

CASACION núm.: 214/2015

Ponente: Excmo. Sr. D. Jordi Agustí Juliá

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

**TRIBUNAL SUPREMO**  
**Sala de lo Social**

**Sentencia núm. 514/2016**

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente

D. José Luis Gilolmo López

D<sup>a</sup>. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. José Manuel López García de la Serrana

D. Jordi Agustí Juliá

En Madrid, a 9 de junio de 2016.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la representación letrada de la “Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT)”, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 16 de febrero de 2015, en demanda de procedimiento de conflicto colectivo núm. 325/2014, formulada por dicha recurrente y a la que se adhirieron los Sindicatos CC.OO, CSI-CSIF, ELA-STV, frente al Instituto Nacional de Estadística, y el Sindicato CIG.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jordi Agustí Juliá.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Por la representación de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores, se presentó demanda de conflicto colectivo contra el Instituto Nacional de Estadística, CCOO - Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones obreras, CSI-CSIF, ELA-STV y C.I.G. de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: "se reconozca al personal que ha asumido las nuevas tareas de trabajo de campo el derecho a percibir el complemento de disponibilidad horaria, en igualdad de condiciones que las del resto de personal y, en consecuencia, se revoque la decisión de asignación a este personal del complemento de productividad, siendo mas conforme el de disponibilidad horaria por la realización de dichas tareas".

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** El día 16 de febrero de 2015, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Apreciamos que la acción de impugnación vía conflicto colectivo de la modificación sustancial de condiciones de trabajo acordada por el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA objeto de estas actuaciones, se encuentra caducada, lo que determina la desestimación de la pretensión ejercitada por el sindicato UGT y a la que se adhirieron los sindicatos CCOO, CSIF y ELA y sin necesidad de pronunciamientos sobre el fondo del asunto, absolver a la demandada INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA."

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- En reunión celebrada el 1-10-2013 en el denominado grupo de trabajo del INE y a la que asiste la dirección de éste organismo así como los sindicatos CCOO UGT CSIF ELA y CIG consta que el INE informa de que *se ha puesto a disposición de la parte social un documento elaborado por la Subdirección General de Muestreo y Recogida de Datos relativo a la programación para 2014. En dicho documento, se da un fiel reflejo de las necesidades de*

las Delegaciones y de la posibilidad de contar con voluntarios y forzosos.- Por otra parte, en la Subcomisión Delegada, se iniciará el proceso de consultas para la negociación del Proceso de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo. El Grupo de Trabajo INE será el ámbito en el que se llevarán a cabo los trabajos de negociación. Se convocará una reunión presencial a ese fin. Se prevé que la Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo pueda afectar a un total de 33 personas.- Se efectuarán llamamientos a fijos discontinuos en periodo de no actividad y a indefinidos no fijos en la medida en la que la necesidad y sus respectivas relaciones jurídicas lo vayan aconsejando.- SEGUNDO.- El 14-11-2013 se reúne el INE con los citados sindicatos con el objeto de tratar sobre la modificación de condiciones anunciada, indicándose por la demandada que las necesidades afectaban a 107 trabajadores de los que 70 se han ofrecidos voluntarios, por lo que restan 37 que sería el colectivo al que se aplicarían las medidas acordadas.- UGT manifiesta entre otras cuestiones que Respecto al pago de los complementos, el CDH B se debe pagar por mes completo, independientemente de los días que se salga a campo. Además, el complemento se va a abonar en concepto de productividad, y ésta no retribuye en ningún caso la disponibilidad horaria; ya que para eso está el complemento correspondiente.- En términos similares se pronuncian el resto de sindicatos.- Se cierra sin acuerdo la negociación.- TERCERO.- En Reunión de la subcomisión de la CIVEA de 4-12-2013 consta en el acta levantada que: *Se eleva a la Subcomisión la finalización de la negociación en la que consiste el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, que comenzó el día 3 de octubre para dar respuesta a la programación de la recogida de datos para el 2014, Dicho proceso ha finalizado sin acuerdo a pesar de haberse prorrogado el plazo de negociación, ofreciéndose en el transcurso del mismo diversas mejoras, consistentes por un lado, en el abono, por productividad de la cuantía equivalente al complemento de disponibilidad horaria mensual, cuando la prestación de servicios se efectuara durante 11 días al mes, asimismo se han efectuado actuaciones con algunas delegaciones para dotar al proceso de selección de transparencia, y por último y a pesar de no formar parte del proceso de negociación se ofreció la posibilidad de proporcionar información acerca de aquellos trabajadores que habían manifestado una asunción voluntaria de los trabajos de campo para efectuar la programación en sus respectivas delegaciones. Se informa, que una vez finalizado este proceso, continuarán los trámites establecidos en la normativa aplicable, consistente en la información a los trabajadores a sus representantes y en la formación que se precise con anterioridad al inicio de los trabajos que comenzarán con la programación de 2014.- CCOO: manifiesta su DESACUERDO con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal del INE por lo que expone a continuación: 1º Hay que identificar a todo el personal sujeto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, sean éstos voluntarios o no. Sólo se ha informado a los trabajadores que no admiten la modificación. El conocimiento de todo el colectivo afectado por esta situación es condición necesaria y fundamental en la negociación colectiva y para salvaguardar los derechos de los trabajadores.- 2º. Se vulnera el Convenio. El INE pretende pagar los complementos por días de trabajo certificado, cuestión que en modo alguno aparece en el Convenio Colectivo Único.- 3º. Las Modificaciones no se han hecho extensibles a todo el colectivo de trabajadores. No se han justificado las exclusiones de trabajadores voluntarios.-*

