



Roj: **STS 2498/2016** - ECLI: **ES:TS:2016:2498**

Id Cendoj: **28079140012016100318**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **08/04/2016**

Nº de Recurso: **285/2014**

Nº de Resolución: **282/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a ocho de Abril de dos mil dieciséis.

Esta sala ha visto los recursos de casación interpuestos por Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., representado y asistido por el letrado D. Carlos González Novellón, y por la empresa Reolim, S.L., bajo la asistencia de la letrada D. Paloma Olarte Momparler, contra la sentencia dictada el 28 de abril de 2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en autos núm. 74/2014, en procedimiento de conflicto colectivo seguido a instancia de la Dirección General de Trabajo del Departamento de Economía y Empleo del Gobierno de Aragón, siendo partes D. Luis Enrique y la Federación de Servicios Privados de Comisiones Obreras de la Comunidad Autónoma de Aragón, contra la **Universidad de Zaragoza** y los ahora recurrentes.

Ha sido parte recurrida la Dirección General de Trabajo, del Departamento de Economía y Empleo del Gobierno de Aragón, representada y asistida por la Letrada de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego, Magistrado de Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 3 de febrero de 2014, se comunica la iniciación del proceso de conflicto colectivo por la Dirección General de Trabajo, del Departamento de Economía y Empleo del Gobierno de Aragón, planteado por D. Luis Enrique, como Presidente del Comité de Empresa del centro de trabajo en la **Universidad de Zaragoza** de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FOCSA), del que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón.

Con fecha 27 de enero de 2014, D. Luis Enrique presenta, ante la precitada Sala de lo Social, escrito de aclaración de la comunicación-demanda interpuesta por la Autoridad laboral, en el que, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que se declare: «Que tal medida determinada por la **Universidad de Zaragoza** en las cláusulas administrativas del expediente NUM000 de contrata como contratista principal y admitida y aplicada por Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. y Reolim, S.L. para el año 2013 y siguientes de la contrata incluidas sus prórrogas, conculca el procedimiento adecuado del art. 41 del LET y hace a la misma nula y por consiguiente debe procederse al pago de los 60 euros por mensualidad, (15 pagas en el sector) y por trabajador adeudados, desde el 1 de enero del 2013 hasta la fecha del 31 de diciembre del 2013, que haría un total de 900 euros por trabajador».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, y tras una primera suspensión, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 28 de abril de 2014 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en la que consta el siguiente fallo: «Estimamos la demanda de conflicto colectivo seguida con el nº 74 de 2014, ya identificada antes, declaramos nula la reducción de la prestación social fuera de

convenio efectuada por las empresas Fomento de Construcciones y Contratas (FOCSA) y Reclim, S.L, a los trabajadores de las contratas de **limpieza** de la **Universidad de Zaragoza**, y les condenamos al abono de la diferencia devengada durante el año 2013 (15 pagas) en cuantía de 53 euros por paga, más el 10 % de recargo por mora. Absolvemos a la **Universidad de Zaragoza** de las pretensiones contra ella formuladas. Sin costas».

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

« 1º. Los trabajadores que prestan servicios para las empresas contratadas por la **Universidad de Zaragoza** (UZ) para la **limpieza** de los centros de trabajo de **Zaragoza**, Huesca y Teruel perciben en nómina un complemento salarial denominado "prestación salarial fuera de Convenio" (PS). Dicho plus se instauró en 1991, mediante Acuerdo de 3 de diciembre firmado entre la **Universidad de Zaragoza** y una representación de trabajadores (f. 64 a 69), en cuya documentación existe membrete de la **Universidad**, sello del sindicato Comisiones Obreras y firmas del Gerente de la **Universidad** y de seis trabajadores, Acuerdo que fue calificado como Pacto extraestatutario por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, en escrito de enero de 1992 (f. 70), y de cuyo contenido destaca: - La coexistencia de personal de **limpieza** de la propia **Universidad** y lo trabajadores de las empresas contratadas para la misma **Universidad**, creó un desequilibrio de las condiciones laborales de uno y otro grupo de trabajadores, en beneficio de los primeros, pretendiendo la **Universidad** equiparar las condiciones mejorando las del personal de las empresas contratistas, en aspectos como salario, jornada, calendario laboral y vacaciones, matrícula gratuita y otros, con vistas al periodo 1992 a 1995. - En el aspecto económico, la **Universidad** "salvando siempre las disponibilidades presupuestarias" acordó que en 1992 "se distribuirán linealmente 5.000 pts. por jornada de trabajo y por cada paga", mínimo a revisar anualmente. - Se incluye como "meta de equiparación", que "en 1995 se aplicará al personal de **limpieza** el Convenio Estatal de **Universidades** en todos sus aspectos económicos y sociales, una vez concluida esta equiparación los denominados pluses extrasalariales pasarán a engrosar el salario base, de modo que éste sea igual al del personal laboral del grupo V".

2º. - En junio de 1998 (f. 72), la Junta de Gobierno de la UZ acordó que en las futuras contratas de **limpieza** la Gerencia comunicará a las empresas adjudicatarias la aplicación a los trabajadores de las condiciones socio laborales consistentes en ayudas al estudio, vacaciones, calendario y prestación salarial fuera de convenio. En el pliego de condiciones de las contratas de **limpieza** adjudicadas en 2008, la PS ascendió a 97,98 euros mensuales, actualizables según el IPC con un máximo del 4'5 %. En el pliego de condiciones de 2012, la PS ascendió a 50 euros, invariable durante el contrato, a tenor de la siguiente cláusula del contrato de servicios: "En el precio contractual se consideran incluidos todos los gastos imputables a la empresa adjudicataria, incluyendo una medida de prestación social fuera de convenio, que será de aplicación a todo el personal que preste servicios en la UZ contratado por cualquiera de las empresas que obtengan la adjudicación, cuyo importe permanecerá invariable durante el periodo de duración del contrato y posibles prórrogas, y será, por jornada y paga, de 50 euros" (f. 198). Cada trabajador reclama 53 euros mensuales por 15 pagas al año, más el 10 % de recargo por mora (f. 102).

3º. - El conflicto afecta a 309 trabajadores que prestan servicios de **limpieza** de los centros de trabajo de la UZ en las tres provincias aragonesas contratados por las empresas codemandadas, adjudicatarias de la contrata, y actúan -los trabajadores- representados por D. Hilario . El conflicto fue planteado el 26 de diciembre de 2013 por el Presidente del Comité de Empresa contra las empresas adjudicatarias FOCSA y Reclim, S.L. y contra la UZ, y ha sido iniciado mediante comunicación de la autoridad laboral a instancia del citado Comité de Empresa, con fundamento en que la reducción de la PS a partir de enero de 2013 es una modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo y no ha sido precedida del procedimiento establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997). Por escrito de 10-4-2014 se personó en el procedimiento la Federación de Servicios Privados del Sindicato Comisiones Obreras de Aragón. Se le tuvo por personado. Por escrito de 15-4-2014 se personaron en el procedimiento 32 trabajadores del centro de trabajo de Huesca que prestan servicios para la contratista FOCSA y carecen de representante legal, otorgando su representación al Comité de Empresa iniciador del conflicto. Se les tuvo por personados. La empresa FOCSA se opuso, mediante recurso de reposición que no fue admitido a trámite, a la personación del citado Sindicato y del grupo de trabajadores de Huesca mencionado.

4º. - Se celebró acto de conciliación sin avenencia».

QUINTO.- En el recurso de casación formalizado por Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. se consignan los siguientes motivos: Primero.- Incompetencia objetiva de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón para conocer del conflicto colectivo planteado. Art. 207 b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS); Segundo.- Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obran en autos, que demuestran la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios. Art. 207 d) de la LRJS; Tercero.- Infracción de las normas del ordenamiento jurídico y la jurisprudencia aplicable para resolver las cuestiones objeto del debate. Art. 207 e) de la LRJS .



En el recurso de casación formalizado por Reclam, S.L. se consignan los siguientes motivos: Primero.- Inadecuación de procedimiento. Art. 207 b) de la LRJS ; Segundo.- Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obran en autos, que demuestran la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios. Art. 207 d) de la LRJS ; Tercero.- Infracción de las normas del ordenamiento jurídico y la jurisprudencia aplicable para resolver las cuestiones objeto del debate. Art. 207 e) de la LRJS .

Ambos recursos fueron impugnados por la Dirección General de Trabajo, del Departamento de Economía y Empleo del Gobierno de Aragón, representada y asistida por la Letrada de la Comunidad Autónoma de Aragón, D.ª Mercedes Tesa Almudévar.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón y admitidos los recursos de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de apreciar que los motivos de los recursos deben ser desestimados, considerando al mismo improcedente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 29 de marzo de 2016, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .-1.- Por la Dirección General de Trabajo del Departamento de Economía y Empleo del Gobierno de Aragón, mediante comunicación presentada ante la Sala de lo Social del TSJ de Aragón en fecha 27 de enero de 2014, se inicia proceso de conflicto colectivo a petición de la representación legal de los trabajadores, conforme al art. 158 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

El conflicto afecta a los trabajadores de la contrata de **limpieza** de la **Universidad de Zaragoza**, en sus centros de trabajo de **Zaragoza**, Huesca y Teruel, y su objeto es que se deje sin efecto la reducción en la cuantía del denominado del complemento salarial de "prestación salarial fuera de Convenio", que se ha aplicado en el año 2013.

2.- La sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 28 de abril de 2014 (autos 74/2014), estima la demanda de conflicto colectivo y declara la nulidad de la reducción salarial objeto del litigio, condenando a las empresas Fomento de Construcciones y Contratas (FOCSA) Y RECOLIM, S.L., al abono a los trabajadores de las contratas de **limpieza** de la **Universidad de Zaragoza**, "de la diferencia devengada durante el año 2013 (15 pagas) en cuantía de 53 euros por paga, más el 10% de recargo por mora", absolviendo a la **Universidad de Zaragoza**.

Contra dicha sentencia recurren en casación las empresas Fomento de Construcciones y Contratas S.A.; y RECOLIM, S.L.

3.- El recurso de Fomento de Construcciones y Contratas S.A. se articula en tres motivos diferentes: a) el primero de ellos al amparo de la letra b) del art. 207 LRJS , denunciando infracción de los arts. 6 y 7 de la LRJS y doctrina jurisprudencial que se cita, para alegar la excepción de incompetencia objetiva de la sala de lo social del TSJ de Aragón para conocer del conflicto colectivo, sosteniendo que el comité de empresa del centro de trabajo de la **Universidad de Zaragoza** con sede en esta ciudad, carece de legitimación para actuar en interés de los trabajadores de los centros de trabajo en las ciudades de Huesca y Teruel, con lo que los efectos del conflicto no deberían extenderse más allá de la ciudad de **Zaragoza**, correspondiendo su enjuiciamiento a los Juzgados de lo Social de esta capital, que no a la sala social del TSJ de Aragón; b) el motivo segundo se interpone por la vía de la letra d) del art. 207 LRJS , interesando la modificación del hecho probado segundo; c) el motivo tercero, al amparo de la letra e) del art. 207 LRJS , se divide en cuatro apartados diferentes, reiterando el primero de ellos la falta de legitimación del Comité de Empresa del centro de trabajo del campus de **Zaragoza**, para actuar en representación de los trabajadores de Huesca y Teruel, lo que a su vez supondría la falta de competencia objetiva para conocer de la demanda de la sala social del TSJ de Aragón, que no debería entenderse completada por la posterior personación en el proceso de los trabajadores e Huesca y del sindicato CCOO; el segundo apartado, alega la prescripción de la acción, considerando que los trabajadores conocían la modificación de condiciones de trabajo objeto del litigio desde la publicación inicial de la plica administrativa de 3 de julio de 2012, que regulaba las condiciones de adjudicación del servicio, o en su caso con la resolución de la **universidad** de 5 de noviembre de 2012 en la que se adjudica el concurso, habiendo transcurrido el plazo de un año cuando se insta el conflicto colectivo el 26 de diciembre de 2013; el apartado tercero invoca la infracción del art. 41 ET , para sostener que no se ha vulnerado este precepto, porque el complemento salarial en conflicto tiene una naturaleza jurídica singular al ser de carácter administrativo y no laboral; su abono correspondería directamente a la **Universidad** que no ostenta la condición de empleadores de los trabajadores, no tiene su origen en un acuerdo laboral entre las empresas y la representación de los trabajadores, ni en una



condición más beneficiosa, ni en ningún otro título jurídico del que se derive la responsabilidad en su pago de las empresas adjudicatarias del servicio de **limpieza**; d) subsidiariamente, en el cuarto de los apartados se afirma que el fallo de la sentencia no puede contener un pronunciamiento condenatorio, e incurre en el error de otorgar el mismo tratamiento a todos los trabajadores del servicio de **limpieza**, sin tener en cuenta que no todos ellos tienen el mismo tipo de contrato, ni han trabajado a tiempo completo durante la totalidad del año 2013.

