

**T . S . J . CASTILLA-LEON SOCIAL
VALLADOLID**

SENTENCIA: 00973/2023

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA).VALLADOLID
Tfno: 983458462
Fax: 983254204
Correo electrónico: tsj.social.valladolid@justicia.es
NIG: 47186 44 4 2021 0002524
Equipo/usuario: MMD
Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0001275 /2022

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000498 /2021
Sobre: RECLAMACION CANTIDAD

RECURRENTE/S D/ña MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL SA
ABOGADO/A: IGNACIO SÁNCHEZ LÓPEZ
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: DOMICIANO LOPEZ HERRERAS
ABOGADO/A: JAVIER MARIJUAN IZQUIERDO
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres.

Recurso nº 1275/22

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente de la Sala

D^a M^a del Carmen Escuadra Bueno

D. José Manuel Riesco Iglesias/

En Valladolid a doce de

junio de dos mil veintitrés.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación núm. 1275 de 2022, interpuesto por la empresa MICHELÍN ESPAÑA PORTUGAL SA contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. UNO de VALLADOLID

(Autos 498/2021) de fecha 21 de marzo de 2022, dictada en virtud de demanda promovida por D. DOMICIANO LÓPEZ HERRERAS contra la empresa recurrente sobre CANTIDAD (Diferencias salariales), ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. Dña. M^a DEL CARMEN ESCUADRA BUENO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Con fecha 06-07-2021, se presentó en el Juzgado de lo Social número 1 de Valladolid, demanda formulada por la parte actora en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO. - En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:

“PRIMERO. - El demandante ha venido prestando sus servicios por cuenta y orden de la demandada en virtud de contrato indefinido, a jornada completa, con la categoría de Oficial de Primera, antigüedad de 43 años, y percibiendo un salario mensual de 3803,70 euros.

SEGUNDO.- Es de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal S.A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz para el periodo 2019-2022 (BOE de 17 de agosto de 2020). El artículo 21 regula la “Evolución de los sistemas y medidas de adaptación”, conteniendo las normas de funcionamiento de los sistemas de apertura de instalaciones variables, y el modo de adaptación de carácter colectivo, conteniendo en su apartado 5 las reglas para la regularización del sistema.

TERCERO.- Las activaciones y desactivaciones de los equipos afectan a la totalidad del equipo, siendo su tratamiento colectivo.

CUARTO.- El actor permaneció en situación de incapacidad temporal desde el 7/11/2018, acordándose una prórroga el 4/5/2020 e iniciándose un expediente de incapacidad permanente hasta el 3/9/2020, fecha en la que el trabajador fue declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual.

QUINTO.- En la liquidación final la empresa ha realizado un descuento de 6226,32 euros en concepto de "Compensa- Sistema-2", correspondiente a 40 jornadas existentes (debidadas) en el saldo de flexibilidad-balance colectivo.

SEXTO.- Obran los calendarios definitivos a cierre de año correspondientes al actor desde el año 2013 así como las actas de las reuniones entre la empresa y el Comité de Empresa en relación con las activaciones/desactivaciones durante el periodo temporal señalado (doc 5 del ramo de prueba de la empresa), así como la información facilitada por el Comité de Empresa en relación con las activaciones y desactivaciones en dicho periodo temporal (documento número 6 del ramo de prueba de la empresa).

SÉPTIMO.- Los registros del sistema de la empresa relativos al trabajador demandante en el que se recoge la evolución de su saldo de días obran como documento 7 de la empresa y se da por reproducido. El documento acreditativo de las jornadas de trabajo adeudadas por el trabajador a la empresa en el momento de la extinción de la relación y cálculos relativos a la cuantificación obran como documento número 11 del ramo de la parte demandada y no han sido objeto de discusión. El trabajador no tenía pendiente de recuperación ninguna jornada previa a 10 de abril de 2013 (doc 8), y tenía un saldo de -40 jornadas laborales pendientes de compensación como consecuencia de la aplicación del sistema de flexibilidad vigente en la compañía.

OCTAVO.-En el acuerdo suscrito con el Comité Intercentros de 10 de Abril de 2013 se fijó en su apartado quinto lo siguiente:

"5. Regularización del sistema

Principios de afectación de las activaciones y desactivaciones

Las activaciones y desactivaciones de los equipos- o línea o dimensión de gran volumen-, afectarán a la totalidad del equipo o línea de referencia, siendo su tratamiento de carácter colectivo. Así, todos y cada uno de los trabajadores pertenecientes al colectivo que se activa o desactiva verán incrementada o disminuida su jornada anual, en tantos días como se señalen para su respectivo equipo o línea de pertenencia, aplicándose a cada uno de sus miembros los días de ampliación o reducción de jornada.

