

El comité de empresa no está legitimado para promover demanda de conflicto colectivo para obtener períodos de descanso para los trabajadores aportados por una ETT, tal y como ya gozaban los trabajadores empleados directamente por la empresa usuaria.

La Sala afirma que los representantes de los trabajadores en la empresa usuaria tienen atribuida la representación de los trabajadores en misión únicamente en lo que a las condiciones de ejecución de la actividad laboral se refiere, pero no en aquellas reclamaciones que hayan de formular frente a la empresa de la que dependen, como son las referidas al sistema retributivo, pues no cabe ignorar que la relación de trabajo se sostiene únicamente entre la empresa de trabajo temporal y sus trabajadores puestos a disposición, siendo obligación de ésta el cumplimiento de las obligaciones en materia salarial, aunque su cuantía haya de alcanzar, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia de 09 de julio de 2012

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 2563/2011

Ponente Excmo. Sr. JESUS SOUTO PRIETO

En la Villa de Madrid, a nueve de Julio de dos mil doce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Fernando Pérez-Espinosa Sánchez, en nombre y representación de FUJITSU TEN ESPAÑA, S.A. frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga, de fecha 17 de marzo de 2011, dictada en el recurso de suplicación número 2034/2010 formulado por D. Carlos Manuel y otros, contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 8 de Málaga de fecha 30 de junio de 2010, dictada en virtud de demanda formulada por D. Carlos Manuel, D. Luis Francisco, D. Jesus Miguel, D. Juan Francisco, D. Ángel Daniel, D.ª María Milagros, D.ª Adelina, D.ª Amelia, D. Anton, D. Aureliano y D. Benjamín en su calidad de Comité de Empresa, frente a la empresa Fujitsu Ten España, S.A., y la empresa Manpower Team Empresa de Trabajo Temporal, S.A.U., sobre Conflicto Colectivo.

Han comparecido ante esta Sala en concepto de recurridos D. Carlos Manuel y otros representados por el letrado D. Ivan Martín Aguilar, a la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), representados por el letrado D. Rafael López Serralvo y a la CONFEDERACIÓN SINDICAL CC.OO representados por la Graduada Social D.ª Miguelina Maria García Valeroso.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jesus Souto Prieto,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de junio de 2010, el Juzgado de lo Social número 8 de Málaga, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "1. Estimar, sin entrar en el fondo del asunto, la excepción de falta de legitimación activa de los demandantes D. Carlos Manuel, D. Luis Francisco, D. Jesus Miguel, D. Juan Francisco, D. Ángel Daniel, D.ª María Milagros, D.ª Adelina, D. Aureliano, D. Benjamín, D.ª Amelia Y D. Anton en su calidad de Comité de Empresa de "Fujitsu Ten España, S.A."; habiendo sido parte en el proceso los sindicatos U.S.O. y CC.OO. 2. Absolver a los demandados "FUJITSU TEN ESPAÑA, S.A." y "MANPOWER TEAM EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.A.U." de las pretensiones de la parte actora".

SEGUNDO.- En la citada sentencia se han declarado probados los siguientes hechos: "PRIMERO: El presente conflicto se plantea respecto a treinta y dos trabajadores puestos a disposición de "Fujitsu Ten España, S.A. por Manpower Team ETT, S.A.U." en el centro de trabajo de la primera en Málaga. SEGUNDO: En el referido centro de trabajo concurren los trabajadores propios de Fujitsu y los de Manpower, con la misma hora de entrada y de salida. TERCERO: Por los demandantes, en su calidad de Comité de Empresa de "Fujitsu Ten España, S.A., se sostiene que los trabajadores de Fujitsu disponen de 15 minutos para el bocadillo y cuatro periodos de 10 minutos durante la jornada, computables y retribuidos como tiempo efectivo de trabajo; mientras que los trabajadores de Manpower, contratados a tiempo parcial de siete horas y cuarenta minutos, disponen de 15 minutos para el bocadillo y dos periodos de 10 minutos durante la jornada, no computables estos como tiempo efectivo de trabajo, pero sí el tiempo de bocadillo. CUARTO: La demanda jurisdiccional se presentó en fecha 30.12.09. QUINTO: En fecha 08.06.10 se persona como parte el sindicato USO. SEXTO: En fecha 10.06.10 se persona como parte el sindicato CC.OO."