4.- El recurso de la empresa RECOLIM, S.L., se formula en tres motivos distintos, planteando varias cuestiones comunes con el recurso de la otra empresa, que deberemos resolver conjuntamente. El primero de sus motivos se articula por la vía del art. 207, b) de la LRJS, alegando la excepción de inadecuación del procedimiento colectivo, por entender que no estamos ante una cuestión que afecte a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, sino en realidad, ante un conflicto plural que obliga a tener en cuenta la diferente situación personal y contractual de cada uno de los trabajadores afectados; el motivo segundo, interesa la modificación del hecho probado tercero, por la vía de la letra d) del art. 207, LRJS; mientras que el motivo tercero, reproduce en tres apartados diferentes los mismos alegatos del recurso de casación de la otra empresa condenada; cuestionando la legitimación del comité de empresa demandante para actuar en interés de los trabajadores de los centros de Huesca y Teruel, y la consiguiente falta de competencia objetiva de la sala social el TSJ de Aragón para conocer del conflicto colectivo; sosteniendo que no estaríamos ante una modificación de condiciones de trabajo del art. 41 ET, porque el complemento en litigio no es de naturaleza laboral y vinculante para las empresas codemandadas, sino de carácter puramente administrativo al haber sido reconocido por la propia **Universidad de Zaragoza**, no constituyendo tampoco una condición más beneficiosa vinculante para las recurrentes; finalmente, el apartado tercero cuestiona el pronunciamiento pecuniario incluido en el fallo de la sentencia, en los mismos términos que la otra recurrente.

SEGUNDO.- 1.- Resolveremos en primer lugar y conjuntamente, las cuestiones procesales que afectan a la competencia objetiva de la sala social que ha dictado la sentencia, y a la propia inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo, cuya eventual estimación impediría entrar a resolver sobre el fondo del asunto.

2.- Para lo que será necesario establecer previamente los indiscutidos hechos probados con base a los que deberían solventarse tales cuestiones procesales, en un caso ciertamente atípico.

Y así, en lo que ahora interesa: 1º) la **Universidad de Zaragoza** tiene tres centros de trabajo diferentes, en las ciudades de **Zaragoza**, Huesca y Teruel; 2º) tras el preceptivo concurso público, adjudica el servicio de **limpieza** de los centros de **Zaragoza** y Huesca a la empresa FOCSA, y la del centro de Teruel a la empresa RECOLIM, S.L.; 3º) el comité de empresa de FOCSA, en el centro de **Zaragoza**, inicia ante la autoridad laboral un expediente administrativo de procedimiento de conflicto colectivo conforme al Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, solicitando que se formule comunicación de conflicto colectivo ante los órganos judiciales competentes de acuerdo con lo dispuesto en el art. 158 de la LRJS; 4º) por la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón y al amparo de dicho precepto legal, se presenta comunicación de conflicto colectivo, el 27 de enero de 2014, ante la sala social del TSJ de Aragón, en cuyo hecho segundo se indica que los efectos se extienden a todo el territorio de la comunidad autónoma; mientras que en los hechos tercero, quinto y sexto B9, se señala que el planteamiento del conflicto colectivo se realiza a petición del comité de empresa de FOCSA del centro de trabajo de **Zaragoza**; 5º) mediante posterior comunicación de la autoridad laboral de 21 de abril de 2014, se amplía el ámbito del conflicto colectivo a los trabajadores de FOCSA del centro de trabajo de Huesca, por carecer éstos de representantes legales y haber celebrado una asamblea en la que otorgaban su representación al comité de empresa de **Zaragoza**; 6º) en escrito de 15 de abril de 2014, los 32 trabajadores de Huesca se personan en el procedimiento, otorgando su representación al comité de empresa de **Zaragoza**, teniéndolos la sala por personados; 7º) en escrito de 10 de abril de 2014, se persona en el proceso la Federación de Servicios Privados del Sindicato Comisiones Obreras de Aragón, y se la tiene por personada; 8º) en la fundamentación jurídica se declara que dicho sindicato ostenta la condición de más representativo y con implantación en el sector de **limpieza** de edificios y locales de Teruel, siendo firmante del convenio colectivo provincial de esa actividad.

3.- Juntos a estas circunstancias de hecho puramente formales, debemos asimismo reseñar una serie de elementos que afectan a la cuestión de fondo del asunto, pero que son esenciales para la resolución de estos aspectos procesales.

La cuestión litigiosa trae causa de un acuerdo de 3 de diciembre de 1991, firmado entre la **Universidad de Zaragoza** y una representación de trabajadores, que no son empleados de la **Universidad**, sino de las empresas subcontratadas por la misma, mediante el que se reconocían una serie de derechos y beneficios a los trabajadores de las contratadas del servicio de **limpieza**, con la voluntad de equipararlos a los empleados de la propia **Universidad** que realizan funciones similares, salvando los desequilibrios de las condiciones laborales de unos y otros.



Entre tales beneficios, se incluía el pago de un complemento salarial denominado "prestación salarial fuera de convenio", que es el objeto del presente conflicto.

Lo más singular del caso, es que esos trabajadores no son empleados de la **Universidad**, sino de las empresas que en cada momento sean las adjudicatarias del servicio de **limpieza**, y aun así, la **Universidad** se obliga a reflejar, recoger y respetar, a costa de sus presupuestos, esas mejoras salariales y sociales de los trabajadores de las empresas de **limpieza** subcontratadas, en las sucesivas adjudicaciones del servicio.

Lo que conlleva que el pago del complemento corre a cargo de la **Universidad**, que lo incluye a tal efecto en el precio de la contrata que abona a las sucesivas adjudicatarias del servicio de **limpieza**, de manera que estas empresas lo hacen efectivo a sus trabajadores a modo de pago delegado en nombre de la **Universidad**, que es la que asume finalmente el coste de ese complemento con cargo a sus presupuestos.

Al disminuir las disponibilidades presupuestarias de la **Universidad**, se ha rebajado la cantidad que paga por este concepto a las adjudicatarias del servicio de **limpieza** a partir de 1 de enero de 2013, respecto a las que venía abonando anteriormente, y esto es lo que ha provocado la subsiguiente reducción por las empresas demandadas de las cantidades que abonaban a sus trabajadores en tal concepto.

Situación que se ha producido por igual en los centros de **Zaragoza**, Huesca y Teruel, hasta el punto que ninguna objeción en tal sentido se hace por las recurrentes, siendo idénticas las bases y condiciones de adjudicación del servicio de **limpieza**, e idéntico el contenido del contrato firmado por la **universidad** para la adjudicación de cada uno de tales centros de trabajo, sin la menor diferencia entre uno y otro, a salvo de la extraña situación que genera el hecho de que la empresa FOCSA sea la adjudicataria del servicio de **limpieza** en aquellos dos primeros centros de trabajo, y la empresa RECOLIM, S.L., en el de Teruel.

Es por ello, que la cuestión en litigio afecta por igual a los tres centros de trabajo, excediendo el de la empresa FOCSA en **Zaragoza**, que es el único que dispone de representación unitaria de los trabajadores.

4.- Siendo estas las circunstancias del caso, la sentencia ya razona que el comité de empresa de FOCSA en el centro de trabajo de **Zaragoza**, carece de legitimación para plantear la demanda de conflicto colectivo en nombre y representación de los trabajadores de los centros de Huesca y Teruel, que son además, estos últimos, de distinta empresa, pero que la legitimación necesaria para todo el ámbito del conflicto, se ha completado tras la personación de los 32 trabajadores de la empresa FOCSA en el centro de trabajo de Huesca, que otorgan su representación a dicho comité de empresa, así como con la personación de aquella federación de CCOO, en cuanto a los trabajadores de RECOLIM, S.L. del centro de Teruel.

Lo que a su vez determinaría la competencia de la sala de lo social el TSJ de Aragón para conocer de la demanda, por extender sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social, art. 7. 1º letra a) LRJS.

TERCERO.- 1.-Resolvemos en primer lugar la cuestión relativa a la legitimación del comité de empresa del centro de trabajo de la **Universidad** en **Zaragoza**, y consiguiente competencia objetiva de la sala social del TSJ de Aragón, que se alega de manera sustancialmente idéntica en ambos recursos.

Para lo que vamos a abordar las diferentes cuestiones planteadas sobre este particular, analizando primero si se ha respetado ese principio de correspondencia con la intervención en el proceso de las diferentes representaciones que han comparecido en nombre de los trabajadores de los tres centros de trabajo; y en caso afirmativo, si era posible esa personación posterior a la interposición de la demanda, o resultaba ya extemporánea, como sostienen las recurrentes.

2.- Ante todo hemos de destacar, que nos encontramos ante una situación ciertamente infrecuente, en la que la demanda de conflicto colectivo no ha sido presentada directamente por la representación de los trabajadores, sino mediante comunicación de la autoridad laboral, y en concreto, por la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón, a solicitud de la representación de los trabajadores del centro de **Zaragoza** conforme dispone el art. 158 de la LRJS.

Hemos visto que esta comunicación solo aludía inicialmente al Presidente del Comité de Empresa del centro de trabajo de **Zaragoza**, pese a que en el hecho segundo se indicaba que el conflicto extiende sus efectos a todo el territorio de la comunidad autónoma. Posteriormente se presentó escrito de la misma autoridad laboral ampliando el ámbito del conflicto a los trabajadores del centro de Huesca, que carecen de representantes legales, y habían acordado en Asamblea otorgar su representación al comité de empresa de **Zaragoza**.

El art. 13.1º del Decreto 19/2012, de 24 de enero, del Gobierno de Aragón, cuya infracción se denuncia en ambos recursos, dispone que "Bajo la Dirección inmediata del Director General de Trabajo, corresponden al Servicio de Relaciones Laborales las funciones relativas: a) La tramitación de los procedimientos de regulación de empleo y cuantos otros relacionados con la intervención administrativa en las relaciones laborales de



ámbito superior al provincial, así como aquéllos que por su especial trascendencia laboral, social o económica decida asumir; y d) El desarrollo de las funciones de competencia del Departamento en materia de conciliación, mediación y arbitraje en conflictos laborales, así como la realización de la prospección, análisis y seguimiento de los conflictos colectivos supraprovinciales o en aquellos que decida asumir por ser la medida de especial trascendencia social".

Con la propia redacción inicial de la comunicación por parte de la autoridad laboral, y, a mayor abundamiento, con su posterior ampliación, quedaría soslayada la objeción que se hace por las recurrentes, al alegar que se ha vulnerado ese precepto porque debería de haber presentado la comunicación el Delegado de Trabajo de la Provincia de **Zaragoza**, que no la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón.

Si la propia autoridad laboral considera que deben extenderse los efectos de su actuación a los trabajadores del centro de Huesca, está ampliando con ello el ámbito del conflicto colectivo a dos provincias diferentes, lo que excedería las competencias de la Delegación Provincial de **Zaragoza** y hace necesaria la actuación de la Dirección General, cualquiera que sea la respuesta que finalmente hayamos de dar a la excepción de incompetencia de la sala social del TSJ de Aragón.

3.- De manera coincidente, se denuncia por las dos empresas la infracción de la doctrina del Tribunal Supremo sobre el principio de correspondencia en la legitimación activa para el planteamiento de conflictos colectivos, que recoge, entre otras muchas, la STS de 2 de julio de 2012 ; así como de los arts. 18.1º a) y 19 a) del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo , sobre relaciones de trabajo; arts. 154 a) y c), 155 y 158 de la LRJS ; y art. 63 ET , y STS 30 de septiembre de 2008 , sobre representación de aquellos centros de trabajo que carezcan de representantes.

Argumentan las recurrentes, que la demanda se ha interpuesto a instancia, exclusivamente, del comité de empresa de FOCSA del centro de trabajo de **Zaragoza**, que no puede representar a los trabajadores de esa misma empresa del centro de trabajo de Huesca, ni menos aún, a los de la empresa RECOLIM, S.L., del centro de Teruel, negando eficacia jurídica a la posterior personación de los trabajadores de FOCSA del centro de trabajo de Huesca, delegando su representación en el comité de empresa de **Zaragoza**, y de la Federación de Servicios Privados del Sindicato Comisiones Obreras de la Comunidad de Aragón, por los trabajadores de Teruel.