Exclusiones.- En caso de coincidencia de una activación o desactivación con una ausencia concreta se aplicarán las siguientes normas:

En fase de activaciones/ desactivaciones que van al saldo de jornadas (o que se regularizan a fin de año en la zona reducida del sistema de 5 equipos).

La afectación será colectiva en todos los casos de coincidencia con permisos, incapacidad temporal (E, A) o días libres. En este último caso, se ajustará la jornada establecida, tomando un DL en caso de desactivación trabajándolo en caso de activación, en otro día distinto del año, para compensar la jornada de trabajo en más o en menos. En el caso de los permisos retribuidos se abonará además la prima de disponibilidad correspondiente a las activaciones.

El resto de casos de coincidencia con suspensiones de contrato, sean con o sin alta y obligación de cotización, no se verán afectados por las activaciones o desactivaciones.

En la 2ª fase de desactivaciones (con reducción de jornada y salario)

La afectación será colectiva, con el descuento económico correspondiente , en todos los casos de coincidencia con permisos retribuidos o día libres. En este último caso de días libres , se ajustará la jornada establecida, tomando un DL en otro día distinto del año para compensar.

Los casos de coincidencia con suspensiones de contrato, sean con o sin alta y obligación de cotización incluida la incapacidad temporal (E, A), no se verán afectados por las desactivaciones. (...)

NOVENO.-El 2 de Abril de 2014 por parte del Sindicato LAB se planteó ante la A.N demanda en materia de conflicto colectivo para impugnación de acuerdos colectivos, frente a la empresa MICHELÍN ESPAÑA PORTUGAL S.A, el Comité de empresa Intercentros , y las secciones sindicales que componen el Comité Intercentros (Sección sindical de CC.OO de U.G.T de ELA, de USO, de CSI, de ESK , de CGT) y frente al Comité de empresa del centro de trabajo de Lasarte, el Comité de empresa del centro de trabajo de Vitoria, el Comité de empresa del centro de Aranda de Duero, el comité de empresa del centro de Valladolid, y los sindicatos CCOO, U.G.T, CSI , CGT, ELA, USO y ESK.

Con fecha 10 de Julio de 2014 se suscribió acto de conciliación en el procedimiento seguido ante la A.N con el número 100/ 2014 en los siguientes términos:

*"Los demandados interpretando el Artículo 5 del acuerdo proponen:
" Con limitación al citado apartado manifiestan que tanto la situación de i.t y de permiso retribuido no se recuperan individualmente.*

Ello sin prejuzgar los supuestos de extinción contractual".

DÉCIMO.- En fecha 23/3/2021 el actor presentó solicitud de conciliación ante el SERLA, sin que haya tenido lugar la celebración del acto."

TERCERO. - Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la empresa MICHELÍN ESPAÑA PORTUGAL SA, fue impugnado por D. DOMICIANO LÓPEZ HERRERAS. Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N.º 1 de VALLADOLID, aclarada por Auto de 23 de marzo de 2022, se estima la demanda planteada por DON DOMICIANO LÓPEZ HERRERAS, sobre Cantidad (6.226,32 euros), contra la Empresa MICHELÍN ESPAÑA PORTUGAL, S.A. Frente a dicha resolución se alza la citada demandada, solicitando que se revoque la misma por motivos tanto de orden fáctico como jurídico.

SEGUNDO.- Al amparo de la letra b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se solicita la modificación del hecho probado tercero, interesando la adición del párrafo que aparece en negrita en el texto alternativo propuesto:

"Las activaciones y desactivaciones de los equipos afectan a la totalidad del equipo, siendo su tratamiento colectivo.

En aquellos supuestos en los que se produce la extinción de la relación laboral de algún trabajador que tiene pendientes días de compensación a favor de la empresa o del trabajador como consecuencia de la aplicación del sistema de flexibilidad de jornada, se procede al abono o, en su caso, descuento correspondiente en la liquidación de sus haberes salariales".

La referida modificación se apoya en los documentos obrantes en los Folios 205 a 230 de la prueba documental (Documento nº 9 de la prueba documental de la parte demandada, consistente en Ejemplos de liquidaciones de otros trabajadores de la Empresa en los que se reflejan los importes abonados/descontados en las liquidaciones de los trabajadores como consecuencia de las jornadas pendientes de compensación por la aplicación del sistema de apertura de instalaciones variable previsto en el convenio colectivo de la Empresa). Concretamente, los importes descontados (bajo el concepto

COMPENSA. SISTEMA -2) se recogen en los folios: 205, 206, 208, 209, 2010, (segunda cara), 212, 215, 217, 219, 221, 223 y 225; por su parte, los importes abonados (bajo el concepto, COMPENSA SISTEMA -1) se recogen en los Folios 207, 212, 211 (segunda cara), 214, 227 y 229.

