derecho de la sentencia recurrida, que se da por reproducido, y en el que con evidente valor fáctico, se señala -en concordancia, por otra parte, con el hecho décimo de su relato- que (punto segundo) el escrito de iniciación de conflicto colectivo fue presentado por el sindicato accionante ante la autoridad laboral el 29 de mayo de 2013, "esto es, al décimoquinto día de la comunicación de modificación sustancial de condiciones de trabajo realizada por la empresa el 7 de mayo anterior", añadiendo que dicha autoridad intentó la avenencia entre las partes en un acto que tuvo lugar el 10 de junio siguiente y que finalmente remitió las actuaciones al Juzgado el posterior 1 de julio, sosteniendo en los apartados siguientes (tercero y cuarto) con base dialéctica en nuestra sentencia de cinco de diciembre de 2002 (rc 10/2002) que tal caducidad no se ha producido al computar como inicio del plazo el 7 de mayo de 2013, que es el de la notificación por escrito de la decisión empresarial litigiosa (y no el 30 de abril, como pretende la demandada) y *dies ad quem* el de la presentación del escrito inicial del conflicto ante la mencionada autoridad laboral (el referido 29 de mayo de 2013).

Por lo que respecta al *dies a quo* y a pesar de los prolijos argumentos de la parte recurrente, que, en resumen, sostiene que se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo y no individual y que, por ello, "el comienzo del plazo coincidirá por lo general con el día siguiente al de la finalización del período de consultas" (que se produjo el 30 de abril de 2013, conforme al hecho quinto de la sentencia recurrida), no es posible aceptar dicha tesis sino la del día siguiente a la notificación por la empresa a los trabajadores y sus representantes de la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, lo que tuvo lugar el 7 de mayo de 2013 conforme al hecho séptimo de la sentencia impugnada, y ello, en primer lugar, porque, de otro modo y en pura lógica, siguiendo el propio razonamiento del motivo no se entendería la necesidad de que la empresa efectuase tal comunicación si ya con la mera finalización del período en cuestión los afectados se daban por enterados de la decisión empresarial, y sin embargo, la empresa procedió a efectuarlo (hecho séptimo de la sentencia de instancia). Por otra parte, el proceso de consultas no había concluido, en realidad o propiamente -aunque teórica o formalmente se cerrase con la última reunión entre las partes negociadoras-



hasta que la empresa recibió la notificación de los representantes de los trabajadores de la decisión de éstos, adoptada en asamblea de afectados, de no aceptar las condiciones ofertadas por aquélla, máxime cuando en la última acta levantada al efecto se preveía (hecho quinto de la sentencia recurrida), un posible acuerdo de última hora de los representantes de los trabajadores, como mandatarios de sus previamente consultados representados, que llevaría a la empresa a suavizar la reducción salarial hasta un porcentaje considerablemente menor de los inicialmente propuestos, de manera que se había de estar a esa definitiva toma de postura de la parte social, lo que en este caso coincide con la fecha anterior a la de la notificación de la empresa a los trabajadores de su decisión modificativa. Por otra parte, del hecho de que en el art 41.3 del ET se siga una expresa previsión para el caso de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual no se puede inferir que no sea necesaria una notificación en las de carácter colectivo sino tan solo que aquéllas, precisamente por ser individuales, deben igualmente ser comunicadas individualmente. Finalmente, el nº5 del mencionado art 41 puede entenderse que discurre en esa dirección cuando expresamente prevé que **"la decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación"**, de lo que se infiere expresamente la exigencia de notificación tras agotar el período de consultas, no planteándose ahora si ha de ser o no individual y sin que de la dicción literal del precepto en ese punto se pueda deducir que se excluya a la representación legal de los trabajadores sino que al hablar de "trabajadores" se incluye también a sus propios representantes, por ostentar asimismo aquella condición laboral, comenzando el cómputo en cuestión desde la notificación a quienes, como tales afectados, estén legitimados para ejercitar la acción judicial correspondiente.