Sobre este particular, la autoridad laboral sostiene en su escrito de impugnación, que dispone de facultades legales para delimitar el ámbito del conflicto, y que una vez presentada la solicitud del comité de empresa de FOCSA del centro de trabajo de **Zaragoza**, instando la iniciación del procedimiento en vía del art.158 de la LRJS , no se encuentra necesariamente vinculada por la misma, ya que su actuación se rige por criterios de interés general de los trabajadores, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, incluso superiores a los de empresa, de forma que una vez iniciadas sus actuaciones, no se encuentra constreñida al centro de trabajo del comité de empresa que hubiere puesto en marcha el expediente administrativo, sino que puede plantear el conflicto colectivo en un ámbito de afectación más amplio si es que concurre la situación jurídica para ello.

No es del todo irrazonable esta propuesta de la letrada que representa a la autoridad laboral, por más que la dicción literal del art. 158 LRJS puede ofrecer serias dudas al respecto.

Lo que establece este precepto, es que el proceso de conflicto colectivo podrá iniciarse también mediante comunicación de la autoridad laboral, "a instancia de las representaciones referidas en el art. 154", y esta expresa remisión al art.154 de la LRJS , que precisamente es el que regula la legitimación activa para plantear conflictos colectivos, podría conducir a la conclusión de que la actuación de la autoridad laboral deba sujetarse y quedar limitada a ese mismo ámbito de actuación de cada una de las representaciones a que se refiere ese artículo, no pudiendo ir más allá de la representatividad que ostentan quienes han solicitado su intervención.

De cualquier forma, no es necesario para la resolución del asunto que nos pronunciemos al respecto, ni podríamos hacerlo, porque es una cuestión nueva que no ha sido objeto del proceso en la instancia; sobre la que no se ha pronunciado la sentencia de instancia; y que se introduce extemporáneamente por vez primera en la impugnación del recurso de casación, constituyendo un alegato sorpresivo para las recurrentes que no han dispuesto de la posibilidad de argumentar en contrario.

Tampoco constituye un requisito o antecedente que debamos despejar para dar respuesta a las cuestiones suscitadas por las recurrentes, que pueden solventarse con independencia de estas consideraciones; y finalmente, la comunicación escrita de la autoridad laboral, no insta la intervención en el procedimiento de la eventual representación legal o sindical de los trabajadores de todos los centros de trabajo distintos al de comité de empresa solicitante, a cuyo ámbito pretendiere extender el conflicto colectivo, lo que impediría considerar ajustada a derecho en este concreto caso el eventual ejercicio de esa dudosa prerrogativa legal que pretende atribuirse para extender el ámbito del conflicto más allá de la representatividad que ostenten quienes les han solicitado su planteamiento.



4.- Dicho eso, hemos de ver si efectivamente se ha respetado el principio de correspondencia en el planteamiento del conflicto colectivo.

Como recuerda nuestra sentencia de 2 de julio de 2012 (rec.- 2086/2011), "las normas de determinación de la legitimación activa para promover conflictos colectivos por su especial vinculación con las normas imperativas sobre la competencia objetiva de los juzgados y tribunales del orden social, así como los efectos que la sentencia colectiva produce sobre los procesos individuales o plurales sobre la misma cuestión, justifican una interpretación estricta de los presupuestos de tal legitimación".

Interpretación estricta, que no permite atribuir legitimación para actuar en representación de todos los centros de trabajo afectados al comité de empresa que solamente lo es de uno de ellos.

Señala asimismo la precitada sentencia "La jurisprudencia social ha venido interpretando de forma uniforme y reiterada los preceptos citados sobre la legitimación activa para promover procesos sobre conflictos colectivos , configurando el denominado "principio de correspondencia", mediante el que destaca la finalidad legal de que, en especial cuando se insta el conflicto en representación de los trabajadores, la representación que se exige en el proceso es la que corresponde a los trabajadores afectados por el mismo por lo que se rechaza que el pronunciamiento judicial alcance a trabajadores no representados por el sujeto actuante y que el ámbito del conflicto se fraccione o quede reducido por la sola voluntad del órgano que lo promueve, el que se ha reflejado en diversos supuestos objeto del recurso de casación".

En igual sentido, la STS de 21 de diciembre de 2015 (rec.- 6/2015) "el ámbito de actuación del órgano de representación promovente del proceso de conflicto colectivo ha de corresponderse con el de afectación del conflicto mismo y, consecuentemente, con el ámbito de afectación de la sentencia que le ponga término. En el presente caso, el comité de empresa del centro de trabajo que promueve el conflicto carece de legitimación para postular válidamente en el proceso la cuestión que plantea, que afecta a los otros tres centros de trabajo... Es decir lo que la repetida regla jurídica prohíbe es que la decisión judicial alcance a trabajadores no representados por el comité actuante; que el ámbito del conflicto se fraccione o quede reducido por la sola voluntad del órgano que lo promueve, ya que la representación que se exige en el proceso es la que corresponde a los trabajadores afectados por el mismo" y, en definitiva, que "No afecta a la legitimación -que es una cuestión de orden público- el hecho de que los restantes centros de trabajo de la empresa no tengan representación unitaria, pues la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros y la inexistencia de los mismos no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo".

5.- La correcta aplicación de esa doctrina al caso de autos, obliga a concluir que el comité de empresa de FOCSA del centro de **Zaragoza**, carecía, obviamente, de legitimación para instar el conflicto colectivo en representación de los centros de trabajo de Huesca y Teruel, pero que esa ausencia inicial de legitimidad ha quedado debidamente completada con la posterior personación de los trabajadores de Huesca, y de la Federación del Sindicato CCOO, como así lo entiende el Ministerio Fiscal en su informe.

Tienen razón las recurrentes, cuando sostienen que la doctrina de esta sala es concluyente al subrayar que no puede quedar a la libre y unilateral determinación de las partes la fijación del ámbito del conflicto colectivo, invocando a tal efecto la sentencia de 2 de julio de 2012 (rec.-2086/2011).

Pero en dicha sentencia, lo que se resuelve es, justamente, la situación contraria a la que se presenta en este caso.

En aquel supuesto, el comité de empresa de un concreto centro de trabajo plantea la demanda de conflicto colectivo circunscrita a ese único centro de trabajo, por una cuestión que se suscitaba de idéntica manera en todos los demás centros de trabajo de la empresa respecto a los que carece de representatividad, y lo que la sentencia concluye es que " no es suficiente para otorgar legitimación activa el hecho de que el Comité demandante reduzca en su demanda, de forma que es dable calificar de artificial en el presente caso, el ámbito del conflicto para hacerlo coincidir con el ámbito de su actuación".

Lo que se quiere decir con ello, es que las partes no pueden manipular artificiosamente la base del conflicto colectivo, planteándolo en términos que se ajusten a su ámbito de legitimación, cuando la efectiva y real afectación supera los límites de la representación que ostentan los litigantes.

Señala esa misma sentencia, "la afectación del conflicto colectivo está en función del objeto procesal de éste, que queda determinado por la pretensión inicial en aplicación del principio dispositivo" (.....) "el conflicto tiene por su alcance una proyección necesaria que no puede ser desconocida ni puede quedar al arbitrio de la parte demandante para que ésta configure el objeto del proceso a medida de su legitimación".



Recordando la doctrina anterior de esta sala que resume la sentencia de 21 de julio de 2009 : "1º) la competencia se determina por los límites reales e inherentes a la cuestión debatida (sentencia de 20 de diciembre de 2004), por lo que no cabe extender un litigio colectivo basándose en una potencial afectación distinta de la señalada en la demanda, o en puras conjeturas o hipótesis de futuro (sentencias de 4 de abril de 2002 y 25 de octubre de 2004), aunque "tampoco cabe ceñirse a los límites artificialmente diseñados por las partes "; 2º) la afectación del conflicto no es necesariamente coincidente con el área de la norma aplicable, pues "el conflicto puede tener un área de afectación coextensa con la de la norma o producirse en una más reducida" (sentencias de 6 de julio de 1994 , 20 de junio de 2001 y 20 de junio de 2008). No obstante, la Sala matiza la referida jurisprudencia señalando que " En el presente caso, sin embargo, hay que llegar a la conclusión que el suplico de la demanda contiene una reducción artificial y arbitraria de la afectación del conflicto" y que "... A diferencia de lo que ocurría en algunos de los supuestos que se decidieron por las sentencias de esta Sala a que se ha hecho referencia, no hay ningún dato que permita afirmar que la entidad demandada se limite a aplicar el art. 3.6 de su Normativa Laboral a sus centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. Por el contrario, tanto de la naturaleza de la Normativa en cuestión, como de las manifestaciones de las partes en el proceso... se llega a la conclusión de que estamos no sólo ante normas de alcance nacional, sino ante una práctica de empresa del mismo alcance. Por ello, reducir el objeto del proceso a los directores y subdirectores de las oficinas que La Caixa tiene en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Baleares, como se hace en el suplico de la demanda, es sólo una restricción artificial del ámbito del conflicto, que de nacional se convierte en autonómico con la única finalidad de que pueda estar legitimado para su interposición el sindicato aquí demandante"; concluyendo que "conforme al art. 152.a) LPL en relación con el art. 6 de la misma ley , el ámbito de afectación real del conflicto es un dato objetivo e indisponible, que no puede ser alterado en función de la legitimación del sindicato, que es la que corresponde en función, por una parte, de su definición estatutaria y, por otra, de su relación con el ámbito del conflicto, sin que sea contrario a la tutela judicial efectiva, ni a la libertad sindical aplicar las limitaciones que resultan en función de las previsiones legales que relacionan los límites de actuación del sindicato, definidos en virtud de su propia autonomía, con el alcance efectivo y real de las controversias. En efecto, la limitación de la legitimación está establecida por norma con fuerza de ley; responde a una correspondencia lógica entre la legitimación y el ámbito de actuación que el propio sindicato ha definido en virtud de su autonomía, y se funda en sólidas razones de armonía y economía procesales, pues evita la multiplicidad de procesos sobre la misma controversia con posibles decisiones contradictorias en las que cabe el riesgo de que no siempre puedan ser unificadas en casación; riesgo especialmente grave por el efecto de la sentencia colectiva. La tutela judicial no resulta afectada porque, aunque no existiera un sujeto colectivo que planteara la pretensión en el ámbito nacional que le es propio, siempre serían posibles conflictos individuales o plurales, que el sindicato podría promover en la formas legalmente previstas" (STS/IV 21-junio- 2010 -rco 55/2009). En el mismo sentido se pronuncia la STS/IV 6-junio-2012 (rco 188/2011)".

En el caso de autos, no solo no se ha buscado una construcción artificiosa del ámbito del conflicto colectivo para hacerlo a medida de la legitimación del comité de empresa que inicialmente había instado la actuación de la autoridad laboral, sino que a la vista del ámbito real, cierto e indiscutible al que se extiende el conflicto colectivo, se ha pretendido todo lo contrario, esto es, ajustar el nivel de la legitimación activa de los demandantes al efectivo y real ámbito de afectación del conflicto colectivo, hasta el punto, incluso, que por la autoridad laboral se ha formulado la demanda contra dos empresas diferentes, en una decisión que pudiere parecer anómala a primera vista pero que se encuentra perfectamente justificada por las singulares circunstancias del asunto.

Algo que no solo no causa perjuicio alguno a las empresas, sino que, más bien al contrario, permite una resolución coordinada, igualitaria y no contradictoria del conflicto en todos los centros de trabajo.

La excepcional y atípica circunstancia que genera el hecho de que el conflicto colectivo verse sobre la reducción de un complemento retributivo, que no es pagado a cargo de las concesionarias del servicio de **limpieza** y empleadoras de los trabajadores afectados por esa reducción, sino que es asumido por la **Universidad** en su condición de empresario principal que las ha subcontratado, haciendo suyos los costes económicos que conlleva el devengo de ese complemento con cargo a sus propios presupuestos, justifica que el ámbito de afectación se extienda a los tres centros de trabajo de la **Universidad** en la medida en que afecta exactamente por igual a todos ellos.

