

CASACION núm.: 245/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Jesús Gullón Rodríguez

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 869/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

En Madrid, a 17 de diciembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Ramón Valls i Repullés, en nombre y representación de Renfe Viajeros, S.A., contra la sentencia de 19 de septiembre de 2018 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el procedimiento núm. 19/2018 seguido a instancia del Sindicato del Sector Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (CGT) contra Renfe Viajeros, .S.A sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida el Sindicato del Sector Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo representada por la letrada D^a Rosario Gonell García.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jesús Gullón Rodríguez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación del Sindicato del Sector Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo se presentó demanda sobre conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: «con estimación íntegra de la presente demanda, se declare el derecho de los agentes incorporados a las residencias de conducción de Cataluña en el año 2017 a disfrutar de seis días de libre disposición condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración, y consecuentemente a facilitar a dichos agentes el disfrute de los días pendientes, o subsidiariamente se la condene a compensar económicamente dichos días pendientes de disfrute y se condene a la empresa demandada a abonar una multa por temeridad y los honorarios de letrado de esta parte, dada su falta de asistencia al intento conciliatorio previo.».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- El día 19 de septiembre de 2018, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Estimamos la demanda en materia de conflicto colectivo formulada por SINDICATO DEL SECTOR FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) y, en consecuencia, debemos declarar y declaramos el derecho de los agentes incorporados a las residencias de conducción de Cataluña en el año 2017 a disfrutar, previa solicitud, de seis días de libre disposición, condenando a RENFE VIAJEROS S.A. a estar y pasar por tal declaración, facilitando el disfrute de los días pendientes solicitados y denegados, siempre y cuando estén en plazo o, en caso contrario, compensarles económicamente los días pendientes de disfrute del ejercicio 2017. Se imponen las costas procesales a la empresa demandada, incluyendo la suma de 400 € como honorarios de la abogada encargada de la defensa de la parte actora.».

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«**Primero.-** El conflicto colectivo planteado en la presente demanda afecta a los maquinistas de entrada de RENFE que iniciaron su prestación de servicios durante el año 2017 en Cataluña, en un número aproximado de 90 maquinistas.- **Segundo.-** En el XI Convenio Colectivo de RENFE publicado en el BOE el 26/8/1995, la cláusula 18ª del mismo dio un nuevo redactado al artículo 264 de la normativa laboral, relativo a la denominada licencia por asuntos propios sin justificar, estableciendo que será de tres días por año natural, siendo necesaria la comunicación previa con un mínimo de 48 horas, pero no la justificación; dichos días tienen, a efectos económicos, la consideración de días de vacaciones.- **Tercero.-** En el XIII Convenio Colectivo de RENFE, publicado en el BOE el 18 de julio de 2000, la cláusula cuarta del mismo dispuso: *"A la vista de la evolución de la mejora de la productividad en la empresa, y partiendo de una jornada de trabajo anual de doscientos dieciocho días, se establece desde 1 de enero de 2000, una reducción de jornada con carácter laboral de tres días laborables de convenio, resultando para dicho año una jornada de trabajo de doscientos quince días, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 182 de la Normativa Laboral y de las regulaciones específicas de jornada establecidas en Convenio. Dicha jornada de trabajo anual se establece como referencia teórica, sin que ello suponga, en ningún caso, el cómputo anual de jornada. Los días de reducción de jornada pactada en este Convenio Colectivo, tendrán la consideración de días de convenio (libre disposición), con las mismas características que los tres días de libre disposición que actualmente existen en nuestra empresa. El porcentaje a que se refiere el artículo 264 del XI Convenio Colectivo, se podrá incrementar hasta el 20 por 100, a fin de posibilitar el disfrute de estos días en el transcurso del propio año natural"*.- **Cuarto.-** En aplicación de dicha previsión, según ha acreditado el testimonio prestado por Don Héctor Soto, maquinista perteneciente a RENFE Viajeros y con residencia en Barcelona Sants, que ingresó en mayo de 2016, la empresa ha venido reconociendo seis días anuales, previa petición del interesado, como días de libre disposición, con independencia de la fecha de ingreso en la empresa; asimismo, el testimonio prestado por Don Rafael Iñíguez, que prestó servicios primero en Renfe Operadora y luego en Renfe Viajeros, ha acreditado que aunque el mismo se jubiló el 30 de junio de 2016, disfrutó de los 6 días por asuntos propios del ejercicio 2016, ya solicitados por el mismo en el mes de abril de dicho año.- **Quinto.-** La prueba testifical ha acreditado que el disfrute de esos seis días por asuntos propios o de libre disposición se produce, bien dentro del año natural correspondiente, o hasta el 15 de marzo del año siguiente, sin que en ningún caso se hubiera aplicado regla alguna de proporcionalidad en función de las jornadas efectivamente trabajadas en cada ejercicio, con anterioridad a marzo de 2017.- **Sexto.-** A partir de marzo del año 2017, a las promociones de maquinistas que ingresan en dicho ejercicio, se les informa por parte de la empresa que les corresponden únicamente cuatro días por asuntos propios o libre disposición, fijándose dicho número con independencia del momento de ingreso en 2017, habiendo declarado el testigo Sr. Botifoll, que se incorporó el 31 de agosto de 2017 en Renfe Viajeros, con residencia en Barcelona-Sants, que se le indicó que sólo le correspondían 4 días de libre disposición.- **Séptimo.-** En otras residencias, como Zaragoza, la empresa sigue aplicando las previsiones de la cláusula cuarta del XIII Convenio en la misma forma que con anterioridad a marzo de 2017, esto es,

