

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia **D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

SENTENCIA N^o: 104/2019

Fecha de Juicio: 10/9/2019

Fecha Sentencia: 16/9/2019

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000146 /2019

Proc. Acumulados: 149/2019 Y 162/2019

Ponente: D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Demandante/s: SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL,
SINDICATO FERROVIARIO DE LA CONFEDERACION
GENERAL DEL TRABAJO, COMITE GENERAL
EMPRESA GRUPO RENFE

Demandado/s: RENFE OPERADORA, RENFE VIAJEROS S.A,
RENFE FABRICACION Y MANTENIMIENTO S.A,
RENFE MERCANCIAS S.A, RENFE ALQUILER DE
MATERIAL FERROVIARIO S.A, SECTOR
FERROVIARIO ESTATAL DE LA FEDERACION DE
SERVICIOS CIUDADANIA DE COMISIONES
OBRERAS, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS
PARA MOVILIDAD Y CONSUMO UNION GENERAL DE
TRABAJADORES, SINDICATO ESPAÑOL DE
MAQUINISTAS Y AYUDANTES FERROVIARIOS

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia: *Conflicto Colectivo. Grupo Renfe. reducción de jornada por aplicación de la DA 144^a de la LPGE 6/2018. La AN estima, en parte, la demanda y reconoce el derecho de los trabajadores del Grupo Renfe a ser compensados bien mediante abono como horas extraordinarias bien con descansos compensatorios, por el período de 05-07-2018 a 31-12-2018 (180 días), "... Los convenios colectivos no puede prevalecer sobre lo dispuesto en leyes posteriores siempre que su contenido sea de "ius cogens", o necesario, como es el caso analizado". (FJ 5ºy 6º)*



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2019 0000154

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000146 /2019

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilma. Sra: D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

SENTENCIA 104/2019

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a dieciséis de septiembre de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000146 /2019 seguido por demanda de SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL (letrado D. Juan Durán), SINDICATO FERROVIARIO DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (letrado D. Angel Nuñez), COMITE GENERAL EMPRESA GRUPO RENFE (letrado D. Manuel Prieto) contra RENFE OPERADORA (letrado D. Enrique Madrigal), RENFE VIAJEROS S.A (letrado D. José Luis Peñín), RENFE FABRICACION Y MANTENIMIENTO S.A (letrado D. Pablo Sánchez), RENFE MERCANCIAS S.A (letrado D. José Luis Peñín), RENFE ALQUILER DE MATERIAL FERROVIARIO S.A (letrado D. Pablo Sánchez), SECTOR FERROVIARIO ESTATAL DE LA FEDERACION DE SERVICIOS CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS (letrado D. Angel Martín), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS PARA MOVILIDAD Y



CONSUMO UNION GENERAL DE TRABAJADORES (letrado D. José Vaquero), SINDICATO ESPAÑOL DE MAQUINISTAS Y AYUDANTES FERROVIARIOS (letrado D. Julio Santos), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente la Ilmoa. Sra. Dña. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 13 de junio de 2019 se presentó demanda por D. JUAN DURÁN FUENTES, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en representación del Sindicato Ferroviario-Intersindical, frente a, ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL RENFE-OPERADORA, RENFE VIAJEROS,S.A. ,RENFE FABRICACION Y MANTENIMIENTO,S.A., RENFE MERCANCIAS,S.A., RENFE ALQUILER DE MATERIAL FERROVIARIO,S.A. y, como parte interesada, SECTOR FERROVIARIO ESTATAL de la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, SINDICATO FERROVIARIO de la CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJO, SINDICATO ESPAÑOL DE MAQUINISTAS Y AYUDANTES FERROVIARIOS, COMITE GENERAL DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE, sobre CONFLICTO COLECTIVO .

Segundo.- El representante del SECTOR FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO presentó con fecha 13 de junio de 2019, demanda de CONFLICTO COLECTIVO, registrada bajo el número 149/19 contra ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RENFE-OPERADORA; RENFE VIAJEROS S.A.; RENFE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO S.A.; RENFE MERCANCÍAS S.A.; RENFE ALQUILER DE MATERIAL FERROVIARIO S.A. y como partes interesadas COMITE GENERAL DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE; SECTOR FERROVIARIO ESTATAL DE LA CIUDADANÍA DE CCOO; FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES; SINDICATO ESPAÑOL DE MAQUINISTAS Y AYUDANTES FERROVIARIOS y SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL.