De la misma forma que así sucede en el supuesto que resuelve nuestra precitada sentencia de 2 de julio de 2012 , nos encontramos ante una cuestión de naturaleza retributiva de idéntica incidencia en los distintos centros de trabajo, con lo que el ámbito del conflicto colectivo no puede quedar artificialmente reducido a uno u otro en concreto, sino que se extiende de manera coincidente a todos ellos, lo que en cumplimiento del principio de correspondencia, exige que los demandantes sean titulares de legitimación activa suficiente para actuar en representación de todos los trabajadores afectados en los distintos centros de trabajo.



Por lo que no solo no es artificioso extender el ámbito del presente conflicto colectivo a los tres centros de la **Universidad en Zaragoza**, Huesca y Teruel, sino que ese es precisamente el real y efectivo nivel de afectación al que deben aplicarse sus efectos.

6.- Analizando separadamente la situación generada en cada uno de los centros de trabajo que no disponen de comité de empresa, deberemos ratificar la decisión de la sentencia de instancia en cuanto admite la personación en el procedimiento de todos los trabajadores del centro de Huesca, para otorgar su representación al comité de empresa de **Zaragoza**.

Contra lo que se sostiene por las recurrentes, resulta de aplicación en este caso lo dispuesto en el art. 41.4º ET, cuando establece que: "Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen. En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen".

Como bien se dice en la sentencia recurrida, el conflicto tiene por objeto la aplicación de una decisión empresarial colectiva de las reguladas en el art. 41 ET; la sentencia estima la demanda al concluir, precisamente, que esa decisión es nula por no respetarse el procedimiento del art. 41 ET, al haberse adoptado unilateralmente por ambas empresas sin activar el periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, eludiendo igualmente los demás requisitos que exige dicho precepto. Este es el ámbito jurídico en el que se desenvuelve el proceso.

Y si estamos en sede del art. 41 ET, los trabajadores del centro de trabajo de Huesca disponían de la posibilidad de haber sido representados en el periodo de consultas por el comité de empresa de **Zaragoza**, y son estos mismos representantes lo que han instado el posterior conflicto colectivo, porque la empresa no ha cumplido el procedimiento previsto en ese precepto antes de imponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo, eludiendo el periodo de consultas y privando a los trabajadores de Huesca de la posibilidad de haber conferido su representación al comité de empresa de **Zaragoza**.

Consideran las recurrentes que no sería posible esa interpretación, porque es categórica en este punto la sentencia en sentido contrario del Tribunal Supremo de 30 de septiembre de 2008 (rec.- 90/2007), cuando establece que "No afecta a la legitimación -que es una cuestión de orden público- el hecho de que los restantes centros de trabajo de la empresa no tengan representación unitaria, pues la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros y la inexistencia de los mismos no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo", concluyendo que "No cabe, pues, extender la representación unitaria del centro de trabajo de La Coruña, a los restantes centros de la empresa en la provincia por el único hecho de que esto no haya precedido a la elección de sus representantes. Cada comité o, en su caso, delegado personal representa y defiende los intereses del centro en el que ha sido elegido. El aspecto limitativo de que un comité de un centro represente a los trabajadores de otro centro viene establecido en el numeral 3 de dicho artículo 63 ET, cuando precisa que "Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros", con la advertencia legal, además de que "Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación".

Contempla esa sentencia una situación muy diferente a la del caso de autos, lo que determina que su doctrina no resulte ahora de aplicación, por varios motivos: 1º) el objeto de aquel procedimiento de conflicto colectivo, era la pretensión del comité de empresa del centro de trabajo de La Coruña pidiendo la entrega de una determinada información referente a los centros de trabajo de la mercantil en La Coruña, Ferrol, Santiago de Compostela y As Pontes de García Rodríguez, en los que no existían representantes legales. Lo que nada tiene que ver, con un proceso como el presente que trae causa de una modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 Estatuto de los Trabajadores, que afecta exactamente por igual a todos los centros de trabajo de la empresa; 2º) en aquel otro caso, al igual que en el presente, no hay representación legal de los trabajadores en los restantes centros de trabajo a los que se pretende extender el conflicto colectivo, pero a diferencia del caso de autos, esos trabajadores no se personaron en el procedimiento para atribuir expresamente su representación al comité de empresa demandante; 3º) ni tan siquiera estaba entonces



vigente la misma normativa legal, con la actual previsión del art. 41 ET , que permite esa delegación en los representantes legales de otro centro de trabajo, para los que carecen de ello.

Finalmente, lo que concluye nuestra anterior sentencia, es que la inexistencia de representantes legales de los trabajadores en un centro de trabajo, no atribuye automáticamente su representación al comité de empresa que pudiere existir en otro centro de trabajo diferente, esto es, no genera el efecto de otorgar legitimación activa a los representantes de otro centro de trabajo para actuar judicialmente en su nombre, lo que en nuestro ordenamiento jurídico queda limitado a las previsiones del art. 63.3º ET , sobre los comités intercentros.

Y no es esto lo que ha resuelto en este caso la sentencia recurrida. Aquí han comparecido los trabajadores del centro de trabajo que carece de representantes legales, para otorgar su representación al comité de empresa de otro centro de trabajo diferente, en el uso de una posibilidad que viene reconocida en el art. 41 ET y que podrían haber ejercitado antes de la interposición de la demanda de conflicto colectivo, de no haber eludido la empresa el preceptivo periodo de consultas. Nada tiene que ver, por lo tanto, un caso con el otro.

Se dice también en los recursos, que los supuestos de comparecencia en los procedimientos de conflicto colectivo por vía del art. 155 LRJS están tasados en la norma, constituyendo un *numerus clausus* , que no admiten la aplicación analógica de otro precepto, en este caso el art. 41 ET , para sustentar una representación contraria a la legislación vigente.

Razonamiento que olvida la singular circunstancia de que en este caso estamos precisamente ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET , en el que se admite esa posibilidad en la fase del periodo de consultas.

Y si cabe esa posibilidad de otorgar la representación en la fase de negociación, debe también admitirse para plantear el eventual conflicto colectivo subsiguiente, más cuando ni tan siquiera ha sido posible esa fase previa de negociación por haberla eludido la empresa.

Debemos aplicar en este punto el criterio de la sentencia del Pleno de esta sala de 21 de abril de 2015 (rec.-311/2014), que resuelve la problemática relativa a la legitimación para impugnar los despidos colectivos.

Recordemos que el art. 51 ET , en lo que se refiere a la constitución de la comisión negociadora, expresamente se remite al art. 41.4 º , lo que conlleva que podamos aplicar perfectamente ese mismo criterio, bastando sustituir las alusiones al despido colectivo, por la referencia a modificaciones colectivas ya que estamos exactamente ante la misma problemática, con algunos matices diferenciales que carecen de trascendencia a estos efectos.

Como decimos en esa sentencia "Si bien el legislador ha previsto la forma de constitución y actuación de esta comisión en el marco de las negociaciones que han de desarrollarse en el periodo de consultas del despido colectivo, no ha previsto su legitimación para impugnar el citado despido".

Lo que resolvemos en el sentido de entender que la misma comisión que ha participado como interlocutora en el periodo de consultas, dispone de legitimación activa para instar el procedimiento colectivo de impugnación, por los siguientes motivos : 1º) "El derecho a la tutela judicial efectiva, consagrado en el artículo 24.1 de la Constitución , en su vertiente colectiva, quedaría insatisfecho si a la comisión se le negara la legitimación activa, pues se cercenaría la posibilidad de impugnación por los trabajadores del despido colectivo"; lo que en nuestro caso sería, la modificación colectiva en litigio; 2º) "El artículo 17 LRJS dispone que los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las leyes, y no se puede negar el interés legítimo que ostenta la comisión ..."; 3º) "Carece de toda justificación que en los supuestos en los que ha negociado la representación legal o la sindical, existente en la empresa, sea posible la impugnación del despido, por estar activamente legitimadas dichas representaciones, y no quepa tal impugnación, si no hay representación legal o sindical y ha negociado la comisión " *ad hoc* " o la comisión "híbrida", por no tener reconocida legitimación para accionar"; 4º) "El periodo de consultas resultaría viciado ya que la comisión se vería abocada a alcanzar un acuerdo si se admitiese que no tiene legitimación para impugnar el despido efectuado por la empresa y, en consecuencia, desde la vertiente colectiva, su decisión es inatacable"; 5º) "Sería contrario a toda lógica el otorgar a la comisión plena capacidad para negociar en representación de los trabajadores, con las mismas facultades que corresponderían a la representación unitaria o a la sindical, y negarles legitimación para impugnar el despido, legitimación que sí se reconoce a dichas representaciones".

De lo que se deduce, que está legitimada activamente para interponer la demanda de conflicto colectivo la misma comisión que puede negociar en nombre de los trabajadores durante el periodo de consultas.

Y si los trabajadores del centro de trabajo que carecen de representantes legales, se han visto privados durante el periodo de consultas de la posibilidad de atribuir su representación al comité de empresa existente en el



otro centro de trabajo afectado por la misma decisión empresarial, deben poder activar esa facultad cuando se ha planteado por ese comité de empresa el subsiguiente proceso de conflicto colectivo.

7.- En lo que atañe al centro de trabajo de la empresa RECOLIM, S.L., en Teruel, la sentencia recurrida acertadamente entiende que la personación de la Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras de la Comunidad de Aragón, es suficiente para considerar debidamente completada la legitimación necesaria que permite extender los efectos del conflicto a los centros de las tres provincias, ostentando la condición de sindicato más representativo y con implantación en el sector de **limpieza** de edificios y locales de Teruel, firmante del convenio colectivo de la actividad en esta provincia (BOP Teruel 31-5-2013).

El art. 155 LRJS, dispone que "los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical" (.....) "podrán personarse como partes en el proceso de conflicto colectivo, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto"; y en igual sentido, el art. 17.2º de la misma ley: "Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones".

Recordemos la doctrina que en esta materia recoge nuestra Sentencia de 13 de octubre de 2015 (rec.-301/2014): a) en virtud del principio "*pro actione*" y sin que sea necesario ni siquiera la implantación de un Sindicato en todo el ámbito del Convenio, debe reconocerse su legitimación para defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo; b) debe distinguirse entre la legitimación para impugnar o para plantear un conflicto sobre la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo cualquiera que sea su eficacia, y la legitimación para negociarlo, por lo que no puede negarse la legitimación activa para defender su cumplimiento por el hecho de que el Sindicato no tenga legitimación para recabar su entrada en la Comisión Negociadora; c) deben considerarse legitimados a los Sindicatos para accionar en los procesos en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada); d) la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto; y, e) un Sindicato con la necesaria implantación tiene un interés real y directo en que todos los trabajadores que se encuentren en las condiciones legal y convencionalmente previstas puedan acceder a los derechos que le reconozca un convenio colectivo y que el Sindicato pueda, por tanto, defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo, pues, en definitiva, una decisión estimatoria de la pretensión formulada, caso de tener éxito, reportaría una ventaja o utilidad con una innegable trascendencia colectiva por su proyección o alcance general y de evidente conexión con la función institucional del sindicato (art. 7 CE) (SSTS/IV 16-diciembre-2008 citada; 19-diciembre-2012 - rco 289/2011; 21-octubre-2014 - rco 308/2013, Pleno; 21-octubre-2014 - rco 11/2014, Pleno)".

Concluyendo, que para poder considerar procesalmente legitimado a un sindicato para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores no basta con que acredite la defensa de un interés colectivo o la realización de una determinada actividad sindical, sino que debe existir un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato y el objeto del debate.

Lo que en el caso de autos queda perfectamente acreditado al ostentar el sindicato la condición de más representativo, y ser, además, uno de los firmantes del convenio colectivo provincial de **limpieza** de Teruel, demostrando con ello suficiente vínculo y conexión con el objeto del proceso y su ámbito de afectación.