Se ha de entender, por tanto, que es necesaria una notificación en forma de la decisión definitiva de la empresa como punto de partida para el ejercicio de la acción judicial correspondiente, que es lo que, en definitiva, aprecia nuestra sentencia de 9 de diciembre de 2013 (rc 85/2013 ) citada y transcrita parcialmente por la recurrente, debiendo tenerse en cuenta de antemano y por lo que al mismo respecta, que dicha sentencia recoge en su primer fundamento de derecho que: **"g) El 19 de junio de 2.012 se convocó una nueva reunión de la comisión negociadora, a la que acudió la empresa demandada, pero no el Comité General.**

**h) 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 sin acuerdo, debido a su incomparecencia injustificada a la reunión del día anterior.**

**i) La empresa demandada notificó la medida a los 71 trabajadores afectados, quienes suscribieron las modificaciones contractuales correspondientes"**, de modo que se constata que medió notificación tras finalizar el período de consultas, concluyendo más adelante al respecto que **"en consecuencia, si la decisión empresarial de modificación sustancial se comunicó el 20 de junio de 2012 y la demanda tuvo entrada en el Registro de la Audiencia Nacional del 20 de Julio, los 20 días hábiles habían concluido a las 24.00 horas del día 18 de julio, obviamente más allá de los 20 días hábiles legalmente previstos, por lo que la decisión de la sentencia recurrida fue plenamente ajustada a derecho"**.

Y consecuentemente con ello, ha de entenderse que no sólo no aparece que haya existido debate expreso en este punto en dicho caso, cuyo litigio discurre por otros derroteros, sobre los que se volverá, sino que la sentencia resuelve tal extremo en igual sentido que ahora, tras constatar una específica notificación al comité general de conclusión del período de consultas que la Sala entiende también comprensiva de la decisión de modificación sustancial adoptada por la empresa, según el subrayado de lo transcrito.

Por lo que hace al *dies ad quem*, debe tenerse en cuenta que de lo que se expresa en la sentencia (segundo fundamento de derecho) se deduce que la excepción alegada en juicio (folio 637, vuelto, de los autos) se circunscribió al cómputo del *dies a quo* , dejando, en consecuencia, inédito el otro aspecto de la misma (el *dies ad quem* ), lo que, en puridad, implica que se trata en este punto o extremo de una cuestión nueva, y aunque por afectar al orden público procesal pueda examinarse de oficio, de ello se deduce que la Sala no está obligada a examinar y responder a lo que sobre ese concreto particular alegue ahora la parte recurrente sino solo lo que entienda necesario u oportuno en tal sentido. Hecha esta precisión y no obstante ella, en nuestra mencionada sentencia de 2002 se zanja la cuestión al establecer, con base en cuanto razona al respecto, que debe considerarse tal **"la presentación del escrito inicial del conflicto ante la Autoridad Laboral"**, por lo que siquiera sea en congruencia con ello y por respeto al principio de seguridad jurídica debe resolverse ahora del mismo modo, al no existir una razón determinante y decisiva para mudar tal criterio, cabiendo reproducir, en primer lugar, en lo que aquí interesa y para mejor comprensión de cuanto se decide, lo siguiente de dicha resolución: **"...lo que ocurrió fue que el Comité de Empresa presentó ante la Autoridad Laboral el escrito de iniciación del conflicto colectivo el día decimonoveno de los veinte de que disponía , en concreto el 3 de agosto de 201; la indicada Autoridad intentó la avenencia entre las partes en acto que tuvo lugar el día 9 del mismo mes , y, puesto que no presentó su escrito demanda hasta el día 21 de dicho mes y año (o sea, transcurridos**





varios días a contar de aquel intento sin avenencia), **se trata de decidir si en este último interregno se produjo la caducidad** por haber transcurrido con creces el plazo de un día que a los accionantes les restaba de los veinte días de que disponían inicialmente....." .Y prosigue: ".....aunque es cierto que tanto la conciliación previa como esta concreta vía previa utilizada por los demandantes tienen como finalidad común la de evitar el proceso, no es menos cierto que, por los sujetos intervinientes, por los diversos antecedentes históricos de uno y otro y por el distinto régimen procedimental establecido para cada uno estamos en presencia de dos instituciones a las que no se puede aplicar sin más previsiones legislativas establecidas para la otra. En concreto, el intento de avenencia previsto en el art. 24 del Real Decreto Ley (17/1997, de 4 de marzo , sobre relaciones de trabajo) a celebrar ante la Autoridad Laboral no agota el procedimiento previo allí previsto, cuando sí que lo agota en el acto de conciliación puro y simple de los arts. 64 y sgs. LPL (actuales 63 y ss de la LRJS ) ; a su vez en el régimen de aquel Real Decreto Ley se prevé la posterior presentación de una demanda ante el órgano jurisdiccional con un informe acompañatorio, que es un acto de cierre o finalización distinto y mucho más complejo que el mero trámite conciliatorio.

