

COMENTARIOS

STS núm. 538/2022, de 13 de junio

La acción para reclamar la remuneración pactada no prescribe

Septiembre 2022
(Nº 75)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS
UGT**

CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) dictó sentencia¹, el pasado 13 de junio, sobre recurso de casación para la unificación de doctrina, en la que analiza si ha prescrito la acción contra la reducción del importe de un complemento salarial realizado por la empresa nueve años antes.

Entiende la Sala que, al existir un incumplimiento de la obligación salarial, que es de trato sucesivo, se mantiene viva la acción para reclamar su cumplimiento, si bien las diferencias salariales concretas sí están sometidas al régimen general, prescribiendo al año.

Antecedentes

La demandante prestaba servicios para la empresa Escuela Infantil Río Vena, Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social desde el 3 de septiembre de 1.984, percibiendo, además de la retribución prevista por el Convenio Colectivo de Centros Educativos Infantiles, una cantidad mensual fija de 470,46 € en concepto de "Complemento Cooperativa".

Desde el 1 de septiembre de 2.009, el servicio de gestión de las escuelas infantiles municipales, por adjudicación por parte del Excmo. Ayuntamiento de Burgos, lo empezó a prestar la empresa Arasti Barca MA Y MA SCV, que no se subrogó en la relación laboral que tenía la actora. Presentada la correspondiente demanda, el Juzgado de lo Social número 1 de Burgos, dictó Sentencia, en fecha 27 de noviembre de 2.009, declarando la existencia de despido operado por Arasti Barca MA Y MA SCV, condenando a la Sociedad Cooperativa y a sus integrantes a responder de las consecuencias del mismo con opción por la readmisión en el mismo puesto, condiciones y efectos o el abono de una indemnización en cuantía de 86.591 €, en la que estaba incluido el importe mensual fijo de 470,46 € que la demandante venía percibiendo.

La parte condenada optó por la readmisión de la actora. Hasta que cesó en la prestación del servicio de gestión el 31 de octubre de 2.017, le abonó su retribución que incluía el Complemento Cooperativa, pero por la mitad de su importe, esto es 235,23 €.

La siguiente adjudicataria, UTE ESCUELAS INFANTILES DE BURGOS, integrada por CLECE S.A. y SELECTIA SERVICIOS AUXILIARES S.L., se subrogó en la relación laboral, comenzando a abonarle a partir del mes de noviembre de 2.018 el C.P.P., por el importe que se le había informado (en concreto por los conceptos de Complemento Cooperativista y Complemento de Desarrollo y Perfeccionamiento Profesional 247,23 € y de 322,74 €, respectivamente)

En fecha 15 de noviembre de 2.018 se presentó papeleta de conciliación ante la UMAC, en reclamación, y con retroactividad de un año, la trabajadora reclamó a la UTE Escuelas Infantiles de Burgos que le abonara el "complemento cooperativa" en su integridad, es decir en el doble de lo que venía percibiendo desde el año 2009. El 14 de junio de 2019,

¹<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8f533f1f5db067e0a0a8778d75e36f0d/20220628>

el Juzgado de lo Social núm. 2 de Burgos, dictó sentencia estimando la demanda y condenando a UTE ESCUELAS INFANTILES DE BURGOS, y a sus integrantes CLECE S.A. y SELECTIA SERVICIOS AUXILIARES S.L., a abonar solidariamente a la actora la cantidad de 3.357,64 € por los conceptos expresados más el interés legal por mora correspondiente.

Interpuesto recurso de suplicación por la UTE, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Burgos, dictó sentencia con fecha 8 de noviembre de 2019, estimando el mismo y absolviendo a la UTE.

Contra dicha sentencia se formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando contradicción entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 30 de abril de 2015, rec. 132/2015², que fue admitido a trámite.

Análisis

La cuestión concreta que debe resolver la Sala de lo Social del TS radica en **si la reducción a la mitad de un determinado concepto salarial se ha consolidado porque la trabajadora no ejerció la acción hasta nueve años después**.

La Sentencia de contraste aportada referencia el supuesto de dos trabajadores que prestaban servicios para una empresa que, al amparo del artículo 41.3 ET, aplica una modificación sustancial colectiva de reducción salarial, pactada con el comité de empresa. Al no aceptar la modificación extinguen su relación laboral. Los dos trabajadores venían percibiendo, junto con la paga extraordinaria de julio y navidad, una gratificación adicional de 15.000 euros y de 5.000 euros, respectivamente, gratificación que dejaron de percibir en diciembre de 2010 sin que conste que formularan reclamación judicial contra el no abono de esa cantidad. Tras la extinción de su relación laboral en 2013, reclamaron los importes de 45.000 euros y 15.000 euros por la gratificación adicional. El TSJ de Madrid rechazó que la eliminación de la gratificación adicional fuera una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, señalando además que, por la redacción entonces vigente del artículo 41 ET, no tenía cabida en ese momento la posibilidad de disminuir el salario.