Tercero.- El 17 de junio de 2019, la Sala dictó Auto, en cuya parte dispositiva se acordó acumular a la presente demanda registrada bajo el número 146/19 en materia de CONFLICTOS COLECTIVOS e instada por el SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL contra ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RENFE-OPERADORA; RENFE VIAJEROS S.A.; RENFE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO S.A.; RENFE MERCANCÍAS S.A.; RENFE ALQUILER DE MATERIAL FERROVIARIO S.A. y como partes interesadas SECTOR FERROVIARIO ESTATAL DE LA CIUDADANÍA DE CCOO; FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES; SINDICATO FERROVIARIO de la CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJO; SINDICATO ESPAÑOL DE MAQUINISTAS Y AYUDANTES FERROVIARIOS y el COMITE GENERAL DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE, la demanda registrada bajo el número 149/19 instada por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO en materia de



CONFLICTOS COLECTIVOS contra ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RENFE-OPERADORA; RENFE VIAJEROS S.A.; RENFE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO S.A.; RENFE MERCANCÍAS S.A.; RENFE ALQUILER DE MATERIAL FERROVIARIO S.A. y como partes interesadas COMITE GENERAL DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE; SECTOR FERROVIARIO ESTATAL DE LA CIUDADANÍA DE CCOO; FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES; SINDICATO ESPAÑOL DE MAQUINISTAS Y AYUDANTES FERROVIARIOS y SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL .

Cuarto.- El representante legal del COMITÉ GENERAL DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE presentó el 5 de julio de 2019 demanda de CONFLICTO COLECTIVO, registrada bajo el número 162/19 contra ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RENFE-OPERADORA; RENFE VIAJEROS S.A.; RENFE MERCANCÍAS S.A.; RENFE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO S.A.; RENFE ALQUILER DE MATERIAL FERROVIARIO S.A. y como partes interesadas SINDICATO ESPAÑOL DE MAQUINISTAS Y AYUDANTES FERROVIARIOS (SEMAF); FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO; y SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL (SFI), SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (SFF-CGT) .

Quinto.- El 5 de julio de 2019, se dictó Auto, en cuya parte dispositiva, la SALA ACUERDÓ acumular a las presentes actuaciones instadas por el SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL y registrada bajo el número 146/19 (y 149/19 acumulada), la demanda registrada bajo el número 162/19 en materia de CONFLICTO COLECTIVO e instada por el COMITÉ GENERAL DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE.

Sexto.- La Sala designó ponente señalándose el día 10 de septiembre de 2019 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Séptimo.- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando el SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL que se dicte sentencia por la que:

-Se reconozca el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que la jornada de trabajo general se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan y el porcentaje correspondiente sobre dichas horas para el tiempo parcial.

-Que el exceso de jornadas sobre las referidas horas sea considerado como horas extraordinarias de trabajo.

-Se proceda por las demandadas a abonar a los trabajadores afectados por el presente conflicto el exceso de jornada realizado durante el año 2018 o sea compensado con horas de descanso.



SECTOR FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, solicita que se declare:

- El Derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que la jornada de trabajo general se compute en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, respetándose en todo caso el límite de 215 días de trabajo que impone el Convenio Colectivo de Renfe.
- Que el exceso de jornadas producido en este periodo cierto de tiempo de 5 de julio a 31 de diciembre de 2018 tenga la consideración de horas extraordinarias.
- Que se proceda por las demandas a compensar con horas de descanso este exceso de jornadas a los trabajadores afectados por este procedimiento.