La Sala estima, pues, que, aceptando que esta vía previa administrativa no es sólo un acto de conciliación no se le puede aplicar lo dispuesto en el art. 65 LPL para estos actos y, por ello estima que **en este supuesto no puede apreciarse caducada la acción por el hecho de que la Autoridad Laboral tarde unos días en presentar su escrito demanda** . Por el contrario considera que, prevista en el art. 156 LPL (actual art 158 de la LRJS ) la utilización posible de esta concreta vía administrativa regulada en los arts. 21 y sgs. del Real Decreto Ley precitado , al no venir establecido en ellos ningún plazo concreto de duración de la suspensión habrá que estimar que tal suspensión actúa durante todo el tiempo necesario para llevar a cabo aquellos trámites administrativos previos..." , concluyendo que "... En definitiva, la interpretación conjunta y armónica de lo previsto en los arts. 41.4 y 59.4 ET con lo establecido en el art. 156 LPL y los arts. 21 y sgs. del Real Decreto Ley 17/1977 conduce a entender que **la presentación del escrito inicial del conflicto ante la Autoridad Laboral juega como "dies ad quem" de la caducidad** , y aunque es cierto que ello supone dejar a la Autoridad Laboral un margen de discrecionalidad en el plazo para la presentación de la demanda colectiva que las partes no tienen, se trata de una discrecionalidad congruente con el hecho de que se encomienda a un órgano de la Administración Pública dotado de suficientes condiciones de imparcialidad, independencia y responsabilidad como para que se le conceda; y, en cualquier caso, se trata de un margen de confianza que le ha dado el legislador con una finalidad concreta, cual es la de conseguir o la evitación del proceso o un más eficaz planeamiento del mismo, y que el órgano judicial no puede suprimir so pena de hacer ineficaz tal intervención..... Con independencia de los argumentos anteriores **dicha solución es la que más se acomoda a la exigencia constitucional de que tanto las normas procesales como las sustantivas se interpreten "pro actione"** , cual ha indicado de forma reiterada el Tribunal Constitucional en aplicación del art. 24 de la Constitución , cual puede apreciarse entre otras muchas resoluciones, en algunas en las que ha abordado precisamente el juego de la caducidad con procedimientos previos de evitación del proceso; por todas SSTCo 69/1997 de 8 de abril y 199/2001, de 4 de octubre en relación precisamente con la naturaleza jurídica del acto de conciliación en relación con la caducidad, o la STCo 232/1988, de 2 de diciembre , sobre la aceptación de la conciliación el lugar de la reclamación previa en un caso dudoso.

En una situación tan específica como la planteada en estos autos **no cabe duda que la interpretación más favorable al ejercicio de la acción colectiva es la que entiende que una vez el demandante ha optado por la vía legalmente prevista ante la Autoridad Laboral es esta instancia alternativa la que tiene atribuido el ejercicio de aquella acción de terceros, de conformidad con la normativa específica reguladora de su actuación. Exigir a las partes en este contexto que controle la actuación de dicha Autoridad para que no se exceda en unos plazos previstos en el art. 65 LPL para otro supuesto diferente, deviene claramente contraria a las exigencias del principio constitucional de interpretación precitado "**.

Por su parte, nuestra sentencia de 9 de diciembre de 2013 (rc 85/2013 ) citada por la recurrente, sostiene en su relación fáctica: " .....4º.....**El 20-06-2012 la empresa demandada notificó al Comité General que tenía por concluido sin acuerdo el período de consultas sin acuerdo**, debido a su incomparecencia injustificada a la reunión de 19- 06.2012.- El 27-06-2012 el Comité General entregó un informe sobre el proceso negociador, que obra en autos y se tiene por reproducido.- **La empresa demandada notificó la medida a los 71 trabajadores afectados** , quienes han suscrito las modificaciones contractuales pertinentes.