Como se dice en igual sentido y respecto al mismo sindicato, en nuestra sentencia de 19 de diciembre de 2012 (rec.- 289/2011) "tanto de la doctrina jurisprudencial, como de las sentencias del Tribunal Constitucional, se desprende que la capacidad abstracta que tienen los sindicatos para la protección y defensa de los derechos de los trabajadores "no autoriza a concluir sin más que es posible a priori que lleven a cabo cualquier actividad en cualquier ámbito, pues tal capacidad no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en las que ésta pretenda hacerse valer" (STC 201/1994 y 101/1996), siendo necesaria una conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada (STS de 10 de marzo de 2003 - rec. 33/2002 -, 4 de marzo de 2005 - rec. 6076/2003 -, 16 de diciembre de 2008 - rec. 124/2007 -, 12 de mayo de 2009 - rec. 121/2008 -, 29 de abril de 2010 - rec. 128/2009 - y 2 de julio de 2012 -rcud. 2086/2011). Ese vínculo especial y concreto entre el sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate habrá de ponderarse en cada caso y se plasma en la noción de interés profesional o económico, traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la eventual estimación del recurso entablado (STC 7/2001, 164/2003, 142/2004, 153/2007 y 202/2007). Por eso se ha negado la legitimación en los casos de no concurrir ese principio de correspondencia y tratarse de sindicato que no estuviera implantado en la empresa demanda (STS 29 de abril de 2010 - rec. 128/2009 - y 6



de junio de 2011 -rec. 162/2010 - y 20 de marzo de 2012 - rec. 71/2010 -). Ahora bien, en el presente caso la acción se ejercita por quien, además de tener afiliados entre los trabajadores de la empresa (hecho probado tercero), ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal (lo que les hubiera permitido la personación en el proceso en la calidad de parte - STS 15 noviembre 2001, rec. 1190/2001 -) y forma parte de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo sectorial, que es el aplicable en la empresa demandada, cuya interpretación constituye el núcleo del conflicto. Convenio colectivo estatal del sector que, asimismo, fue suscrito por el sindicato accionante. A ello se añade el dato de que en la empresa no se han celebrado nunca elecciones sindicales (asimismo, hecho probado tercero), por lo que resulta imposible evaluar la eventual representatividad del sindicato en el seno de la misma. Todas estas circunstancias han de llevarnos a afirmar la legitimación del sindicato demandante en tanto detentador de un interés legítimo y directo en el objeto del conflicto colectivo".

Se dice en el recurso de FOCSA, SA., que el sindicato que se ha personado solo podría representar a los trabajadores de los centros sanitarios, por ser este su ámbito de implantación.

Pero no encontramos en la sentencia recurrida ninguna referencia que permita aceptar esa limitación a los centros sanitarios, cuando el sindicato compareciente es la Federación de Servicios Privados de Comisiones Obreras en la Comunidad de Aragón, siendo el sindicato CCOO uno de los firmantes del convenio provincial de **limpieza** de Teruel.

CUARTO .- 1.- Una vez establecido que la personación de los trabajadores del centro de Huesca y del sindicato CCOO en representación de los trabajadores de Teruel, junto con el comité de empresa demandante del centro de **Zaragoza**, es suficiente para cumplimentar el principio de correspondencia del objeto del conflicto con el ámbito de la representación de los trabajadores actuante, queda por analizar el hecho de que esta conjunta personación no ha tenido lugar en el momento inicial de plantear el conflicto en la fase administrativa, ni siquiera en la presentación de la demanda por la vía de la comunicación de la autoridad laboral, sino en un momento posterior una vez iniciado el proceso judicial, lo que ha llevado a la sentencia a considerar que la legitimación precisa se ha completado a lo largo del procedimiento.

Las recurrentes niegan que sea admisible esa posibilidad tras la interposición de la demanda, tildando de ardid procesal estas ulteriores personaciones, que califican incluso como una actuación fraudulenta y contraria a la buena fe procesal. Argumentando, que una vez iniciado el proceso judicial, incluso, dicen, el expediente administrativo de conflicto colectivo, ya no era posible completar la legitimación activa necesaria para abarcar todo el ámbito de afectación del objeto del litigio, siendo un fraude procesal la actuación posterior seguida por los trabajadores de Huesca y el sindicato CCOO para completar dicha legitimación en orden a respetar el principio de correspondencia tantas veces aludido.

Calificativos que en modo alguno podemos compartir, cuando ya hemos explicado que el objeto del litigio afecta exactamente por igual a los tres centros de trabajo, sin la menor distinción entre ninguno de ellos; que trae causa además de un pacto firmado por los trabajadores de las contratadas de **limpieza** con el mismo empresario principal, la **Universidad de Zaragoza**, que es la titular de los tres centros de trabajo y la que abona con cargo a su presupuesto el complemento salarial cuya reducción genera el conflicto, por lo que no puede considerarse como ardid procesal, fraude o mala fe, lo que ha sido simplemente respetar el principio de correspondencia con el objeto del conflicto colectivo, en la medida en que no hay representación legal de los trabajadores en aquellos dos centros de trabajo.

Nuestra sentencia del Pleno de la Sala de 21 de enero de 2016 (rec.- 200/2015), aborda la cuestión relativa a la posibilidad de subsanar la falta de legitimación activa en los procesos colectivos, distinguiendo claramente entre los que serían presupuestos procesales susceptibles de subsanación, y los requisitos de fondo de dicha legitimación que no pueden ser objeto de corrección a lo largo del procedimiento, en un caso en el que se solicitaba "la nulidad de las actuaciones y su reposición al momento de admisión de la demanda a fin de que se le requiera para subsanar lo que califica de "error de acreditación de la legitimación activa con que actuó el Presidente del Comité de Empresa al momento" de interponerla, por considerar que la sentencia impugnada infringe el art. 24 de la Constitución".

Concluimos en la misma, que la ausencia los requisitos de carácter "constitutivo" de los que depende la facultad de ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos previstos en las leyes deben "ser acreditado a lo largo del proceso, bien en el momento de interposición de la demanda bien en la fase probatoria, pero en ningún caso, salvo que se tratara de una mera subsanación en sentido estricto (por ejemplo, que se hubiera adjuntado a la demanda una simple copia del acuerdo mayoritario para entablar la acción y el requerimiento estuviera encaminado a que se aportara la certificación original), cabría que el órgano judicial, supliendo la actividad de la parte y con riesgo de perder su independencia e imparcialidad,



concediera al demandante un nuevo plazo, no para reparar un defecto subsanable, sino para reconstituir esa prueba cuya carga solo a él incumbía".

Razonando seguidamente que "En cualquier caso, de manera análoga a lo que dijimos en nuestra precitada sentencia de 15-6-2015, aquí también "la apertura del trámite de subsanación no hubiera paliado en modo alguno la falta de legitimación activa" (FJ 4º in fine) del Presidente del Comité de Empresa en la forma antes expuesta. No nos referimos a la representación procesal para que comparezcan en juicio las personas jurídicas o las entidades sin personalidad, como podría ser el caso del comité de empresa, a las que la ley reconozca capacidad para ser parte en términos del art. 16.5 LRJS (que no cabe confundir con la falta de legitimación activa: STS 15-6-2015, R. 231/14) y cuya ausencia de acreditación o aportación junto a la demanda sin duda debería dar lugar al requerimiento de subsanación previsto en el art. 81.1 de la misma norma procesal".

Para concluir finalmente que "ni quien decía accionar como presidente del comité de empresa tampoco ha demostrado (h. p. 25º) la existencia de un acuerdo en tal sentido de dicho órgano colegiado, cuando también este requisito, igual que el de la implantación sindical suficiente, es el presupuesto material y constitutivo -es decir, no procesal-, sometido a su acreditación por quien lo invoca, para impugnar el despido colectivo, sin que su ausencia se pueda suplir por la vía del art. 81. LRJS, contemplada solo, como dice el precepto, -y no es el caso- para la subsanación de defectos u omisiones de la demanda en relación con los presupuestos procesales que pudieran impedir la válida prosecución y término del proceso, máxime si tenemos en cuenta -insistimos- que el acuerdo del órgano colegiado de la RLT, debió tomarse con precedencia a la impugnación judicial del despido colectivo, con lo que, en fin, carecería de sentido anular la sentencia impugnada, como pide la parte actora en su recurso, para que se le requiriera su aportación".

De lo que se desprende, que tratándose de presupuestos puramente procesales cabe la subsanación prevista en el art. 81.1º LRJS, debiendo el órgano judicial habilitar esa posibilidad. Lo que es distinto a las situaciones en las que concurre una falta de legitimación activa de los demandantes, que no han conseguido acreditar en el proceso la concurrencia de titulación suficiente para sostener la acción en el ámbito de afectación del conflicto colectivo, en cuyo caso, no puede pretenderse que el órgano judicial permita subsanar ese defecto, "supliendo la actividad de la parte y con riesgo de perder su independencia e imparcialidad, concediendo al demandante un nuevo plazo, no para reparar un defecto subsanable, sino para reconstituir esa prueba cuya carga solo a él incumbía".

Con este argumento, se desestima el recurso de casación, en el que se solicitaba la nulidad de la sentencia recurrida para que se concediera a la parte demandante trámite de subsanación.

Doctrina de la que se deduce que no es contraria a derecho la actuación del órgano judicial que no abre el trámite de subsanación de la demanda que regula el art. 81.1º LRJS, y sin embargo acoge en la sentencia la excepción de falta de legitimación activa, por ausencia, no de los presupuestos meramente procesales, sino de los requisitos materiales y constitutivos que la acrediten cuya carga de la prueba recae sobre los demandantes.

Situación que no guarda parangón con la del caso de autos, en la que lo que ha sucedido es que ha comparecido en el proceso una vez iniciado aquella federación sindical de CCOO, tal y como permite el art. 155 LRJS, que necesariamente presupone que esta intervención ha de ser posterior al momento de presentación de la demanda cuando utiliza la expresión "aun cuando no lo hayan promovido"; y con mayor rotundidad, el art. 17.2º LRJS, cuando establece que "podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones".

De lo que necesariamente se deriva la consecuencia de admitir esta personación de los sindicatos legitimados, posterior a la presentación de la demanda y una vez iniciado el procedimiento colectivo.

En cumplimiento de estos preceptos, la sentencia de instancia acepta correctamente la personación del sindicato que se ha realizado en un momento procesal hábil a tal efecto, y que en modo alguno puede tildarse de fraudulenta o contraria a las reglas de la buena fe, en un caso en el que se trata además de la eventual nulidad de la decisión empresarial de modificación de condiciones colectivas de trabajo que no ha seguido el procedimiento del art. 41 ET, lo que ha privado a los trabajadores de la posibilidad de constituir previamente la adecuada representación para negociar con la empresa en el periodo de consultas.

2.- Abordamos por último, la cuestión invocada por RECOLIM, S.L, al plantear la circunstancia de ser una empresa distinta a la adjudicataria de la **limpieza** de los centros de trabajo de **Zaragoza** y Huesca.

Los términos tan amplios en los que el art. 153.1º LRJS define el ámbito de aplicación del proceso de conflicto colectivo, autorizan el planteamiento por esta modalidad de situaciones como las de autos.

Nos dice el precepto, que "Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación

individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa".

Siendo irrelevante a estos efectos, que en este especial y singular supuesto la concesionaria del servicio de **limpieza** sea una empresa diferente en el centro de Teruel, respecto a los de **Zaragoza** y Huesca, cuando ya hemos dicho que el complemento retributivo en litigio no corre en realidad a cargo de ninguna de ellas, sino de la propia **Universidad** que lo asume en sus presupuestos, siendo este el vínculo unitario que determina la concurrencia de una situación jurídica idéntica en cada uno de los tres centros de trabajo, en la medida en que el real y efectivo pagador del complemento es la **Universidad** titular de esos centros y empresario principal de la contrata. Hemos visto que son idénticas las bases y condiciones de adjudicación del servicio de **limpieza**, e idéntico el contenido del contrato firmado por la **universidad** para la adjudicación de cada uno de tales centros de trabajo.

Si la **Universidad** es la que asume el coste económico del complemento retributivo que perciben los trabajadores de las concesionarias del servicio de **limpieza** de todos y cada uno de sus centros de trabajo, y la **Universidad** es la que ha adoptado la decisión de reducir la cuantía destinada al abono del mismo, no resulta ajeno al ámbito del proceso de conflicto colectivo la controversia generada con esta decisión, una vez que es asumida y aplicada de igual forma y manera por cada una de las dos empresas concesionarias de los distintos centros de trabajo.

Es más, razones de economía procesal y seguridad jurídica avalan el planteamiento y resolución conjunta de la cuestión, evitando así posibles sentencias contradictorias, y sin que, por el contrario, se cause con ello perjuicio alguno a las empresas codemandadas, que no sufren el menor menoscabo en sus derechos de defensa y tutela judicial por el hecho de verse compelidas a litigar en un mismo procedimiento de conflicto colectivo, lo que han podido llevar a efecto, exactamente igual y con las mismas garantías que de haberse visto obligadas a comparecer en conflictos colectivos diferentes.

