



JURISPRUDENCIA

LA ACCIÓN PARA EXIGIR EL PAGO DE LA
REMUNERACIÓN PACTADA NO PRESCRIBE
POR EL TRANSCURSO DE LOS AÑOS
SI LA RELACIÓN LABORAL ESTÁ VIGENTE*
Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social
Sentencia 538/2022, de 13.06.2022
Ponente: Ignacio García-Perrote Escartín

María Higinia Ruiz Cabezón**
Servicio de Estudios de la Confederación UGT

1. INTRODUCCIÓN

El abono de la retribución pactada a cambio de la prestación de servicios forma parte de la propia esencia de la relación laboral. En este trabajo examinamos el criterio mantenido por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ante un supuesto en el que el empresario procede de forma unilateral a la reducción de dicha retribución. Ante esta actuación la parte trabajadora reacciona al cabo de nueve años, momento en el que ejerce acción legal contra esa decisión. El Tribunal Supremo analiza si dicha acción ha prescrito, no sin antes despejar cual fue el carácter de la medida empresarial y si supuso una modificación sustancial de condiciones de trabajo aceptada por la trabajadora.

Entiende la Sala que existió un incumplimiento de su obligación salarial, que es de tracto sucesivo, manteniéndose viva la acción para exigir su cumplimiento. Distinto es reclamar las diferencias salariales concretas que sí están sometidas al régimen general de prescripción.

2. SUPUESTO DE HECHO

La trabajadora, recurrente en casación, 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».

* Recibido el 26 de septiembre de 2022. Aprobado el 17 de noviembre de 2022.

** Coordinadora del Área Jurídica.

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 Complemento 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 la trabajadora presentó papeleta de conciliación ante la UMAC, en reclamación, y con retroactividad de un año, a la UTE Escuelas Infantiles de Burgos del abono del «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, 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. 132/2015, y denunciando infracción del artículo 41.1 d) ET, en relación con el artículo 59 ET.

3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo se centra en determinar 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 Tribunal Superior de Justicia 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 Tribunal Supremo 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.

Considera 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), por lo que 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 de lo Social no comparte este planteamiento por varias razones que va desgranando en su Fundamentación jurídica.

En primer lugar, la empresa no alegó ninguna de las posibles causas habilitantes para llevar a cabo una modificación sustancial de condiciones, ni siguió el preceptivo procedimiento establecido a tal efecto. En segundo lugar, no consta que la empresa notificara a la trabajadora su decisión, conforme obliga el mismo artículo 41 ET, y con

las consecuencias que establece el artículo 138.1 LRJS, no computándose el plazo de prescripción de la acción contra la modificación sustancial hasta que tenga lugar dicha notificación.

A ello se suma que la modificación de la cuantía salarial no estaba expresamente contemplada en el artículo 41 ET en ese momento temporal (año 2009), ni se entendía que fuera posible realizarla con la redacción entonces vigente del precepto legal.

La Sala concluye afirmando, de forma contundente, que 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. Es decir, se vulneró el derecho de la persona trabajadora a percibir la remuneración pactada (artículo 4.2 f) ET). En consecuencia, estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la trabajadora, casa y anula la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, 689/2019, 8 de noviembre de 2019, complementada por el auto de 4 de diciembre de 2019, resuelve el debate de suplicación, desestimando el recurso de tal clase interpuesto por la UTE Escuelas Infantiles de Burgos, integrada por las empresas Clece S.A. y Selectia Servicios Auxiliares, S.L., y declara la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Burgos de 14 de junio de 2019 (autos 13/2019).

4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Artículo 4.2 f), sobre el derecho de la persona trabajadora a percibir la remuneración pactada, art. 41, en el que se regula la modificación sustancial de condiciones de trabajo, art. 44.1, sobre sucesión de empresa y obligaciones del nuevo empresario sobre subrogación en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones y obligaciones en materia de protección social complementaria, y art. 59 sobre prescripción y caducidad de las acciones derivadas del contrato de trabajo, todos ellos del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 138.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de junio de 2013 (rec. 103/2012) en la que se aborda la diferencia entre decisiones empresariales que son reflejo del poder de dirección y control de la actividad laboral, de las que constituyen modificación sustancial de condiciones de trabajo; de 13 de noviembre de 2013 (rec. 63/2013) sobre obligaciones de tracto sucesivo y SSTs 334/2021, 23 de marzo de 2021 (rcud 2668/2018) y 887/2021, 14 de septiembre de 2021 (rec. 2/2020), que determinan que tales obligaciones se mantienen vivas mientras la obligación subsista.

CONCLUSIONES

El Tribunal Supremo determina con rotundidad, por una parte, el carácter esencial y básico del derecho de toda persona trabajadora a percibir de forma puntual la remuneración pactada o legalmente establecida, por otra, la diferencia entre ejercer el poder de dirección y control de la actividad laboral y llevar a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, posibilidad esta última contemplada legalmente siempre que concorra alguna causa de las previstas y se respete el procedimiento establecido en la norma. La inacción de la persona trabajadora ante la decisión unilateral del empresario, aunque sea durante años, no supone aceptación del cambio de las condiciones acordadas o legal o convencionalmente establecidas. Siendo una obligación de tracto sucesivo, perdura mientras la relación laboral permanece viva. En definitiva, no prescribe el derecho a reclamar la correcta cuantificación de la obligación, sino el derecho a exigir el importe concreto abonado de menos que sí está sometido a las normas generales sobre prescripción y caducidad.