TERCERO.- La citada sentencia fué recurrida en suplicación por D. Carlos Manuel y otros, dictándose por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) sentencia con fecha 17 de marzo de 2011, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que debemos estimar y estimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por DON Carlos Manuel Y OTROS contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número OCHO de Málaga de fecha 30/06/2010, recaída en los Autos del mismo formados para conocer de demanda formulada por DON Carlos Manuel Y OTROS contra CCOO MANPOWER TEAM ETT S.A.U., FUJITSU TEN ESPAÑA, S.A. y U.S.O. sobre CONFLICTO COLECTIVO, y, en su consecuencia, debemos declarar y declaramos la nulidad de la sentencia recaída en los presentes autos, con reposición de las actuaciones al momento inmediatamente posterior a la terminación del juicio para que por el magistrado de instancia, haciendo uso de las diligencias para mejor proveer, si lo estima necesario, con intervención de las partes, se dicte una nueva sentencia con absoluta libertad de criterio, pero que resuelva la cuestión de fondo de la acción ejercitada al no existir falta de legitimación activa del Comité de empresa de la empresa demandada Fujitsu Ten España, S.A., cuya excepción rechazamos y en la que habrán de consignarse cuantos elementos de hecho sean necesarios para resolver la acción ejercitada".

CUARTO.- El letrado D. Fernando Pérez-Espinosa Sánchez, en nombre y representación de FUJITSU TEN ESPAÑA, S.A., mediante escrito presentado el 4 de agosto de 2011, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 27 de abril de 2004 (recurso n.º 2133/2003). SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 17 de la Ley 14/1994 de 1 de junio.

QUINTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió a admitir a trámite el citado recurso, y habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de estimar la procedencia del recurso. E instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3 de julio de 2012, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si el Comité de Empresa de la empresa usuaria se encuentra legitimado para presentar demanda de conflicto colectivo en defensa de determinados derechos de los trabajadores en misión, puestos a su disposición por la ETT.

En el caso de la sentencia recurrida el comité de empresa de la empresa usuaria Fujitsu Ten España, SA, ha planteado demanda de conflicto colectivo que afecta a los 32 trabajadores puestos a su disposición por la ETT codemandada Manpower Team ETT, SAU, en reclamación del derecho al disfrute de los dos periodos de 10 minutos durante la jornada con carácter remunerado. Los trabajadores directamente contratados por Fujitsu tienen derecho a un descanso de 15 minutos para el bocadillo y de cuatro periodos de 10 minutos durante la jornada todos ellos computables y retribuidos como tiempo de trabajo, pero los 32 trabajadores puestos a su disposición por la citada ETT que prestan servicios a tiempo parcial, si bien gozan del descanso para el bocadillo como tiempo de trabajo y remunerado como tal, no sucede lo mismo con los periodos de 10 minutos que tienen durante la jornada, sólo dos que ni computan ni se remuneran como tiempo de trabajo efectivo. La sentencia de instancia declaró la falta de legitimación activa del citado órgano unitario de representación para el ejercicio de la acción planteada, sin entrar a conocer del fondo del asunto. Pero la sentencia de suplicación ahora impugnada estima el recurso formulado por la parte actora y declara la legitimación del comité de empresa al entender que, con base en la regulación contenida en la LETT 14/1994 y, en particular, en los arts. 11.1 (en su redacción anterior al RD-L 10/2010) y 17.1 de la citada ley, la acción de conflicto colectivo entablada contra ambas empresas -la ETT y la usuaria- entra dentro de las competencias atribuidas al referido órgano representativo.

Frente a dicha resolución recurre la empresa usuaria en casación para la unificación de doctrina para insistir en que el comité de empresa no está legitimado para ejercitar la acción entablada frente a ella, invocando de contraste la sentencia de esta Sala, de 27 de abril de 2004 (R. 2133/2003). Dicha sentencia examina la misma cuestión de si el comité de empresa de la empresa usuaria (Nestlé España, SA) está legitimado para plantear conflicto colectivo en reclamación de que dicha empresa asuma determinadas condiciones retributivas de los trabajadores en misión que prestan sus servicios para la misma, en concreto, que se les retribuya con la prima de absentismo igual que a los trabajadores contratados por Nestlé; y analizando los mismos preceptos, y particularmente el art. 17.1 LETT llega a la conclusión contraria a la alcanzada por la sentencia ahora impugnada por entender que dicho precepto contempla la legitimación de los representantes de los trabajadores para formular cualquier reclamación atinente a las condiciones de ejecución de la actividad laboral de los trabajadores en misión, pero no aquellas reclamaciones que hayan de formular frente a la empresa (la ETT) de la que dependen, como son las referidas a su sistema retributivo, de acuerdo con el art. 12.1 LETT.