En el bien entendido, naturalmente, que cada una de las dos empresas responderá exclusivamente frente a sus propios trabajadores, tal y como se desprende del fallo de la sentencia recurrida, que no ha establecido, ni podía establecer, solidaridad alguna.

3.- De conformidad con el Ministerio Fiscal, desestimamos de esta forma todas las alegaciones de los dos recursos relativas a la incompetencia de la sala social del TSJ de Aragón para conocer de la demanda; falta de legitimación activa del comité de empresa de **Zaragoza**; e incompetencia y legitimidad de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón.

QUINTO.- 1.- Resolvemos ahora el primer motivo del recurso de RECOLIM, S.A., que al amparo del art. 207, b) de la LRJS, denuncia infracción del art. 153.1º de la misma norma, para alegar la excepción de inadecuación del procedimiento, al considerar que no estamos ante el ejercicio de una acción de conflicto colectivo que afecte indiferenciadamente a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, sino ante una demanda plural de afectación individualizada a cada uno de los trabajadores, singularmente identificados en la demanda con las cantidades correspondientes.

Pretensión que no puede ser acogida.

2.- Como razona el informe del Ministerio Fiscal, se trata de resolver una controversia derivada de la inaplicación del procedimiento regulado en el art. 41 del ET, en una modificación sustancial de condiciones de trabajo, que afecta por igual y de manera indiferenciada a todo el colectivo de trabajadores y para cuya resolución no es necesario descender a analizar la situación individual de cada uno de ellos, con independencia de la distinta repercusión que pueda posteriormente tener en el reintegro de las diferencias económicas generadas.

Nuestra sentencia de 28 de septiembre de 2015 (rec.- 170/2014), recoge perfectamente la doctrina en esta materia: "a).- Las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos: 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»; y otro 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» (SSTS - rco 1706/91-; 26/12/13 - rco 291/11-; 11/02/14 - rco 82/12-; 29/04/14 - rco 242/13-; y 24/03/15 - rco 8/14-); b).- 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 porque en los conflictos colectivos late un interés individual o plural, en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a todos los trabajadores incluidos en el ámbito



de aplicación del conflicto (SSTS 01/06/92 -rcud 1825/91 -; 23/12/13 - rco 44/13 -; 10/02/14 - rco 93/13 -; 29/04/14 - rco 242/13 -; y 24/03/15 -rco 8/14 -). c).- «... La diferenciación entre la pretensión propia del conflicto colectivo y aquella que aun siendo individual en su ejercicio tiene naturaleza plural no puede conceptuarse apelando exclusivamente al carácter general o individual del derecho ejercitado en la pretensión sino que, es preciso, tener también en cuenta el modo de hacerlo valer. Por ello el art.150 de la Ley de Procedimiento Laboral adscribe al proceso de conflicto colectivo las demandas que no sólo tengan un interés general, sino que al propio tiempo exige «que afecten a un grupo genérico de trabajadores», es decir, que el reconocimiento del derecho sea interesado no para cada uno de los trabajadores individualmente considerados, sino para ellos en cuanto colectivo , y sean cualesquiera los trabajadores singulares comprendidos en él» (SSTS 18/06/92 -rcud 2391/91- LBM ; 04/07/95 - rcud 2389/94 -; y 22/01/96 -rcud 4002/94 -). De esta forma, «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 » (SSTS 08/07/05 - rco 144/04 -; 19/02/08 - rco 46/07 -; 07/11/08 - rco 37/08 -; 17/01/11 - rco 246/09 -; y 30/04/12 - rco 180/11 -)".

A lo que la sentencia añade una consideración relevante para este caso, que redundante en la desestimación de la excepción, al poner de manifiesto como el art. 153 de la vigente LRJS ha ampliado el ámbito propio del conflicto colectivo, extendiendo su cauce a «las demandas que afecten a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, o de una práctica de empresa».

3.- En ese mismo sentido, sentencia del Tribunal Supremo de 24 de marzo de 2015 (rec.- 8/2014), ya expone: "que el hecho de que un conflicto colectivo pueda tener un interés individualizable, en el sentido de que lo declarado en él pueda luego concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuada esta modalidad procesal, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación, aquí de una decisión o práctica de la empresa, que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores. Ello es así porque en los conflictos colectivos late un interés individual o plural, en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto, como muestra claramente en el artículo 160.3 LRJS o el 158.3 LPL) Por todas, véanse las SSTS de 19-5-04 (rcud. 2811/2003) 4 octubre 2004 (rcud. 39/2003), 8 de julio del 2005 (rcud. 144/2004), 28-1-2009 (rcud. 137/2007), 8 julio 2010 (rec. 183/2009), entre otras muchas.

Y esto último es justamente lo que así sucede en el caso de autos, en el que se cuestiona una decisión unilateral de las dos empresas codemandadas, mediante la que se aplica una misma reducción a partir de enero de 2013 en el complemento de prestación social que venían percibiendo anteriormente los trabajadores, siendo el objeto del proceso que se declara la nulidad de esa modificación por no haberse seguido el procedimiento de modificación sustancial de condiciones colectivas de trabajo que regula el art. 41 ET , y se reintegren a los trabajadores las cantidades indebidamente deducidas.

Estamos de esta forma ante el ejercicio de una pretensión para cuya resolución no es necesario descender a analizar la situación individual de cada uno de los trabajadores afectados, y que afecta por igual y de manera indiferenciada a todo el colectivo, con independencia de que posteriormente pueda tener mayor o menor repercusión económica para cada uno de los trabajadores en función del tipo de contrato y jornada de trabajo que realicen, lo que no obsta un pronunciamiento conjunto e indiferenciado sobre la legalidad o ilegalidad de la actuación empresarial cuestionada, con lo que la acción ejercitada a tal efecto puede sin duda plantearse por la modalidad de conflicto colectivo.

SEXTO.- 1.- Pasamos a la conjunta resolución de los motivos de los recursos de ambas empresas que solicitan la modificación del relato de hechos probados, para dejarlo conformado de manera definitiva antes de abordar los motivos sobre el fondo del asunto.

2.- El recurso de FOCSA, S.A., interesa la adición de un último párrafo en el hecho probado segundo en el que se haga constar: "El expediente de contratación de 2012 fue resuelto inicialmente el 3/07/2012, fiscalizado y aprobado el 20/07/2012 y finalizado con Resolución de adjudicación el 05/11/2012, conociendo los trabajadores desde entonces la minoración del complemento salarial que guía su pretensión (.....)".

Se pretende acreditar que los trabajadores tenían conocimiento desde tales fechas de las condiciones en las que se producía la adjudicación del servicio de **limpieza**, y con ello de la reducción de la cuantía del complemento retributivo en litigio, por lo que habría prescrito la acción al transcurrir más de un año en el momento hasta el momento en el que se presenta el escrito inicial planteando el conflicto de 26 de diciembre de 2013.



La modificación no puede ser acogida, porque no hay dato alguno que permita determinar que los trabajadores pudieran conocer la reducción de ese complemento en virtud de los distintos trámites del expediente administrativo para la adjudicación del servicio de **limpieza**.

Siendo incuestionables las fechas a las que se refiere la recurrente, que la propia **Universidad** acepta de manera expresa en su impugnación y no son objeto de discusión por constar las distintas resoluciones en el expediente administrativo, de esto no se desprende en modo alguno la consecuencia de que los trabajadores pudieran tener conocimiento de la reducción del complemento en esos momentos al no ser parte en ese proceso administrativo, que no va dirigido a los mismos, incluso conociendo hipotéticamente la apertura de ese proceso de licitación, no conocerían sus interioridad y condiciones en orden a identificar esa reducción del complemento en cuestión.

3.- El recurso de RECOLIM, S.L. solicita la adición de un nuevo párrafo al hecho probado tercero, para que se diga que "Los trabajadores están unidos a las empresas por diversos tipos de contratos (indefinidos, eventuales, fijos discontinuos, a tiempo completo y a tiempo parcial, entre otros)".

Precisión innecesaria y que resulta una obviedad en un colectivo de 309 trabajadores a los que afecta el conflicto colectivo.

La **Universidad** así lo acepta expresamente en su escrito de impugnación, y es un dato indiscutido que hay diferentes tipos de contratos y jornadas de trabajo entre los trabajadores afectados, lo que hace innecesaria la incorporación de un dato de esta naturaleza en los hechos probados.

Al resolver el último motivo de cada uno de los recursos analizaremos las consecuencias jurídicas de esa circunstancia, sin que sea relevante para ello la modificación de los hechos probados que se pretende y que no incide en el elemento esencial que constituye el objeto del conflicto colectivo, que no es otro que la reducción de la cuantía del complemento en litigio sin haber seguido las empresas el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET, para lo que es intrascendente el tipo y naturaleza de los diferentes contratos y jornadas de trabajo.

SÉPTIMO.- 1.- Entrando a conocer del tercero y último motivo de ambos recursos, han quedado ya resueltas las cuestiones planteadas en el primero de sus apartados, relativas a la falta de legitimación activa de los demandantes y consiguiente competencia objetiva de la sala social el TSJ de Aragón para conocer del conflicto colectivo.

2.- En su apartado segundo, el motivo tercero del recurso de FOCSA, S.A., alega la excepción de prescripción de la acción, denunciando infracción del art. 59.2º ET, para sostener que los trabajadores pudieron haber ejercitado la acción cuando tuvieron conocimiento de las condiciones de adjudicación de la contrata de **limpieza**, cuyo expediente de licitación pública quedó resuelto en julio de 2012, siendo la adjudicación de 5 de noviembre de 2012, con lo que habría ya transcurrido el plazo de un año al presentarse el escrito inicial planteando el conflicto colectivo el 26 de diciembre de 2013.

Como recuerda la sentencia de esta misma sala de 16 de febrero de 2016 (rec.-1756/2014), "En la resolución de cualquier problema aplicativo que la prescripción suscite, hemos de partir de la base de que tanto esta Sala IV como la Sala I del TS entienden en la actualidad, «tras abandonar la rigidez de la interpretación estrictamente dogmática de la prescripción que venía siguiéndose hasta no hace mucho tiempo e inspirarse en criterios hermenéuticos finalísticos y de carácter lógico-sociológico (art. 3.1 CC), que al ser la prescripción una institución no fundada en principios de estricta justicia, sino en los de abandono o dejadez en el ejercicio del propio derecho y en el de la seguridad jurídica, su aplicación por los Tribunales no debe ser rigurosa sino cautelosa y restrictiva; de manera que sólo ha de perjudicar a quien -con su inactividad- haya hecho efectiva dejación de sus derechos» (así, recientes, SSTS -I- 19/12/02 - rec. 2667/97 -; 16/01/03 - rec. 3345/97 -; 29/10/03 - rec. 4061/97 -; y 15/07/05 - rec. 673/99 -. Y, entre las recientes, SSTS -IV- 17/04/13 - rcud 2401/12 -; SG 26/06/13 - rcud 1161/12 -; 03/03/14 - rcud 986/13 -; 21/05/15 - rcud 1504/14 -; y 13/07/15 - rco 211/14 -), y que «cualquier duda que al efecto pudiera suscitarse habría de resolverse precisamente en el sentido más favorable para el titular del derecho y más restrictivo de la prescripción» (SSTS 02/10/08 - rcud 1964/07 -; 19/07/09 - rcud-; 18/01 / 10 - rcud 3594/08 -; SG 26/06/13 - rcud 1161/12 -; y 03/03/14 - rcud 986/13 -). Y en coherencia con tal planteamiento, recogiendo también doctrina de la Sala Primera - STS 02/11/05 sent. 877/05 - hemos sostenido que «la construcción finalista de la prescripción tiene su razón de ser en la idea de sanción a las conductas de abandono en el ejercicio del propio derecho», por lo que "cuando la cesación o abandono en el ejercicio de los derechos no aparece debidamente acreditado y sí por el contrario lo está el afán o deseo de su mantenimiento o conservación, la estimación de la prescripción extintiva se hace imposible a menos de subvertir sus esencias» (SSTS SG 26/06/13 - rcud 1161/12 -; 17/02/14 - rcud 444/13 -; y 13/07/15 - rco 211/14 -).



La aplicación de esa doctrina al caso, obliga a desestimar el motivo.

Ya hemos dicho que no hay elemento de juicio alguno que permita considerar que el colectivo genérico de trabajadores, o sus representantes legales, pudieren haber tenido conocimiento de las interioridades del expediente administrativo de licitación de la contrata de **limpieza** en el que no son parte, y vincula exclusivamente a la **Universidad** convocante y a las empresas interesadas que pudieren concurrir.