reconociendo los 6 días anuales de libre disposición, sin aplicación de regla alguna de proporcionalidad, tal como a declarado el testigo Sr. Pariente, con residencia en Zaragoza, Renfe Mercancías.- **Octavo.**- A los agentes de nueva incorporación con residencias de conducción en Cataluña, que se han incorporado a lo largo de 2017, se les ha informado por la empresa que únicamente les corresponden 4 días de libre disposición, con independencia de la fecha concreta en que se haya producido su ingreso.- **Noveno.**- Planteada papeleta de conciliación previa ante la Sección de Relaciones Colectivas de los Servicios Territoriales de Barcelona del Departament de Treball, el acto se celebró sin efecto, en fecha 30 de mayo de 2018.».

CUARTO.- Por la representación de Renfe Viajeros, S.A., se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, en el que se formulan los siguientes motivos: 1º) Al amparo del art. 207 b) LRJS, por infracción del art. 7 a) primer párrafo de LRJS, en relación con el art. 2 g) de la misma Ley y 2º) Al amparo del art. 207 e) LRJS, por infracción de la cláusula 4ª del XIII Convenio Colectivo de Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles, en relación con lo dispuesto en el art. 82.3 ET, y en relación con los arts. 1281 y 1282 del Código Civil.

El recurso fue impugnado por la representación del Sindicato del Sector Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo.

QUINTO.- Se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminado en el sentido de considerar procedente la desestimación del recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 5 de diciembre de 2019, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Debemos resolver en el presente recurso de casación dos cuestiones. La primera refiere a la determinación de la competencia funcional

de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña para conocer de las pretensiones de la demanda de conflicto colectivo; y la segunda, caso de entenderse que esa competencia corresponde a la referida Sala, establecer si el disfrute de los tres días de libre deposición previstos en la cláusula cuarta del XIII Convenio de RENFE, que se suman a los tres establecidos en el art. 264 de la Normativa Laboral, ha de llevarse a cabo de manera proporcional a los meses trabajados en el año correspondiente, en el caso de los maquinistas de nuevo ingreso en la empresa durante el año 2017.

En la demanda planteada por el Sindicato del Sector Federal Ferroviario de la Confederación General de Trabajo se pedía una sentencia en la que se declarase “... *el derecho de los agentes incorporados a las residencias de conducción de Cataluña en el año 2017 a disfrutar de seis días de libre disposición ...*”, invocándose para ello el hecho de que durante el año 2017 los nuevos maquinistas ingresados en la empresa en el territorio de Cataluña había dejado de obtener el reconocimiento de seis días de libre disposición, reduciéndolos la empresa a cuatro, en contra del criterio sostenido hasta entonces desde el año 2000, y de la interpretación del art. 264 de la Normativa Laboral y de la cláusula cuarta del XIII Convenio colectivo, que se sigue manteniendo para otros territorios del Estado.

2. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en la sentencia de 19/09/2018 que ahora se recurre en casación, desestimó la excepción de incompetencia funcional invocada por la demandada y estimó la demanda, declarando «... el derecho de los agentes incorporados a las residencias de conducción de Cataluña en el año 2017 a disfrutar, previa solicitud, de seis días de libre disposición, condenando a RENFE VIAJEROS S.A. a estar y pasar por tal declaración, facilitando el disfrute de los días pendientes solicitados y denegados, siempre y cuando estén en plazo o, en caso contrario, compensarles económicamente los días pendientes de disfrute del ejercicio 2017. Se imponen las costas procesales a la empresa demandada, incluyendo la suma de 400 € como honorarios de la abogada encargada de la defensa de la parte actora.».

Para llegar a tal conclusión, en cuanto al problema de la competencia, la Sala razona que la competencia de la sala de Cataluña viene determinada por los estrictos términos de las pretensiones de la demanda, ceñidas a la interpretación literal de las normas discutidas y referida exclusivamente al

ámbito en el que se han aplicado para el personal maquinista de nuevo ingreso en las residencias laborales de Cataluña, como práctica empresarial restrictiva diferente a la que se ha venido utilizando en otros territorios del Estado, en los que el disfrute no ha sido proporcional o limitado para el año 2017, sino que ha incluido los seis días de libre disposición.

3. En cuanto al fondo, la Sala de instancia razona que « ...en el período de vigencia de dicha cláusula cuarta del XIII Convenio y hasta marzo de 2017, la empresa demandada ha reconocido el derecho de los agentes al disfrute, previa solicitud y sin necesidad de justificación, de seis días de libre disposición, los tres del artículo 264 y los tres de reducción de jornada, sin aplicar en momento alguno, respecto de estos últimos, regla de proporcionalidad en relación con las jornadas efectivas de trabajo del año en curso, de la fecha de ingreso en el servicio, ni tampoco de la fecha de cese en el mismo. Tal aplicación, a juicio de la Sala, se corresponde perfectamente con las previsiones de la precitada cláusula cuarta del XIII Convenio Colectivo, que afirma la consideración y características de libre disposición para esos tres días de reducción de jornada, por lo que el tenor literal de la norma no contempla expresamente el sometimiento a una regla de proporcionalidad para esos 3 días de reducción de jornada.

A mayor abundamiento, la supuesta proporcionalidad alegada por la empresa no ha quedado en absoluto acreditada, puesto que conforme a la prueba practicada la empresa modifica la práctica hasta entonces mantenida a partir de marzo de 2017, e informa a los agentes de nuevo ingreso que les corresponden sólo 4 días, con independencia de que el ingreso se produzca en abril, agosto, octubre o cualquier otra fecha de 2017, de modo que más que una proporcionalidad en relación con la fecha de ingreso, observamos una discrecionalidad empresarial, en la medida en que la proporcionalidad excluiría aplicar el mismo número de días de reducción al que ingresa en abril que al que ingresa en septiembre de 2017.».

SEGUNDO.- 1. El recurso de casación que ahora plantea la empresa frente a esa resolución se basa en dos motivos diferentes. El primero de ellos se contrae a determinar la competencia funcional para conocer de las pretensiones de la demanda, por entender que corresponde a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, denunciando la infracción del art. 7 a) LRJS, al amparo de lo previsto en la letra b) del art. 207 de la misma norma procesal.

La doctrina que viene sosteniendo esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo para determinar la competencia funcional de los Tribunales laborales en relación con las pretensiones de conflicto colectivo, se resume en las SSTS

de 2/07/2012 (rec. 2086/2011) y especialmente en la de 20/11/2019 (rec. 39/2018). En ésta se dice que esa competencia no ha de ser determinada por la mayor o menor afectación del conflicto, sino que ha de ser la repercusión territorial de la controversia la que ha de servir, en principio, para fijar el órgano judicial competente, desde las siguientes bases o premisas:

«a) La afectación del conflicto se ha de examinar en función del objeto del mismo, teniendo en cuenta que el objeto del proceso de conflicto es el que se delimita con la pretensión de la demanda por mor del principio dispositivo (STS/4a de 20 junio 2001 –rec. 4659/2000-, 21 junio 2010 –rec. 55/2009-, 25 noviembre 2013 –rec. 23/2013- y 11 julio 2019 –rec. 58/2018-);

b) No puede confundirse el ámbito del conflicto con el de la norma legal o convencional aplicada o interpretada. Mientras que lo que delimita la norma es una mera afectación hipotética, el núcleo de la pretensión del conflicto no puede ser teórico o de futuro, sino real. Por ello, es cierto que el conflicto puede abarcar todo el marco de presencia de la norma, mas también puede tener un impacto más reducido (STS/4a de 4 abril 2002 –rec. 882/2001- y 25 octubre 2004 –rcud. 5046/2003-). En todo caso, la sentencia que dé respuesta al conflicto colectivo no producirá efectos sobre el ámbito de aplicación de la norma, sino sobre el de afectación del conflicto planteado (STS/4a de 12 junio 2012 –rec. 188/2011-).

c) Tampoco es relevante el que la empresa extienda su actividad en un área geográfica más amplia (STS/4a de 24 septiembre 2009 –rec. 74/2008-).

d) No obstante, no cabe reducir artificialmente el ámbito del conflicto colectivo con la legitimación del sujeto colectivo accionante. Tal circunstancia la hemos apreciado cuando se constata que el procedimiento incoado ante un determinado Tribunal Superior de Justicia planteaba una cuestión que también se había suscitado paralelamente en centros de trabajo ubicados en otras Comunidades Autónomas (STS/4a de 15 junio 2018 -rec. 132/2017-); o cuando se acredita que el conflicto afecta a todos los trabajadores de la empresa, destinados en territorios diversos (STS/4a de 22 junio 2016 -rec. 185/2015-)).».

2. Aplicando esa doctrina al caso de autos hemos de coincidir plenamente con el análisis que la Sala de instancia ha llevado a cabo de su propia competencia, al amparo de lo previsto en el art. 7 a) LRJS, desde el momento en que las pretensiones de la demanda definen con claridad que el ámbito del conflicto se refiere a la interpretación de lo previsto en la cláusula cuarta del XIII Convenio colectivo en relación con la forma en la que se han de disfrutar los tres días de licencia por asuntos propios, que han de sumarse a los tres días previstos con anterioridad en el art. 264 de la Normativa Laboral, para los agentes de las residencias de conducción de Cataluña de nuevo ingreso, teniendo en cuenta que, como se afirma en el indiscutido hecho

probado séptimo, que en otras residencias, como Zaragoza, la empresa sigue aplicando las previsiones de las normas citadas en la misma forma que antes de marzo de 2017, esto es, reconociendo los seis días anuales de libre disposición sin aplicación de regla alguna de proporcionalidad, como, por el contrario, viene sucediendo en las residencias de Cataluña, donde sí se aplica esa proporcionalidad desde ese año, ciñéndose entonces con claridad el ámbito de discusión y efectos del conflicto exclusivamente a éstas últimas.

Por ello, es claro que la sentencia recurrida no incurrió en las infracciones denunciadas, lo que determina que el motivo del recurso haya de ser desestimado, tal y como propone el Ministerio Fiscal en su informe.

TERCERO.- 1. El segundo motivo del recurso se plantea al amparo de lo previsto en la letra e) del art. 207 LRJS y se denuncia en él la interpretación errónea de la cláusula cuarta del XII Convenio Colectivo de RENFE, en relación con lo dispuesto en el art. 82.3 ET y los artículos 1281 y 1282 CC. Desde ahora debemos decir que este motivo de infracción jurídica ha de ser desestimado, coincidiendo con el criterio que se contiene en el informe del Ministerio Fiscal.

Tal y como se expone con total claridad en los hechos probados de la sentencia recurrida, los trabajadores de RENFE tienen reconocidos en el art. 264 de la Normativa Laboral, redactado con arreglo a lo pactado en el XI Convenio, tres días de licencia por asuntos propios sin justificar, dentro del año natural.