*UGT está también en desacuerdo con la modificación sustancial por los mismos motivos que ha manifestado CCOO; e incidiendo en el Incumplimiento del convenio al no abonar el INE el complemento de disponibilidad horaria a los trabajadores afectados, ya que lo va a hacer mediante productividad y en función de los días que estos trabajadores hagan trabajos de campo.- CUARTO.- En enero de 2014 se comunica la modificación a los trabajadores afectados por la medida que desde ese mes viene realizando las actividades de campo que les son programadas y percibiendo por ello el complemento de productividad.- QUINTO.- El 18-9-2014 se presenta escrito de intento de conciliación previo a conflicto colectivo por el sindicato UGT, celebrándose el acto conciliatorio sin avenencia el 8-10-2014.- El 17-11-2014 se presenta por UGT demanda de conflicto colectivo ante este Tribunal".*

**CUARTO.-** Por el Letrado de Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores, se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia basado en 2 motivos, el primero al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, se alega infracción del artículos 59.1 y 59.4 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 41.5 y 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y 24.1 de la Constitución Española, de dicho texto legal y jurisprudencia asociada, en lo relativo a la caducidad de la acción de la demanda rectora de autos y el segundo al amparo del artículo 207.e) de la y de forma subsidiaria al anterior, se alega infracción de los artículos 73.5, 73.6 y 82.3 del III Convenio Colectivo de aplicación, en relación con los artículos 9.3 y 14 de la Constitución Española, así como de los artículos 4.2 b) y c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo a la percepción del complemento de disponibilidad horaria. El Ministerio Fiscal y el Abogado del Estado formularon impugnación a dicho recurso.

**QUINTO.-** Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación por esta Sala, se dio traslado al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y el día 9 de junio de 2016 fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1. Por la “Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT)”, en fecha 24 de julio de 2014, se interpuso demanda de Conflicto Colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, frente a la empleadora Instituto Nacional de Estadística, y los Sindicatos CC.OO, CSI-CSIF, ELA-STV y CIG, interesando se dicte sentencia por la que se :

“reconozca al personal que ha asumido las nuevas tareas de trabajo de campo el derecho a percibir el complemento de disponibilidad horaria, en igualdad de condiciones que las del resto de personal y, en consecuencia, se revoque la decisión de asignación a este personal del complemento de productividad, siendo más conforme el de disponibilidad horaria por la realización de dichas tareas”.