Aceptando hipotéticamente que los trabajadores pudieren haber tenido conocimiento genérico de la publicación de la licitación, lo que no es descabellado, no puede sin embargo considerarse que ese nivel de conocimiento llegara hasta el punto de poder deducir de las condiciones generales de licitación la afectación concreta que hubiere de tener en la cuantía del complemento de prestación salarial fuera de convenio, en orden a poder valorar la necesidad de iniciar acciones judiciales.

Teniendo en cuenta que las empresas no han remitido notificación alguna a los trabajadores ni a sus representantes legales, ni han puesto tampoco en marcha el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET, ese conocimiento no surge hasta la liquidación de las nóminas del mes de enero de 2013, que es cuando los trabajadores conocen el hecho mismo de la reducción del complemento, su alcance y cuantía exacta, e incluso la voluntad de la empresa de aplicarlo en esos términos, lo que hasta entonces era desconocido y de imposible determinación, al no haber existido ninguna notificación previa de las empleadoras publicitando sus intenciones.

Antes de ese momento no podrían haber ejercitado acción alguna, puesto que ignoraban los términos, alcance y condiciones en los que pudiere finalmente aplicarse una posible reducción del complemento en cuestión, lo que impedía articular adecuadamente una acción judicial concreta y determinada, y lo que es aún más importante, porque todavía ni siquiera se había producido un acto concreto, decisión o conducta de las empleadoras que pudiere ser judicialmente impugnado.

El plazo para el ejercicio de la acción, que no se discute que es el general de un año del art. 59.1º ET, no comienza por lo tanto a computar, ex art. 59.2º ET, hasta el día en el que la acción pudo haber sido ejercitada tras liquidarse la nómina del mes de enero de 2013, sin que la acción estuviere por lo tanto prescrita cuando se insta el procedimiento de conflicto colectivo el 26 de diciembre de 2013.

OCTAVO.- 1.- Denuncian seguidamente ambos recursos infracción del art. 41 ET, sosteniendo que no estaríamos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo para cuya alteración debiera seguirse el procedimiento regulado en ese precepto.

A tal efecto el recurso de FOCSA, S.A., invoca el art. 3.1º y 41.1. d) y 41.2º ET; arts. 1261, 1262 a 1266, 1300 y 1303 del Código Civil; así como la sentencia de esta sala de 9 de febrero de 2010, cuestionando la legitimación pasiva de la empresa.

Resumidamente, entiende la recurrente que el complemento en litigio es una prestación salarial fuera de convenio, que nace de un pacto calificado como extraestatutario firmado por la **Universidad de Zaragoza**, y que no integra el convenio colectivo que rige las relaciones entre las empresas y los trabajadores, teniendo por lo tanto una naturaleza administrativa que haría innecesaria la tramitación del procedimiento del art. 41 ET.

El recurso de RECOLIM, S.L, viene a reproducir esos mismos argumentos, destacando además, que el devengo de ese complemento no constituye una condición más beneficiosa, y no se integra por lo tanto en el cúmulo de derechos y obligaciones laborales que rige las relaciones entre la empresa y sus trabajadores.

Ambos recursos hacen suyos los argumentos en tal sentido del voto particular a la sentencia de instancia.

2.- La resolución de esta cuestión, en lo que ahora interesa, exige partir de los siguientes datos incontrovertidos: 1º) ya hemos dicho, que el complemento retributivo en litigio tiene su origen en un pacto firmado en el año 1991 entre la **Universidad** y una representación de los trabajadores, mediante el que la **Universidad** se obligaba a pagar a su costa y a cargo de sus presupuestos esa prestación salarial fuera de convenio, y además, a recoger y respetar, esas mejoras salariales de los trabajadores de las empresas de **limpieza** subcontratadas, en las sucesivas adjudicaciones del servicio de **limpieza**. Y así ha venido haciéndose desde entonces sin solución de continuidad y conforme a las cuantías aplicables en cada anualidad; 2º) el acuerdo fue calificado como pacto extraestatutario por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, en escrito de enero de 1992; 3º) en el pliego de condiciones de adjudicación de la contrata del servicio de **limpieza**, y en los propios contratos firmados por cada una de las empresas concesionarias con la **Universidad**, se incluye una cláusula en la que se establece que " En el precio contractual se consideran incluidos todos los gastos imputables a la empresa adjudicataria,, incluyendo una medida de prestación salarial fuera de convenio, que será de aplicación a todo el personal que preste servicios en la UZ contratado por cualquiera de las empresas que obtengan la adjudicación, cuyo importe permanecerá invariable durante el periodo de duración del contrato y posible



prórrogas(.....)"; 4º) para su efectivo cumplimiento, la **Universidad** incluye el importe al que asciende el pago de esa prestación en el precio que abona por el servicio de **limpieza** a las diferentes adjudicatarias, quienes a su vez lo hacen efectivos a sus trabajadores en la nómina de cada mensualidad; 5º) en la licitación del servicio de **limpieza** para el año 2013 la **Universidad** disminuye la cantidad destinada al pago de este complemento, y en tal condición adjudica las contrata a las empresas recurrentes; 6º) a partir de la nómina de enero de 2013, las empresas aplican la reducción resultante sin haber respetado procedimiento alguno de consultas y negociación; 7º) la sentencia recurrida declara la nulidad de la actuación de ambas empresas, porque no han seguido el procedimiento previsto en el art. 41 ETT para la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

3.- Siendo estas las circunstancias del caso, el hecho de que el acuerdo entre la **Universidad** y los trabajadores pueda calificarse como pacto extraestatutario, en lo que insisten mucho los recurrentes, no ha de impedir que la alteración en su aplicación cuantitativa a partir de enero de 2013 deba considerarse como una modificación sustancial de condiciones de trabajo, en orden a la aplicación del procedimiento del art. 41 ET .

La sentencia de esta sala de 22 de enero 2014 (rec.- 89/2013), citando las anteriores de 6 de octubre de 2009 (Rcud. 3012/2008) y 23 de octubre de 2012 (Rcud. 594/2012), señala que "Es cierto que el convenio colectivo, regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, conocido como convenio estatutario, no es en nuestro Derecho la única forma de regulación de las relaciones. Se reconoce igualmente la eficacia de los pactos acordados entre empresa y representantes de los trabajadores que no cumplen los requisitos establecidos para los convenios estatutarios, habiendo acuerdo en estimar que la eficacia obligatoria de estos últimos, al igual que los contratos, deriva del reconocimiento de la eficacia de la voluntad plasmada en los art. 1254 a 1259 del Código Civil ". "Lógica consecuencia de esa diferente naturaleza jurídica de los convenios colectivos y los pactos extraestatutarios es, además de la exigencia de diferentes requisitos para la validez de uno y otro, la diferencia de efectos de una y otra forma de regulación de las relaciones. Los convenios colectivos tienen eficacia general para todos los comprendidos en su campo de aplicación, hayan o no estado efectivamente representados en su negociación y acuerdo y sigue teniendo eficacia el contenido normativo una vez concluida la duración pactada (art. 86.3 ET), mientras que los pactos extraestatutarios únicamente surten efecto entre quienes los concertaron y carecen en general de efectos más allá de las fechas pactadas (SS. 14 diciembre 1996 rec. 3063/1995 y 25 enero 1999 rec. 1584/1998)".

Estas diferencias determinan que el legislador también haya previsto un distinto régimen jurídico para las modificaciones sustanciales de carácter colectivo de las condiciones de trabajo establecidas en una u otra, permitiendo el art. 4 ET , en su número 2º, que puedan alterarse conforme al procedimiento previsto en ese precepto legal "las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos", mientras que en el número 6º de este mismo precepto se dispone que: "La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el art. 82.3."

De lo que se desprende que la modificación sustancial con carácter colectivo de lo pactado en un acuerdo extraestatutario, y que afecte a alguna de las materias que deban considerarse incluidas en el art. 41 ET , exige a la empresa respetar y cumplir el procedimiento previsto en ese precepto legal, debiendo declararse nulidad en caso contrario, ex art. 138. 7º LRJS .

4.- Lo realmente relevante, la clave del asunto, es determinar si la decisión de las recurrentes es o no constitutiva de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, con independencia de que el derecho de los trabajadores a la percepción del complemento y la correlativa obligación que tienen las empresas adjudicatarias, se consideren derivadas de un pacto extraestatutario o de una condición más beneficiosa, que niega el recurso de RECOLIM, S.L.

Siendo necesario exponer una consideración previa para en la exacta identificación de la naturaleza de la actuación empresarial cuestionada, vistas las peculiaridades concurrentes en el caso de autos.

Consideración que pasa por aclarar que la decisión que estamos juzgando no es la de reducir la cuantía del complemento de prestación salarial, que ni tan siquiera ha sido adoptada por las recurrentes, sino, la de haberla aplicado a sus trabajadores sin seguir el procedimiento del art. 41 ET .

Como ya hemos reiterado, las empresas recurrentes no asumen a su cargo el pago del citado complemento, sino que perciben previamente de la **Universidad** su importe que ya está incluido en el precio de la adjudicación, para hacerlo efectivo a cada uno de sus trabajadores adscritos a esas contrata de **limpieza**.

Tampoco son las empresas las que han tomado la decisión de disminuir su cuantía, sino que les ha venido impuesta por la **Universidad**, que no olvidemos, ha resultado absuelta en la instancia sin que se cuestione ese pronunciamiento.



Así las cosas, lo que realmente es objeto de discusión en el proceso no es que la decisión de las empresas pudiese estar más o menos justificada, sino el hecho de que no se hubiere seguido el procedimiento del art. 41 ET con carácter previo a su adopción, teniendo en cuenta que, tanto en el pliego de condiciones, como en el contrato firmado con la **Universidad**, las empresas han adquirido la obligación de hacer efectivo a sus trabajadores el devengo mensual de aquel complemento y así viene haciéndose ininterrumpidamente desde la firma de aquel pacto del año 1991.

La obligación asumida por la empresa que forma ya parte del acervo obligatorio frente a sus trabajadores, es la de hacer efectivo el pago de ese complemento, y lo que han hecho ambas empresas a partir de enero de 2013, es reducir la cuantía de la suma que mensualmente venían abonando a sus trabajadores en tal concepto.

Esta es la modificación de condiciones de trabajo que han aplicado las recurrentes a todo el colectivo de sus trabajadores en esas contrataciones.

Que esa modificación pudiese estar más o menos justificada en la previa reducción aplicada por la **Universidad**, no es lo que ha llevado a la sentencia recurrida a declarar la nulidad de la actuación empresarial, sino el hecho de que se ha considerado que estamos ante una alteración sustancial de las condiciones laborales vigentes entre la empresa y sus trabajadores, sin que se haya seguido el procedimiento del art. 41 ET .

Es evidente que esta decisión empresarial ha supuesto una modificación de las condiciones laborales anteriores.

5.- Sentado lo anterior, deberemos establecer si esa actuación puede ser o no calificada como una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Lo que no ofrecería muchas dudas de ser a cargo de la empresa el pago del complemento cuya cuantía se reduce, pero que las ofrece en cambio, por tratarse de una atípica situación en la que la empleadora no es quien realmente asume finalmente el coste económico que conlleva el pago de este singular complemento.