Ese derecho se vio mejorado en la cláusula cuarta del XIII Convenio, en la que con vigencia a partir del 1 de enero del año 2000 se dispone que: «A la vista de la evolución de la mejora de la productividad en la empresa, y partiendo de una jornada de trabajo anual de doscientos dieciocho días, se establece desde 1 de enero de 2000, una reducción de jornada con carácter laboral de tres días laborables de convenio, resultando para dicho año una jornada de trabajo de doscientos quince días, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 182 de la Normativa Laboral y de las regulaciones específicas de jornada establecidas en Convenio. Dicha jornada de trabajo anual se establece como referencia teórica, sin que ello suponga, en ningún caso, el cómputo anual de jornada. Los días de reducción de jornada pactada en este Convenio Colectivo, tendrán la consideración de

días de convenio (libre disposición), con las mismas características que los tres días de libre disposición que actualmente existen en nuestra empresa. El porcentaje a que se refiere el artículo 264 del XI Convenio Colectivo, se podrá incrementar hasta el 20 por 100, a fin de posibilitar el disfrute de estos días en el transcurso del propio año natural».

El resultado de ambas previsiones ha sido que la empresa venía reconociendo en la práctica y desde el año 2000 seis días por asuntos propios o de libre disposición sin necesidad de justificarlos, y sin que, en relación con los tres días de disfrute añadidos por la reducción de los días de jornada en la cláusula cuarta transcrita, al personal de nuevo ingreso se le aplicase proporcionalmente una reducción en el número de días en relación con las jornadas trabajadas en el año, como ha ocurrido en 2017 para los maquinistas de nuevo ingreso en las residencias de conducción de Cataluña, para los que la empresa ha reconocido únicamente cuatro días.

2. Como puede verse con claridad en la redacción de la cláusula cuarta del XIII Convenio, el incremento de esos tres días de libre disposición se produce como consecuencia de una reducción de la jornada de trabajo anual, que se fijaba en 215, con lo que se añadían esos días con tal naturaleza de “días de convenio” o de “libre disposición” a los tres de disfrute del art. 264 de la Normativa, estableciéndose en cuanto a su naturaleza que tales días tendrían las mismas características en uno y otro caso.

Los hechos probados de la sentencia recurrida -que no se han alterado- dan completa noticia de que los tres días de asuntos propios o de libre disposición disfrutados al amparo del art 264 de la Normativa nunca se vieron aplicados o reducidos proporcionalmente en su alcance para el personal de nuevo ingreso que no completaba la totalidad del año de prestación de servicios, y lo mismo ha ocurrido, desde la entrada en vigor en el año 2000 del XIII Convenio, con los tres días añadidos, sobre los que nunca se proyectó esa proporcionalidad que para las residencias de Cataluña se ha aplicado a los maquinistas de nuevo ingreso, a diferencia de lo que ha ocurrido en otros territorios del estado, como Zaragoza, donde se han reconocido los seis días aunque el ingreso se haya producido a lo largo del año 2017.

Todos los días de libre disposición, los seis, tienen la misma naturaleza, pese a lo que razona la parte recurrente en su escrito de recurso, teniendo en cuenta la literalidad del precepto transcrito, de la que se desprende con nitidez que unos y otros tienen esa misma condición o “*consideración*”, sin atisbo alguno de proporcionalidad en su regulación, como por otra parte parece corroborar la empresa con el sistema que ha mantenido hasta 2017 para el reconocimiento de tales días en todo el Estado, salvo Cataluña, donde, como se ha dicho reiteradamente, desde ese año se viene aplicando la proporcionalidad al tiempo de trabajo, si bien con la particularidad -que acertadamente resalta la sentencia recurrida- de que en Cataluña se ha aplicado una proporcionalidad que no se corresponde con el propio concepto, puesto que se han reconocido cuatro días al personal de nuevo ingreso, con independencia de que el mismo se haya producido en los meses de abril, agosto, octubre o cualquier otra fecha de 2017.

CUARTO.- De lo razonado anteriormente se desprende que la sentencia recurrida llevó a cabo un adecuado análisis de su propia competencia funcional, y también que se ajustó plenamente a derecho la interpretación y aplicación de la cláusula cuarta del XIII Convenio de RENFE en relación con la naturaleza y alcance de los tres días de libre disposición que en la misma se contiene, lo que determina que el recurso de casación planteado haya de ser desestimado y plenamente confirmada la sentencia recurrida en todos sus pronunciamientos.

Sin costas (art. 235.2 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

- 1º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por la representación de Renfe Viajeros, S.A.

2º) Confirmar la sentencia recurrida de 19 de septiembre de 2018 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el procedimiento núm. 19/2018 seguido a instancia del Sindicato del Sector Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo (CGT) contra Renfe Viajeros, .S.A sobre conflicto colectivo.

3º) Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