El COMITÉ GENERAL DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE solicita que "...se dicte sentencia estimando la demanda, por la que se deje sin efecto la decisión de la empresa declare y se condene a las Empresas demandadas a:

1. Reconocer el derecho de los trabajadores del GRUPO RENFE COMPUESTO por RENFE VIAJEROS S.A., RENFE FABRICACION Y MANTENIMIENTO S.A., RENFE MERCANCIAS S.A., RENFE ALQUILER DE MATERIAL S.A., a ser compensados bien mediante abono como horas extraordinarias bien con descansos compensatorios, las siguientes:

-De 05-07-2018 a 31-12-2018 (180 días), corresponden 38,46 horas de excesos realizados por los trabajadores, como horas extraordinarias que deberán ser compensadas como tales, o bien con los descansos correspondientes o mediante su abono al valor de la hora ordinaria de cada trabajador.

-De 01-01-2019 a 30-06-2019 (181 días), corresponden 38,67 horas de excesos realizados por los trabajadores, como horas extraordinarias que deberán ser compensadas como tales, o bien con los descansos correspondientes o mediante su abono al valor de la hora ordinaria de cada trabajador.

2. Que la reducción de 78 horas anuales por aplicación de la Disposición Centésima Cuadragésima Cuarta de la Ley 6/2018 de 4 de julio de los Presupuestos Generales del Estado, se proceda a aplicar jornadas completas de trabajo, es decir, con reducción de días de trabajo al año (10 días)"

Frente a tal pretensión, CC. OO, UGT y SMAF, se adhieren a la demanda.

LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RENFE-OPERADORA; alegó las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de acción y falta de legitimación activa del Comité General de empresa y, en cuanto al fondo, se oponen a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

RENFE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO S.A. y RENFE ALQUILER DE MATERIAL FERROVIARIO S.A., se opone a la demanda y se adhiere a lo alegado por el letrado de RENFE-OPERADORA.

RENFE VIAJEROS S.A. y RENFE MERCANCIAS S.A se oponen a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Octavo. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

-El comité general no es propiamente un comité intercentros, no es elegido por órganos unitarios sino está compuesto por liberados sindicales.

-Entre las funciones del comité general según convenio no está la promoción de conflictos colectivos.

-El comité general negocia los convenios del grupo, ha convocado huelgas.

-El comité general no ha planteado ningún conflicto colectivo hasta ahora.

-El 2º convenio en su cláusula quinta establece su eficacia el 1.1.19.

-Las partes negociadoras del convenio pospusieron la negociación de jornada.

-Se acordó en convenio cláusula 5ª que establecía un plazo máximo de regulación de jornada a 31 de mayo, pero sus efectos serían 1.1.19.

-Dicho retraso fue por la autorización del Ministerio de Hacienda que no se tenía todavía.

-La empresa entre 1.1 y 30 de junio ha minorado el tiempo de mayor prestación que se hubiera producido.

-Fabricación y alquiler: se descuentan 22 minutos diarios por tiempo de jornada de exceso desde 1.1 hasta implemento de la medida el 8.6.19.

-Tanto los maquinista e interventores tienen gráficos sino alcanzaban las 40 horas semanales ni las 1720 anuales.

Hechos pacíficos:

-El 2º convenio no ha sido impugnado.

-Se ha tratado este tema en mesa técnica de jornada que se reunió los días 12.2.19, 16.5.19, 21.5.19, 28.5.19 y en la comisión negociadora de los días 20 de mayo, 23 de mayo y 30 de mayo.

-Se acuerda 1642 horas/año el 20 de mayo del 2019.

-No hubo acuerdo con distribución se pasaba según la postura sindical de 215 días a 205 por 8 horas, la empresa propuso dos días de descanso, 24 y 31 de diciembre y reducción de jornada diaria no hubo acuerdo.

- El 1.7.19 la empresa decide implementar su propuesta de descanso el 24 y 31 de diciembre y una jornada de 213 días, 1642 horas año, prestar trabajo durante 7 horas y 43 minutos o 38 horas y 35 minutos semanales.

-Mercancías. La posición sindical ha sido que se den 10 días descanso.

Noveno.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Décimo.- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La presente demanda de conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de las empresas demandadas, un total aproximado de 14.000 trabajadores, que prestan servicios en todo el territorio del Estado Español.