Lo expuesto evidencia que concurre la contradicción alegada. La cuestión a dilucidar es doble: por una parte la determinación del concepto de "condiciones de ejecución de la actividad laboral" a que se refiere el art. 12.1 LETT, que la sentencia de contraste interpreta en sentido estricto, teniendo en cuenta que la ETT es la responsable principal del cumplimiento de las obligaciones salariales de los trabajadores contratados por ella -y solo de manera subsidiaria la usuaria, art. 15.3 LETT-; y, derivado de ello, por otra, si el comité de empresa de la usuaria está legitimado para hacer valer los derechos salariales de los trabajadores en misión.

SEGUNDO.- Se denuncia en el recurso de la empresa la infracción del art. 17.1 de la Ley 14/94, de 1 de junio, reguladora de las empresas de trabajo temporal, y la doctrina de la citada sentencia de esta Sala de 27/4/04 (Rcud. 2133/03), que se aporta de contraste.

La censura debe prosperar, pues nuestra referida sentencia sentó ya doctrina unificada relativa a la legitimación, en los siguientes términos:

"De la redacción del precepto (art. 17.1 L 14/94) se infiere con claridad que los representantes de los trabajadores en la empresa usuaria tienen atribuida la de los trabajadores en misión únicamente en lo que a las condiciones de ejecución de la actividad laboral se refiere, pero no en aquellas reclamaciones que hayan de formular frente a la empresa de la que dependen, como son las referidas al sistema retributivo, pues no cabe ignorar que la relación de trabajo se sostiene únicamente entre la empresa de trabajo temporal y sus trabajadores puestos a disposición, siendo obligación de ésta, tal y como se desprende del artículo 12.1 de la norma citada, el cumplimiento de las obligaciones en materia salarial, aunque su cuantía haya de alcanzar, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria (artículo 11.1 de la Ley en redacción dada, como es sabido, por la Ley 29/1999), tenga naturaleza estatutaria o extraestatutaria, como ha dicho esta Sala en su sentencia antes citada de 25 de septiembre de 2.002 (recurso 8/70/2002), y también con independencia de que exista una responsabilidad normalmente subsidiaria (solidaria si el contrato se realiza incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la Ley) respecto de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición (artículo 16).

Por otra parte, como acertadamente recuerda la sentencia recurrida, el artículo 17 de la Ley se incardina en el Capítulo IV de la repetida norma, que regula la relación del trabajador de empresa temporal con la empresa usuaria, razón por la que es preciso poner en conexión el artículo 16, que contiene la descripción de las obligaciones de la empresa usuaria, para conocer el alcance de la expresión legal "*condiciones de ejecución de la actividad laboral*", no pudiendo vincularse éstas al percibo de las retribuciones que, como se ha visto, es responsabilidad única de la titular de la relación de trabajo, esto es, la empresa de trabajo temporal, ya que la posición de la empresa usuaria no viene dada mediante un vínculo directo con el trabajador en misión, sino a través del contrato de puesta a disposición que celebra aquélla con la empresa de trabajo temporal (artículo 6 de la Ley) y por medio del que se produce la cesión del trabajador para la prestación de servicios y su vinculación al poder de dirección y control de la empresa usuaria (artículo 15)."

En definitiva, la doctrina unificada es clara al entender que todas las cuestiones relativas al sistema retributivo de los trabajadores en misión deben ventilarse con la empresa de trabajo temporal y no con la empresa usuaria, por lo que el recurso debe ser estimado.

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

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Fernando Pérez-Espinosa Sánchez, en nombre y representación de FUJITSU TEN ESPAÑA, S.A. frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga, de fecha 17 de marzo de 2011, dictada en el recurso de suplicación número 2034/2010. Casamos y anulamos dicha sentencia y, resolviendo el debate de suplicación, debemos desestimar el recurso de esta naturaleza en su día formulado por D. Carlos Manuel y otros, contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 8 de Málaga de fecha 30 de junio de 2010, por la que se declaró la falta de legitimación activa del Comité de Empresa de la usuaria Fujitsu Ten España, S.A. para plantear este conflicto colectivo, declarando firme esta última sentencia. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Órgano Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesus Souto Prieto hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.