Se rechaza esta modificación dado que lo que se pretende por la recurrente es que la Sala valore un conjunto de documentos relativos a otros trabajadores para que deduzcamos una práctica de empresa, lo que no es propio de un recurso de suplicación, en el que la modificación fáctica debe derivarse de forma clara, evidente y directa de una determinada prueba, sin que sea preciso realizar por la Sala deducciones, suposiciones o elucubraciones, labor que es propia del Juez a quo.

TERCERO.- Al amparo de lo dispuesto en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia por la parte recurrente la infracción de lo establecido en los artículos 5 y 21 del Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A. para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz, para el periodo 2019-2022 (Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, SAS) en relación con lo establecido en los artículos 1281, 1282 y 1287 del Código Civil (Reglas de Interpretación de los Contratos); vulneración de la doctrina del enriquecimiento injusto reconocida en el artículo 10.9.3ª del Código Civil y, entre otras, en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 de diciembre de 1983 (RJ 1983/ 6201).

En esencia, alega la parte recurrente que el hecho de que el Convenio Colectivo no contemple expresamente la posibilidad

de abonar/descontar en la liquidación el importe correspondiente a los días de prestación de servicios pendientes de compensación, no implica en modo alguno que no admita dicha posibilidad, más aún en un supuesto como el presente, en el que la recuperación de los días de trabajo deviene manifiestamente imposible en la medida en que el actor se encontraba en situación de incapacidad temporal en el momento en que se produjo la extinción de su relación laboral como consecuencia del acceso a la situación de incapacidad permanente. El sistema de flexibilidad de jornada implantado en la empresa recurrente (evaluación de los sistemas y medidas de adaptación) recogido en el artículo 21 del Convenio Colectivo de MICHELÍN ESPAÑA PORTUGAL es un sistema de apertura de instalaciones cuya finalidad es la adaptación del funcionamiento de las mismas a las necesidades de producción, dotando a los sistemas de trabajo de una mayor estabilidad y continuidad en el tiempo. Como se señala de forma expresa en el apartado A1 del artículo 21 del Convenio Colectivo, se trata de un modo de gestión que permite variar el sistema de trabajo, los días de apertura de instalación, tanto de año a año como en el transcurso de cada anualidad, si ello fuera necesario entre unos valores mínimo y máximo previamente establecidos. El sistema de apertura variable, dice, permite que los trabajadores perciban su retribución ordinaria (incluyendo el Plus Sistema correspondiente a los días de apertura de referencia fijados) aunque se produzca una reducción de los días de prestación de servicios como consecuencia de la aplicación de las denominadas desactivaciones. Como consecuencia de ello, es claro que el Convenio Colectivo aplicable a la Empresa establece que, con independencia de los días de activación/desactivación que resulten de aplicación, los trabajadores percibirán su retribución de forma íntegra a lo largo del año. Es por ello

que en supuestos como el que es objeto de análisis en el presente procedimiento, en el que se ha prestado servicios de forma efectiva durante un número de jornadas inferior al previsto, el trabajador ha percibido la retribución correspondiente a los días de trabajo que teóricamente le correspondían, siendo por ello superior a la correspondiente a los días de prestación efectiva de servicios.

En el Convenio Colectivo (artículo 21, B, apartado 5) no se hace referencia a la regularización en días de trabajo cuando se produzca la extinción de la relación laboral, a diferencia de lo que, dice, erróneamente se indica en la Sentencia. Por el contrario, el apartado al que se hace referencia en la misma (denominado Particularidades) establece únicamente una excepción para hacer efectiva la recuperación en año concreto cuando resulte imposible atendiendo a las circunstancias organizativas y productivas concurrentes. Dicha previsión no resulta aplicable al supuesto objeto de análisis en el presente procedimiento en la medida en que, en el caso del trabajador demandante, dicha recuperación resultaba completamente imposible al haberse producido la extinción de su relación laboral desde una situación de incapacidad temporal. Adicionalmente, considera que se realiza una interpretación errónea del artículo al señalar que la recuperación se producirá mediante acuerdo entre empresa y trabajador. Tal como se recoge en la propia Sentencia de Instancia (HECHO PROBADO TERCERO) y en la redacción del artículo 21 del Convenio Colectivo, las afectaciones y desafectaciones tienen naturaleza colectiva, por lo que en ningún caso cabría la recuperación mediante acuerdo individual con el trabajador.