SEGUNDO.- El SFF-CGT ostenta la condición de sindicato más representativo, al haber obtenido más de un 10% en las últimas elecciones sindicales, de acuerdo con el artículo 7 de la LOLS y teniendo representación en el Comité General de Grupo de 2 representantes de un total de 13. (hecho no controvertido)

TERCERO.- Grupo Renfe es un grupo empresarial conformado por la Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora y por las filiales Renfe Mercancías, Renfe Viajeros, Renfe Fabricación y Mantenimiento y Renfe Alquiler Material Ferroviario, todas ellas Sociedades Mercantiles Estatales, participadas al 100% por la EPE Renfe Operadora, la cual ejerce las facultades de dirección y gestión estratégicas de todas ellas.

CUARTO.- El Comité General de Empresa en el Grupo RENFE es un órgano de representación colectiva a nivel estatal y representa a la totalidad de la plantilla, cerca de 14.000 trabajadores/as siendo además interlocutor ante la Empresa para los asuntos de carácter general y la negociación colectiva, al mismo tiempo asume las competencias reconocidas a los Comités de Centro de Trabajo provinciales.

El Comité General de Empresa representa, por tanto, a todos los trabajadores/as de Renfe Viajeros, S.A., Renfe Mercancías, S.A., Renfe Fabricación y Mantenimiento, S.A., Renfe Alquiler de Material Ferroviario, S.A. Está compuesto, según acta de 10 de abril de 2019 por 13 miembros, trabajadores/as de la empresa GRUPO RENFE, nombrados por cada Organización Sindical, proporcionalmente al número de miembros electos en el último proceso electoral. De los 13 miembros, 3 miembros son de UGT, 4 de SEMAF, 3 de CCOO, 2 de CGT y 1 de SF. (descripción 39)

En fecha 13 de junio el Comité General de Empresa, alcanzó acuerdo mayoritario para interponer el presente Conflicto colectivo, en relación con la aplicación de las disposiciones que, en materia de jornada, se recogen en la Ley 6/2018. (Descripción 40)

QUINTO.- Las relaciones laborales del grupo Renfe con sus trabajadores, se regían por el I convenio colectivo del Grupo Renfe, publicado en el BOE de 29 de noviembre de 2016, cuya vigencia abarcaba desde el 1 de Enero de 2016 hasta el 31 de Diciembre de 2018, el cual mantuvo la aplicación, en virtud de la cláusula 6ª, del cuerpo denominado “normativa laboral de Renfe”, normativa que tiene como referencia el “X Convenio colectivo de Renfe” publicado en el BOE el 26 de agosto de 1993. (Descripción 116). Debiéndose también tener en cuenta el “Acuerdo de desarrollo profesional”, al incorporarse parte del citado Acuerdo al mismo por Resolución de la Dirección General de Empleo publicada en el BOE de 27 de febrero de 2013.

El II Convenio Colectivo del Grupo Renfe, (Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora, Renfe Viajeros, S.M.E., S.A., Renfe Mercancías, S.M.E., S.A., Renfe Fabricación y Mantenimiento, S.M.E., S.A. y Renfe Alquiler de Material Ferroviario,

S.M.E., S.A.), (Código de convenio: 90102563012016), con vigencia de 1 de enero de 2019, fue suscrito, con fecha 8 de mayo de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por las organizaciones sindicales SEMAF, UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado. (BOE de 25 de junio de 19) (descripción 115)

SEXTO.- La Dirección del Grupo Renfe, en relación a lo dispuesto en la Disposición Adicional 144^a de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, ha tenido reuniones de las mesas técnicas celebradas los días 12 de enero, 16,21 y 28 de mayo de 2019, así como negociaciones llevadas a cabo en reuniones de la Comisión negociadora los días 20,23 y 30 de mayo de 2019. (Hecho conforme, descripción 90,107 a 111,117 y 118, cuyo contenido, se da por reproducido.)