.....6º.- **El 5-07-2012 el Comité General interpuso papeleta de conciliación ante la Dirección General de Trabajo.- El 11-07-2012 la Dirección General de Trabajo dictó resolución mediante la que comunicó al Comité General, que no procedía la tramitación de la papeleta citada** , puesto que debería tramitarse conforme al ASAC V"

Y sobre esta base, también con valor fáctico, precisa en su fundamentación jurídica: "**PRIMERO.....**

...j) Cerrado ese proceso, **el 5 de julio de 2.012 el Comité General interpuso papeleta de conciliación ante la Dirección General de Trabajo.El 11 de julio siguiente la Dirección General de Trabajo dictó resolución mediante**



**la que comunicó al Comité General, que no procedía la tramitación de la papeleta citada, puesto que debería tramitarse conforme al ASAC V.**

**k) El 20 de julio de 2.012, a las 13.19 horas se presentó la demanda** (por la representación del comité de empresa, según el primer antecedente de hecho de la sentencia de instancia de este caso) *que ha dado origen a estas actuaciones ante el registro de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional . "*

Como puede deducirse de la comparativa de los extremos correspondientes de ambos casos, las situaciones contempladas y lo que en concreto tanto se debate como se discute de ellas no son parigualables y la diferencia justifica la diversidad de los pronunciamientos a los que llegan, conteniéndose la doctrina general en la materia en la primera de las citadas y parcialmente transcritas.

En cuanto, en fin, a la tesis de la infracción del art 5.5 de las LRJS puesta en relación con los arts 59.3 y 4 del ET y 153 y 154 de la Ley rrituaria que se contiene en el motivo sexto según ya se ha anticipado, resulta igualmente inatendible, porque, conforme a lo inicialmente mencionado, todo se reduce a sostener que la interposición de la demanda en este caso no ha suspendido el plazo correspondiente cuando por sentencia firme del Juzgado se declaró la incompetencia de dicho órgano jurisdiccional al entender que dicha demanda debería haberse residenciado ante la Sala de lo Social del TSJ correspondiente, y ello porque tal suspensión sólo se prevé en el referido art 5.5 para el caso de que se dicte auto apreciando de oficio la falta de jurisdicción o de competencia y dicha resolución devenga firme.

De antemano, no se puede decir que el precepto en cuestión se conculca "por errónea interpretación y aplicación" cuando en el segundo fundamento de derecho de la sentencia recurrida, dedicado a la caducidad, no se cita, sin que ni siquiera el tema de la suspensión del plazo figure en el mismo, de donde se infiere que tampoco la parte demandada lo planteó específicamente en su alusión genérica a la caducidad, y así se deduce asimismo del folio 637, vuelto, de las actuaciones (acta de juicio), donde sólo se contiene la mención del plazo de caducidad por el período 20 de abril a 4 de julio de 2013, de manera que en este punto concreto puede hablarse igualmente de cuestión nueva. Ello sentado, lo cierto es que, a diferencia de la prescripción, que es susceptible de interrupción -lo que conlleva, desde que ésta se alza, un cómputo nuevo- la caducidad sólo puede, en su caso, suspenderse, es decir, paralizarse por un tiempo y reanudarse, si procediere, la contabilidad del plazo a partir del tiempo transcurrido en el momento en que se inició dicha suspensión, y si se prevé normativamente ésta cuando la caducidad se aprecia *a limine litis* por medio de auto, nada hay que impida, a pesar del silencio lacunar normativo, seguir la misma regla cuando tal apreciación tiene lugar más tarde en el momento de dictarse sentencia, ya que en todo caso la regla de la que hay que partir es la que deriva del nº1 del referido art 5 de la LRJS referente a que *"si los órganos jurisdiccionales apreciaren falta de jurisdicción....o se estimaren incompetentes por razón de la materia, del territorio o de la función..."*, de tal modo que si ello tiene lugar antes de celebrarse el juicio, la resolución que corresponde es un auto y si no, sentencia, según previene el nº 2 de ese mismo artículo, pero en todo caso con el mismo efecto suspensivo que deriva de la nulidad de actuaciones que supone la sentencia pronunciada por el Juzgado reponiéndolas al momento inmediatamente anterior al de la interposición de la demanda para que ésta se presente ante el órgano jurisdiccional competente, de lo que se concluye que ese período no ha existido a los efectos del debate y de sus consecuencias, no cabiendo olvidar que, de otro modo, quebraría la unidad de la regla por el mero hecho de que la falta de competencia se apreciase de oficio sin necesidad de juicio previo o derivase -como, al parecer, sucede en este caso- de la apreciación de la correspondiente excepción alegada en dicho acto, cuando en ambos casos la decisión es la misma, siendo esta filosofía de la suspensión la que inspira otros supuestos, aunque sean de distinta naturaleza, como la del art 103.2 de la LRJS en el de despidos contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuído la cualidad de empresario con presentación de ulterior demanda cuando fuere conocido el verdadero. Consecuentemente con todo ello, también este motivo ha de decaer.