Defiende la parte recurrente que, en aquellos casos en los que se produce la extinción de la relación laboral existiendo días pendientes de compensación (a favor de la Empresa o del Trabajador), debe procederse al ajuste correspondiente en la liquidación de sus haberes salariales pendientes, como se viene realizando de forma pacífica por su parte con pleno conocimiento de toda la plantilla y de la representación legal de los trabajadores, lo que considera que constituye una clara manifestación de la intención de las partes firmantes del Convenio Colectivo. Por ello, es claro para la recurrente que ambas partes, concedoras de la práctica existente en la Compañía, decidieron no introducir limitación o prohibición alguna al abono / descuento salarial que se venía aplicando de forma pacífica, sin que fuera cuestionada en el marco del citado procedimiento.

Como consecuencia de todo lo expuesto, ante la falta de una previsión expresa en el Convenio Colectivo de aplicación debe acudir a los criterios interpretativos establecidos en el Código Civil y, específicamente, en los artículos 1282 y 1287 del mismo.

La empresa recurrente considera que todo lo alegado en el recurso con base en algunos de los hechos probados de la sentencia recurrida debe llevar a la conclusión de que el descuento aplicado en la liquidación de haberes salariales del demandante es procedente y resulta plenamente justificada, rechazando la interpretación realizada por la sentencia de instancia (partiendo de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco), lo que estima que constituye una manifiesta vulneración de las reglas de interpretación anteriormente señaladas, debiendo tenerse en cuenta que el criterio fijado por la señalada Sala de lo

Social no resulta vinculante, considerando además que el pronunciamiento de la misma respecto a la cuestión concreta objeto de análisis en el presente procedimiento tiene la naturaleza de conclusión "*obiter dicta*", no tratándose por ello del motivo principal de estimación del Recurso de Suplicación presentado. Por último, trae a colación la recurrente la doctrina del enriquecimiento injusto y defiende que la confirmación de la Sentencia de Instancia conllevaría la existencia de un enriquecimiento injusto del demandante si no se pudiera descontar el importe correspondiente a las jornadas dependiendo de las jornadas efectivas trabajadas y los desajustes en las mismas.

A dichas alegaciones se opone el recurrido solicitando la confirmación de la sentencia de instancia.

El recurso va a ser desestimado. El Convenio Colectivo no contempla nada en relación al tema litigioso que nos ocupa, tampoco se acordó nada en el procedimiento seguido en la Audiencia Nacional, que únicamente se refería a la situación producida en el caso de incapacidad temporal, pero nada se decía respecto al supuesto de extinción de la relación laboral como es el caso presente. Tampoco se ha acreditado lo que dice la empresa respecto a que es pacífico el descuento en casos como el presente y, de ser así, no habría existido inconveniente en recogerlo en el Convenio Colectivo tras la correspondiente negociación y no se ha hecho así. No cabe admitir que no se haya recogido en el Convenio Colectivo porque se trate de una cuestión pacífica, pues esto más bien llevaría a la conclusión contraria. Tampoco se ha admitido en la fase de revisión fáctica introducir como hecho probado que la costumbre en la empresa en casos como el presente sea realizar estos descuentos.

En definitiva, procede la confirmación de la sentencia de instancia por los razonamientos vertidos en la misma, así como por lo dicho hasta ahora en la presente sentencia.

Por todo lo dicho, no habiéndose producido las infracciones fácticas y jurídicas denunciadas en el recurso, procede la confirmación de la sentencia de instancia.

Por lo expuesto y

EN NOMBRE DEL REY,

FALLAMOS

Que debemos DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS el recurso de suplicación formulado por la representación de la empresa MICHELÍN ESPAÑA PORTUGAL, S.A., contra la sentencia dictada en fecha 21 de marzo de 2022 por el Juzgado de lo Social Número Uno de VALLADOLID (Autos 498/2021), en virtud de demanda promovida por DON DOMICIANO LÓPEZ HERRERAS frente a la referida recurrente, sobre CANTIDAD (Diferencias salariales). En consecuencia, debemos confirmar y confirmamos el fallo de instancia en su integridad. Se imponen a la parte recurrente las costas del recurso, que incluyen en todo caso la cuantía necesaria para hacer frente a los honorarios del letrado de la parte contraria que actuó en el recurso, los cuales se fijan a estos efectos en 500 euros más IVA. Se decreta igualmente la pérdida del depósito constituido para recurrir y la pérdida de las consignaciones y/o el mantenimiento de los aseguramientos que en su caso se hubiesen prestado, hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, si procediese, la realización de los mismos.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que, contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente cuyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm. 2031 0000 66 1275 22 abierta a nombre de la sección 2ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco de Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo, deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de la condena, debiendo acreditar



dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la Entidad Gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta Sentencia, devuélvase los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.