SÉPTIMO.- En acta de la Comisión negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe de 16 de mayo de 2019, para llevar a cabo la reducción de jornada, se acordó, que el impacto que sobre la jornada anual previa por aplicación de la Disposición Adicional 144 de la Ley 6/2018, era tal, que la nueva jornada anual era de 1642 horas. (Descripción 117)

OCTAVO.- En la reunión de la Comisión negociadora del II Convenio colectivo del Grupo Renfe, celebrada el 30 de mayo, se abordaron aspectos relativos a la jornada, no habiéndose alcanzado acuerdo. La representación legal de los trabajadores se afirma en la necesidad de que la aplicación efectiva del contenido de la Disposición Adicional 144 de la Ley 6/2018 y de la cláusula 5^a "jornada" del II convenio del Grupo Renfe y que se concrete en 205 días de trabajo totales a razón de 8 horas diarias. En vista de los posicionamientos de las partes, las negociaciones llevadas a cabo en el seno de la Comisión negociadora y teniendo cuenta el momento temporal, la Dirección del Grupo Renfe comunica que procede a aplicar el contenido de la Disposición Adicional 144 de la Ley 6/2018 de la siguiente forma:

1.- La jornada en cómputo anual será de 1642 horas, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan. Para ello las sociedades del Grupo Renfe adaptarán, a partir del 1 de julio de 2019, la jornada de la manera que considere más eficiente y adecuada a sus necesidades de producción, teniendo en cuenta lo establecido en la cláusula 5^a. Jornada del II Convenio del Grupo Renfe en cuanto al inicio del cómputo de aplicación fijado desde 1 de enero de 2019, poniendo especial atención a aquellos cuadros de servicio que pudieran superar las 1642 horas en cómputo anual para que queden adaptados lo antes posible a la nueva situación.

2.- En cualquier caso y con carácter general, se reducen 2 días de trabajo al año, concretamente el 24 y 31 de diciembre. Para aquellos trabajadores relacionados directamente con las operaciones productivas que no puedan disfrutar los días 24 y/o 31 de diciembre, se concederán según proceda, 1 o 2 días compensatorios, que se disfrutarán de manera anexa e inmediatamente sucesiva a alguno de los periodos vacacionales anuales en el año inmediatamente posterior, distribuyéndose, por tanto, la jornada en 213 o 214 días, 1642 horas o 1649,5 horas en cómputo anual.

3.- Con respecto a los tiempos de trabajo superiores a los citados en el punto anterior, que pudieran haber sido realizados, entre el 1 de enero y el 30 de junio del presente año se compensarán minorando las jornadas medias diarias, durante la vigencia del II Convenio Colectivo.

Ante este planteamiento, la Representación Legal de los trabajadores, manifiesta su rechazo a lo que considera una implantación unilateral del contenido de la disposición adicional, considerando además que no habría un impacto simétrico en los distintos colectivos del Grupo Renfe (Descripción 90)

NOVENO.- El 17 de junio de 2019 por el Director General de Seguridad, Organización y Recursos Humanos del Grupo Renfe se emite instrucciones en la aplicación de la D.A. 144 de la Ley 6/2018, que se remiten al contenido del acta de 30 de mayo de 2019. (Descripción 121, cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido)

DECIMO.- El 24 de mayo de 2019, se celebró el intento de conciliación ante el SMAC presentada por Sindicato Ferroviario Intersindical que se tuvo por intentado sin avenencia, entre las partes comparecientes y, por intentado sin efecto, entre las no comparecientes, constando debidamente citados. (Descripción 2)

DECIMO-PRIMERO.- El 24 de mayo de 2019, se celebró el intento de conciliación ante el SMAC presentada por SFF-CGT, que se tuvo por intentado sin avenencia, entre las partes comparecientes y, por intentado sin efecto, entre las no comparecientes, constando debidamente citados. (Descripción 7)

DECIMO-SEGUNDO.- El 26 de junio de 2019, se celebró el intento de conciliación ante el SMAC presentada por el Comité general de empresa del Grupo Renfe SFF-CGT, que se tuvo por intentado sin avenencia, entre las partes comparecientes y, por intentado sin efecto, entre las no comparecientes, constando debidamente citados. (Descripción 41)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

SEGUNDO.- Se solicita por el SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL que se dicte sentencia por la que:

-Se reconozca el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que la jornada de trabajo general se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan y el porcentaje correspondiente sobre dichas horas para el tiempo parcial.