**SEGUNDO.-** 1. Tras la celebración del acto del juicio oral, y previo haberse adherido a la demanda los Sindicatos CC.OO, CSI-CSIF, ELA-STV, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia con fecha 16 de febrero de 2015 (procedimiento 325/2014), cuyo fallo es del siguiente tenor literal : *“Apreciamos que la acción de impugnación vía conflicto colectivo de la modificación sustancial de condiciones de trabajo acordada por el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA objeto de estas actuaciones, se encuentra caducada, lo que determina la desestimación de la pretensión ejercitada por el sindicato UGT y a la que se adhirieron los sindicatos CCOO, CSIF y ELA y sin necesidad de pronunciamientos sobre el fondo del asunto, absolver a la demandada INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA”.*

2. La sentencia aprecia caducidad de la acción de conflicto colectivo, por la que se pretende impugnar la medida empresarial de modificación sustancial de condiciones de trabajo, por haber transcurrido en exceso el plazo de 20 días para su impugnación.

**TERCERO.- 1.** Frente a dicha sentencia, recurre en casación ordinaria la representación letrada de la “Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT)”, denunciando, con amparo en el apartado e) del art. 207 LRJS, que la sentencia recurrida infringe normas del ordenamiento jurídico o de la doctrina jurisprudencial aplicable al objeto del debate, formulando al respecto dos motivos. Mediante el primero, denuncia la infracción de los artículos 59.1 y 59.4 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 41.5 del propio Estatuto y 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y 24.1 de la Constitución Española, aduciendo, en síntesis, que la demanda no impugnaba la medida de modificación de condiciones de trabajo sino que discrepaba de la forma de remuneración de los trabajadores afectados, pues se aplicaba incorrectamente el convenio y se discriminaba a los trabajadores afectados, cuestión que debe ser objeto de un procedimiento ordinario, siendo pues el plazo de un año el aplicable para el ejercicio de las acciones correspondientes; y con carácter subsidiario, denuncia en el segundo motivo la infracción de los artículos 73.5, 73.6 y 82.3 del III Convenio Colectivo de aplicación, en relación con los artículos 9.3 y 14 de la Constitución Española, así como de los artículo 4.2 b) y c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo a la percepción del complemento de disponibilidad horaria..

**2.** A la pretensión del Sindicato demandante, ahora recurrente, que en síntesis plantea en su demanda de conflicto colectivo, que habiéndose acordado por la empleadora demandada una modificación sustancial de condiciones de trabajo afectante a 33 trabajadores, con alteración de su sistema retributivo, se reconozca al personal que ha asumido las nuevas tareas de trabajo de campo el derecho a percibir el complemento de disponibilidad horaria, en igualdad de condiciones que las del resto de personal y, en consecuencia, se revoque la decisión de asignación a este personal del complemento de productividad, la demandada, en el acto del juicio, alegó la caducidad de la acción ejercitada, así como la existencia de cosa juzgada.

3. La sentencia de instancia, tras hacer referencia a los artículos 41.5 y 59.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, razona en síntesis, que es la fecha de notificación a los trabajadores la que inicia el cómputo del plazo de caducidad, y siendo la dicción de la norma legal confusa pues se refiere a la notificación de la decisión a los trabajadores y no a sus representantes, en el presente caso, y en el presente caso debe darse valor de tal comunicación al acta levantada en la subcomisión de la CIVEA de 4-12-2013 en la que se informa del resultado sin acuerdo y cierre del periodo de consultas abierto para modificar las condiciones de trabajo del personal de oficina al que se le impone realizar tareas de campo, por lo que acreditado, que no es sino hasta el 18-9-2014 cuando se presenta escrito de intento de conciliación previo a conflicto colectivo por el sindicato UGT, celebrándose el acto conciliatorio sin avenencia el 8-10-2014, seguido el 17-11-2014 de la presentación por UGT de la actual demanda de conflicto colectivo, se llega a la obvia conclusión de que se había sobrepasado con exceso el plazo de caducidad de 20 días previsto en la normativa legal, acogiendo en su consecuencia la caducidad de la acción ejercitada.