El TS **aprecia la contradicción** porque en ambos casos la empresa deja de abonar una parte -en la recurrida- y la totalidad -en la de contraste- de una gratificación adicional, sin que se produzca reclamación o resistencia alguna de la persona trabajadora afectada, hasta que, después de más de un año, reclama su abono. Y **mientras que la sentencia recurrida considera que es una modificación sustancial consentida tácitamente y, por tanto, la acción está prescrita, la de contraste entiende que es simplemente una deuda salarial reclamable en las cuantías no prescritas**.

Para el TS es irrelevante que el impago se realice por la empresa sucesora puesto que el nuevo empresario queda subrogado en las obligaciones del anterior (artículo 44.1 ET).

² <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/546242783e37f0da/20150615>

Procede a examinar el criterio aplicado por la sentencia recurrida, es decir, si la reducción a la mitad del complemento retributivo supuso una modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41.1 c) ET) aceptada por la trabajadora, dado el tiempo transcurrido (alrededor de 9 años), sin que conste ninguna reclamación, y por ello tal modificación se incorpora definitivamente al contrato.

La Sala no comparte este planteamiento por varias razones:

- ⇒ La empresa **no alegó ninguna de las posibles causas habilitantes** contempladas en el mencionado artículo 41 ET.
- ⇒ **Tampoco siguió el procedimiento establecido** en este precepto.
- ⇒ **No consta que la empresa notificara a la trabajadora su decisión**, conforme obliga a hacer el citado artículo 41 ET, con las consecuencias que en la actualidad establece el artículo 138.1 LRJS ("(El) ... plazo (del artículo 59.4 ET) ... no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación ...").
- ⇒ Además, **la modificación de la cuantía salarial no estaba expresamente contemplada en el artículo 41 ET en ese momento temporal** (año 2009), ni tampoco se entendía que fuera posible realizarla bajo el texto entonces vigente del precepto legal.

Y concluye: **la reducción del complemento retributivo unilateralmente decidida por la entidad empleadora** no supuso en puridad una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ex artículo 41 ET, sino un **claro incumplimiento empresarial de su obligación en materia salarial**, con la consiguiente **vulneración del derecho del trabajador a percibir la remuneración pactada** (artículo 4.2 f) ET).

Comentarios sindicales

El contrato de trabajo genera derechos y obligaciones para ambas partes, trabajadora y empresarial, algunos son derechos laborales básicos, como el que tienen las personas trabajadoras a la **percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida** [art. 4.2. f) ET].

Este derecho supone la correlativa obligación empresarial de abonar íntegra y puntualmente las retribuciones que le corresponden al trabajador o trabajadora.

Se trata de una **obligación de trato sucesivo**, que pervive mientras la relación permanezca, a la que se aplica la doctrina asentada por el TS, a tenor de la cual, cuando se trata de una obligación de pago, que se instrumenta en pagos sucesivos, **no prescribe el derecho a reclamar la correcta cuantificación de la obligación, sino el derecho a exigir lo abonado de menos por el incumplimiento** de la empresa.

Las razones por las que la persona trabajadora decide no reclamar el importe correcto que el empresario debe pagarle, variarán según los supuestos, pero **en ningún caso su inacción es igual a aceptación del cambio** de las condiciones acordadas o legal o

convencionalmente establecidas, así transcurran años. Por supuesto, serán de aplicación las normas generales sobre prescripción y caducidad (art. 59 ET) de las cantidades específicas.

No en vano nuestra legislación establece las reglas para llevar a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y a ellas deben someterse todas las partes. Así, como acertadamente recuerda esta STS, el art. 41 ET exige concurrencia de **causa** (de las referenciadas en el propio art.) y **respeto del procedimiento**.

La diferencia entre no poder reclamar contra una rebaja de la retribución y un límite para reclamar cantidades debidas y no abonadas, fijado en un año, es clave.

Como también lo es entre modificar sustancialmente las condiciones de trabajo e incumplir las obligaciones en materia salarial.

En definitiva, no todo vale, y supuestos en los que se cambian las condiciones por la vía de los hechos, no pueden tener recorrido.

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo



UGT