**SEPTIMO.-** El séptimo y último, en fin, estima inadecuadamente interpretado y aplicado el art 41 del ET aludiendo después a los arts 4 y 5 del RDL 1483/2012, de 29 de octubre y los arts 51 y 47 del ET en relación con la "flexibilidad externa" que entiende introduce en relación con la documentación acreditativa de las causas económicas y de las técnicas, organizativas o de producción alegadas para justificar los despidos colectivos y las modificaciones en las condiciones de trabajo, señalando que aunque tal flexibilización se da en todos los supuestos, en los relativos a despidos y suspensiones contractuales se requiere una documentación concreta y específica y auditada externamente con certificados de personal externo a la compañía mientras que en el caso de las modificaciones sustanciales o de los traslados "no requiere esa misma documentación ni la cualidad de los informes técnicos externos", y que esa diferenciación o criterio interpretativo cabe extrapolarlo a la valoración de la prueba, a todo lo cual sigue una referencia a la prueba pericial practicada, a la dinámica del *low cost* para justificar tales modificaciones y a la memoria presentada como acreditadora de la evolución negativa "de diferentes y numerosos parámetros" para concluir que aun reconociendo y siendo cierto que la empresa mantiene beneficios "ello no resulta obstativo a la implantación de una MSCT que precisamente



trata de evitar el incurrir en una situación de pérdidas que conduzca a la necesidad de adoptar medidas más drásticas".

Nada de lo resumido ni lo transcrito es susceptible de oponerse con éxito a lo argumentado al respecto en el cuarto y último fundamento de derecho de la sentencia recurrida, donde se analizan pormenorizadamente dichas cuestiones y se dan razones suficientes para negarle virtualidad en cada caso, habiéndose efectuado en el fundamento primero unas consideraciones que descalifican determinada documental de la empresa como "simples manifestaciones de parte", así como la pericial practicada a su instancia por quien no compareció en juicio a refrendarla, y que, por otro lado, resulta "sesgada y parcial", en la precisión que se efectúa de la misma en el precitado cuarto fundamento, valoración que sólo compete a dicha Sala, sin que la memoria, se dice, venga corroborada por prueba suficiente según la conclusión a que se llega, devaluando, en fin, la misma Sala las causas técnicas, organizativas y productivas también alegadas, "que han quedado improbadas al ser fundamentalmente económicas las razones alegadas", según se expresa en el texto de la sentencia, sin que se cuestione, en fin, que la empresa haya tenido ganancias en 2010-2012, en términos contables en principio relevantes, como son los que se concretan en ese mismo razonamiento último, no bastando alegar ahora de contrario genéricas tesis acerca de la flexibilidad de la tendencia normativa actual o de las exigencias de la prueba documental en este tipo de casos o de la importancia de la propia pericial ni sobre el socorrido argumento de la dinámica del *low cost* (que no es, en definitiva, sino la dimanante o resultante de la propia aplicación del principio de competitividad, tan antiguo como el propio mercado, en cuanto supone ajustar al máximo los costes en toda la cadena de valor para que su repercusión final al cliente en el precio sea la mínima, desagregando al máximo tales costes en oferta, con el resultado de conservar de este modo -e incluso incrementar- esa clientela) con olvido, al parecer, según la filosofía que preside tal principio, de que dicha aplicación no sólo no puede efectuarse en ningún caso a costa de los estándares de calidad que recibe el cliente en los productos o servicios que adquiere sino que tampoco puede llevarse a cabo, en un verdadero ejercicio de la más auténtica y necesaria responsabilidad social empresarial, a costa de los agentes internos y externos, como empleados o proveedores, que es lo que quiebra en el razonamiento de la recurrente, que no deja, de todos modos, de constituir una consideración genérica y teórica, en el planteamiento efectuado en este caso.

Es evidente, pues, que resultando de todo punto ineludible que se aleguen razones constatables que acrediten manifiestamente el error en que la Sala de instancia haya podido incurrir al enjuiciar el caso, ello no se ha producido por cuanto se viene de decir, lo que supone la desestimación también de este motivo.

El recurso, por tanto, tal y como propone el M<sup>o</sup> Fiscal, no puede prosperar.

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

## FALLAMOS

Desestimar el recurso de casación interpuesto por la mercantil SCHINDLER S.A., contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 17 de julio de 2014, en actuaciones seguidas por el SINDICATO NACIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE GALICIA y el SINDICATO UNION GENERAL DE TRABAJADORES, contra dicha recurrente, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Decretamos la pérdida del depósito constituido para recurrir al que la Sala dará el destino legal. 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.