**CUARTO.- 1.** Siendo pues la cuestión que se plantea ante esta Sala la de la determinar si ha caducado o no la acción de impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo, de carácter colectivo, pues indudablemente ésta es la acción ejercitada, y no la ordinaria que ahora defiende el recurrente, constatado que no ha existido ningún tipo de notificación formal o expresa a los representantes de los trabajadores de la medida empresa, procede la estimación del primero de los motivos del recurso -mediante el que se denuncia, como ya se ha anticipado, la infracción de los artículos 59.1 y 59.4 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 41.5 del propio Estatuto y 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social- y ello sobre la base de las siguientes consideraciones :

**A)** En el quinto de los fundamentos de derecho de nuestra sentencia 21 de mayo de 2013 (recurso casación 53/2012), planteada idéntica cuestión a la expuesta de caducidad, razonábamos así :

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

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

*"El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores".*

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



**B)** Esta doctrina se ha reiterado en la sentencia de 21 de octubre de 2014 (recurso de casación 289/2013), en la que -como se advertirá- resolvimos un caso asunto de características muy semejantes al aquí planteado. En efecto, decíamos en el fundamento jurídico segundo de dicha sentencia, tras hacer referencia a la entrada en vigor de la LRJS, que “La fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social. De ahí que se exija la notificación escrita y que el plazo se inicie con dicha notificación de la decisión empresarial por escrito a los trabajadores o a sus representantes. Por ello, hemos señalado que, de no producirse la fehaciencia de la notificación, no cabe aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción (STS/4ª de 21 mayo 2013 –rec. 53/2012-)”, para posteriormente y tras hacer referencia a los hechos probados de la sentencia recurrida, concluir de la siguiente forma, “3. *En nuestra sentencia de 21 de mayo de 2013 antes mencionada partíamos de la necesidad de conocer el momento en que la empresa notifica a la representación de los trabajadores la medida finalmente adoptada y ese criterio ha de servirnos para discrepar aquí de la sentencia recurrida. En el caso presente, aunque la representación legal de los trabajadores conocía la intención empresarial, puesta de relieve en el periodo de consultas, lo cierto es que no hubo acto expreso de notificación de la decisión definitiva, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa en la última de las reuniones llevadas a cabo (la de 19 de diciembre). Por ello, cabía esperar una notificación posterior que pusiera en conocimiento del Comité de empresa la decisión definitivamente adoptada, así como la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados. No constando ésta, se hace inexigible a la parte social una reacción constreñida al plazo de caducidad de los 20 días que, en todo caso, deberían iniciarse en el momento en que la empresa efectúe esa comunicación expresa y fehaciente”.*

**2.-** La aplicación de la anterior doctrina al supuesto ahora enjuiciado comporta –como ya hemos anticipado- la estimación del motivo al no haberse notificado a los representantes de los trabajadores la medida empresarial, sin que al acta levantada en el período de consultas en la que se informó del resultado del

acuerdo y cierre del período de consultas, se le pueda dar el valor de la notificación legalmente exigible. Tratándose de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, de carácter colectivo, es necesario, como garantía de la seguridad jurídica para las partes y con independencia de la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados, un acto expreso de notificación por escrito a la representación de los trabajadores de la decisión definitiva empresarial, tal como se señala en la doctrina trascrita. No constando ésta, se hace inexigible a la parte social una reacción constreñida al plazo de caducidad de los 20 días que, en todo caso, deberían iniciarse en el momento en que la empresa efectúe esa comunicación expresa y fehaciente.

**QUINTO.- 1.** En virtud de todo lo expuesto, no resultando extemporánea la demanda, visto el informe del Ministerio Fiscal, sin necesidad de examinar el segundo motivo del recurso, formulado con carácter subsidiario, procede su estimación, para casar y anular la sentencia recurrida, con devolución de las actuaciones al órgano judicial de instancia para que dicte sentencia, en la que se resuelvan las restantes cuestiones suscitadas en el litigio, sin que proceda pronunciamiento sobre costas.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido  
Estimar el recurso de Casación interpuesto por la representación letrada de la “Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT)”, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 16 de febrero de 2015, en demanda de procedimiento de conflicto colectivo núm. 325/2014, formulada por dicha recurrente y a la que se adhirieron los Sindicatos CC.OO, CSI-CSIF, ELA-STV, frente al Instituto Nacional de Estadística, y el Sindicato CIG. Casamos y anulamos la sentencia

recurrída, con devolución de las actuaciones a la Sala de instancia para que dicte nueva sentencia, en la que se resuelvan las restantes cuestiones suscitadas en el litigio. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jordi Agustí Juliá hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.