Para dar respuesta a esa pregunta, deberemos atenernos al criterio tradicional de la Sala en esta materia que refleja nuestra sentencia de 10 de noviembre de 2015 (rec.- 261/2014): "El artículo 41 ET , lo que realiza es sujetar determinadas decisiones empresariales de modificación del régimen contractual del trabajador a los límites causales, materiales y procedimentales que en dicho precepto se contemplan; pero tal previsión no agota las posibilidades modificativas del contrato a instancias del empresario, ya que el ordenamiento jurídico (artículos. 5.c y 20.1 y 2 ET) reconoce la capacidad empresarial de variar discrecionalmente las condiciones de trabajo , siempre que el cambio no haya de ser reputado sustancial; esto es, forma parte del poder de dirección empresarial un *ius variandi* o poder de modificación no sustancial del contrato, entendido como poder de especificación o concreción de la necesariamente genérica prestación laboral. El problema subsiguiente es determinar cuándo una modificación debe ser considerada como sustancial y, por tanto, debe seguir para su aplicación el régimen previsto en el artículo 41 ET y cuándo no ostenta tal carácter y puede ser llevada a cabo a través del ejercicio regular del poder de dirección empresarial. La jurisprudencia de la Sala, desde antiguo, ha venido señalando que para determinar el carácter sustancial o no de la modificación no puede acudir a la lista que incorpora el apartado primero del artículo 41 ET dado que se trata de una lista ejemplificativa y no exhaustiva de suerte que el mencionado listado no incorpora todas las modificaciones que pueden ser sustanciales ni tampoco atribuye el carácter de sustancial a toda modificación que afecte a alguna de las condiciones listadas; en definitiva, la aplicación del artículo 41 ET no está referida al hecho de que la condición sea sustancial, sino a la necesidad de que sea sustancial la modificación (SSTS de 3 de abril de 1995, rec. 2252/1994 y de 9 de abril de 2001, rec. 4166/2000 , entre otras). Es, por tanto, decisivo delimitar si la modificación operada cabe calificarla como sustancial o no. Para ello, hay que partir de la clásica afirmación jurisprudencial según la que "por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista «ad exemplum» del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del «iusvariandi» empresarial". Añadiendo que "ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental" (SSTS de 11 de diciembre de 1997, rec. 1281/1997 y de 10 de octubre de 2005, rec. 183/2004)", lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes. En efecto, nuestra jurisprudencia ha insistido en "destacar la imposibilidad de trazar una noción dogmática de «modificación sustancial » y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador; o lo que es igual, para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse



no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones" (STS de 26 de abril de 2006, Rec. 2076/2005) .

En el mismo sentido, STS de 17 de abril de 2012 (rec.- 156/2011): "La reiterada doctrina jurisprudencial de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo , manifestada en SSTS como las de 11 de noviembre de 1997 (recurso 1281/97) , 22 de septiembre de 2003 (recurso 122/02) 10 de octubre de 2005 (recurso 183/04) o 28 de febrero de 2007 (recurso 184/2005) , citándose en ellas otras anteriores, se decanta por afirmar que "por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas las previstas en la lista *ad exemplum* del artículo 41.2, pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del *ius variandi* empresarial".

6.- La aplicación de la anterior doctrina al supuesto examinado conduce a calificar como modificación sustancial de condiciones de trabajo la actuación empresarial, por cuanto la decisión de las empresas recurrentes constituye una alteración relevante de las condiciones laborales que venían rigiendo anteriormente, en la medida en que afecta de manera muy significativa a un aspecto tan importante como es el nivel mensual de ingresos de los trabajadores con la trascendencia que esto tiene para cada uno de ellos en el día a día de su vida personal y familiar, organizada y planificada conforme a los ingresos de los que venían disponiendo hasta la fecha , y que se ve inopinadamente alterado por esta situación.

Si la empresa va a dejar de abonar la misma cuantía del complemento que venía haciendo efectiva con anterioridad, con independencia de las causas que le obliguen a ello, e incluso al margen de que no sea la responsable final de su pago, tiene que activar el procedimiento legalmente previsto para introducir este tipo de cambios tan sustanciales en las condiciones de trabajo, ya que es perfectamente consciente de la grave afectación que esta nueva situación supone para los trabajadores afectados.

Incluso calificando como una especie de pago delegado la obligación asumida por las empresas, el hecho de verse obligadas a modificar la cuantía de ese complemento supone una modificación sustancial que debe seguir los trámites legales procedentes, aun considerando que la empresa actuase en representación de un tercero como mero pagador de aquella retribución, lo que no les exime de la obligación de respetar las exigencias legales cuando van a introducir una alteración tan relevante en el modo y manera en el que venían desempeñando hasta la fecha ese papel de intermediación.

Las empresas recurrentes son los únicos interlocutores de los trabajadores en la relación laboral en la que se ha generado el derecho a percibir ese complemento, siquiera sea cargo de un tercero, actuando a la vez a modo de intermediarios económicos de los trabajadores con la **Universidad**, y si las circunstancias obligan al empleador a modificar sustancialmente el modo en que venían asumiendo esa obligación, deben respetar las previsiones legales en la materia cuando van a modificar de manera sustancial el sistema vigente mediante el que hacían efectivo el cumplimiento de las obligaciones asumidas frente a sus trabajadores, por imposición del pliego de condiciones y el contrato de adjudicación del servicio.

La forma y manera de llevar a efecto el cumplimiento de esa obligación frente a los trabajadores es lo que las empresas han modificado a partir de enero de 2013, para lo que deberían de haber seguido el procedimiento legalmente previsto, justificando en su sede las razones y motivos de tan relevante modificación en el mecanismo de pago de ese complemento, que debe considerarse como una alteración del sistema de remuneración y cuantía salarial al que se refiere la letra d) del art. 41.1º ET , de entidad suficiente como para ser calificado a efectos legales de una modificación sustancial con las consecuencias que de ello se derivan.

NOVENO.- 1.- El último apartado de ambos recursos cuestiona el pronunciamiento pecuniario condenatorio incluido en el fallo de la sentencia recurrida, denunciando infracción de los arts. 157, a) y 163 de la LRJS , invocando la doctrina jurisprudencial que citan, para sostener que no es dable este tipo de pronunciamientos en un procedimiento de conflicto colectivo, a diferencia de los conflictos plurales.

El fallo de la sentencia, tras declarar la nulidad de la decisión empresarial, condena a las empresas "al abono de la diferencia devengada durante el año 2013 (15 pagas) en cuantía de 53 euros por paga, más el 10% de recargo por mora"

Se acepta por las recurrentes que esa diferencia de 53 euros por paga es la que correspondería a un trabajador tipo, con contrato indefinido y a jornada completa, que hubiere prestado servicios durante todo el año 2013, y no se cuestiona la imposición del recargo por mora.

Lo que se discute es que pueda pronunciarse un fallo condenatorio de esta naturaleza, y, subsidiariamente, que se haya formulado en términos tan genéricos, sin tener en cuenta que hay trabajadores con diversos tipos



de contratos, indefinidos, temporales, a jornada completa o parcial, que pueden no tener derecho a percibir dicha cantidad en proporción a sus jornadas y tiempos de trabajo.

En esto último tienen razón las empresas, y deberá resolverse adecuadamente esta cuestión una vez que la sala de instancia ha negado la aclaración en este punto de la sentencia.

2.- En lo que se refiere al pronunciamiento condenatorio al pago de una concreta cantidad, deben tenerse en cuenta las importantes modificaciones que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ha introducido en esta materia respecto a la regulación de la Ley de Procedimiento Laboral anterior.

En primer lugar, al definir en el art. 153.1º LRJS los límites del tipo de acciones que pueden ejercitarse en el proceso de conflicto colectivo, incluyendo el supuesto en el que la cuestión debatida afecte a un "colectivo genérico susceptible de determinación individual", y en segundo lugar, aceptando expresamente en el art. 160.3º la posibilidad de que a través de este tipo de procesos no solo se ejerciten acciones declarativas, sino también acciones de condena susceptible de ejecución individual, disponiendo al efecto: "De ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente"; estableciendo el art. 247 LRJS, las reglas que han de seguirse en la ejecución de este tipo de sentencias condenatorias dictadas en procesos de conflicto colectivo.

Como ya dijimos en la STS de 9 de junio de 2015 (rec.- 25/2014) "la actual normativa procesal - art. 160.3 LRJS - contiene como destacable novedad el reconocimiento explícito de que la condena de la sentencia colectiva sea susceptible de ejecución «directa e individual». Posibilidad que: a).- Se refiere a ella como mérito de la reforma en el propio Preámbulo de la LRJS referida, al decir que «la extensión de los efectos de las sentencias en materia de conflicto colectivo podrá ir más allá de la mera interpretación o declaración para comprender la ejecución individualizada de los pronunciamientos susceptibles de tal determinación»; b).- Expresamente se reconoce en el referido art. 160.3 LRJS, al disponer que la sentencia a dictar en conflicto colectivo que de ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado, a la par que «deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente»; y c).- Específicamente se desarrolla - con apreciable detalle- en el art. 247 LRJS, que no hace sino corroborar la ejecutividad directa e individual del pronunciamiento de instancia".

Normativa a la que en el presente supuesto se acoge la sentencia de instancia, que no solo incluye tal pronunciamiento condenatorio, sino que razona en el último de sus fundamentos jurídicos que abarca a todos los trabajadores afectados por la reducción en litigio, "figuren o no en los listados obrantes en autos".

Los términos en los que viene impuesto el pronunciamiento condenatorio, "abono de la diferencia devengada durante el año 2013 (15 pagas) en cuantía de 53 euros por paga, más el 10% de recargo por mora", permiten sin duda la ejecución de la sentencia de conflicto colectivo en el caso de autos, a diferencia del supuesto anterior que resolvimos en nuestra precitada sentencia y en el que no era posible amparar su ejecución en el art. 247 de la LRJS, porque, como dijimos entonces "no cumple -ni por aproximación- los requisitos legales de concreción a que antes hemos hecho referencia, siendo así que se condena a las demandadas a «cumplir las obligaciones» consistentes en (a) «analizar los complementos retributivos» según las categorías y departamentos, (b) «promover medidas anuales correctivas» para lograr la progresiva equiparación retributiva entre sexos, y (c) proceder a la «homogeneización de la uniformidad de los mandos».

En el presente supuesto, aceptando todas las partes que la diferencia reclamada se concreta en 53 euros por 15 pagas anuales referidas a la anualidad de 2013, no hay duda que la sentencia podrá ser fácilmente ejecutada en los términos que establece el art. 247 LRJS, siendo por lo tanto ajustado a derecho el pronunciamiento de condena.

Con el único matiz, evidente, que ese pronunciamiento debe entenderse referido a lo que hemos llamado un trabajador tipo, con contrato indefinido y a jornada completa, siendo posible que otra clase de trabajadores devenguen el complemento en una suma inferior y proporcional a su antigüedad o jornada, en función del tipo de contrato.



La sentencia no puede atribuir esa misma cantidad indiscriminadamente a todos los trabajadores de la empresa, debiendo calcularse en cada caso la que corresponde a quienes se encuentren en otra situación por estar afectos a un tipo de contrato y jornada diferente.

Algo que simplemente exigirá una sencilla operación matemática carente de cualquier complejidad en los supuestos en que sea necesaria, no siendo por ello exigible en este concreto caso que la sentencia contenga mayor concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el conflicto y la repercusión directa que haya de tener sobre cada uno de los el pronunciamiento de condena.

A estos efectos, el art. 247.1º letra c) de la LRJS que regula la ejecución en conflictos colectivos, ofrece la solución que ha de aplicarse, señalando que "El secretario judicial, comprobada la legitimación activa de los ejecutantes y que el título ejecutivo es susceptible de ejecución individual en los términos establecidos en el apartado 3 del art. 160 de esta Ley , requerirá a la parte ejecutada para que, tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago", regulando a continuación el procedimiento a seguir en caso de controversia.

En este único sentido vamos a estimar los recursos de casación, modificando solo en parte el fallo de la sentencia para incluir esa precisión y trasladar al momento de la ejecución la determinación de la cantidad exacta que corresponda percibir a los trabajadores cuyos contratos y jornadas de trabajo no se ajusten al del trabajador ordinario, que ha tenido en cuenta la sentencia para fijar en 53 euros por 15 pagas la diferencia resultante de la reducción del complemento.

DÉCIMO.- Las precedentes consideraciones nos llevan -oído el Ministerio Fiscal- a acoger en parte los recursos de casación formulados, con devolución del depósito constituido y sin imposición de costas (arts. 216.3º y 235.2 LRJS) .

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

FALLAMOS

Estimar parcialmente los recursos de casación interpuestos por la representación de Fomento de Construcciones y Contratas S.A. y Recolim, S.L., contra la sentencia de 28 de abril de 2014, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en autos 74/2014 , seguidos en virtud comunicación de conflicto colectivo iniciado por la Dirección General de Trabajo del Departamento de Economía y Empleo del Gobierno de Aragón, siendo partes afectadas los trabajadores de la contrata de **limpieza** de la **Universidad de Zaragoza**, la **Universidad de Zaragoza** y las dos empresas recurrentes, casando en parte dicha sentencia, en el único sentido de declarar que la condena al abono de la diferencia devengada durante el año 2013 por cada uno de los trabajadores debe ajustarse al tipo de contrato y jornada de trabajo de cada uno de ellos, manteniendo en sus términos los restantes pronunciamientos de la misma.

Se acuerda la devolución del depósito constituido, sin imposición de costas a ninguna de las partes.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón ,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. Sebastian Moralo Gallego hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.