-Que el exceso de jornadas sobre las referidas horas sea considerado como horas extraordinarias de trabajo.

-Se proceda por las demandadas a abonar a los trabajadores afectados por el presente conflicto el exceso de jornada realizado durante el año 2018 o sea compensado con horas de descanso.

Por SECTOR FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, se solicita que se declare:

- El Derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que la jornada de trabajo general se compute en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, respetándose en todo caso el límite de 215 días de trabajo que impone el Convenio Colectivo de Renfe.

- Que el exceso de jornadas producido en este periodo cierto de tiempo de 5 de julio a 31 de diciembre de 2018 tenga la consideración de horas extraordinarias.

- Que se proceda por las demandas a compensar con horas de descanso este exceso de jornadas a los trabajadores afectados por este procedimiento.

El COMITÉ GENERAL DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE solicita que "...se dicte sentencia estimando la demanda, por la que se declare y deje sin efecto la decisión de la empresa y se condene a las Empresas demandadas a:

1.Reconocer el derecho de los trabajadores del GRUPO RENFE COMPUESTO por RENFE VIAJEROS S.A., RENFE FABRICACION Y MANTENIMIENTO S.A., RENFE MERCANCIAS S.A., RENFE ALQUILER DE MATERIAL S.A., a ser compensados bien mediante abono como horas extraordinarias bien con descansos compensatorios, las siguientes:

-De 05-07-2018 a 31-12-2018 (180 días), corresponden 38,46 horas de excesos realizados por los trabajadores, como horas extraordinarias que deberán ser compensadas como tales, o bien con los descansos correspondientes o mediante su abono al valor de la hora ordinaria de cada trabajador.

-De 01-01-2019 a 30-06-2019 (181 días), corresponden 38,67 horas de excesos realizados por los trabajadores, como horas extraordinarias que deberán ser compensadas como tales, o bien con los descansos correspondientes o mediante su abono al valor de la hora ordinaria de cada trabajador.

2. Que la reducción de 78 horas anuales por aplicación de la Disposición Centésima Cuadragésima Cuarta de la Ley 6/2018 de 4 de julio de los Presupuestos Generales del Estado, se proceda a aplicar jornadas completas de trabajo, es decir, con reducción de días de trabajo al año (10 días)"

Frente a tal pretensión, CC. OO., UGT y SEMAF, se adhieren a la demanda.

LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RENFE-OPERADORA; alego las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de acción y falta de legitimación activa del Comité General de empresa y, en cuanto al fondo, se oponen a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

RENFE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO S.A. y RENFE ALQUILER DE MATERIAL FERROVIARIO S.A., se opone a la demanda y se adhiere a lo alegado por el letrado de RENFE-OPERADORA.



RENFE VIAJEROS S.A. y RENFE MERCANCÍAS S.A se oponen a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

TERCERO.- La Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora; alego las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de acción y falta de legitimación activa del Comité General de Empresa, a las que se adhirió el letrado de Renfe Fabricación y Mantenimiento S.A. y Renfe Alquiler de Material Ferroviario S.A. Se excepcionó por las demandadas inadecuación de procedimiento por entender que no estemos ante un conflicto colectivo, sino ante un conflicto de intereses porque la demanda oponiéndose a la decisión de la empresa que acordó reducir la jornada deduciendo dos días de trabajo, 24 y 31 de diciembre, así como la jornada diaria, pretende que no se reduzca la jornada diaria sino que la reducción establecida se aplique a días completos de trabajo, solución que deberá ser negociada, al no estar establecida en la norma. Y se alega asimismo excepción de inadecuación de procedimiento porque la jornada se ha pactado en la cláusula 5ª del II convenio colectivo del Grupo Renfe, sin que se hayan impugnado ni el I, ni el II convenio, siendo la vía de las reclamaciones formuladas la de impugnación de convenio, ya que se firma un convenio y los propios firmantes piden que se regule la jornada en los términos del suplico de la demanda.

El artículo 153 de la LJS establece que se tramitarán a través del proceso de conflicto colectivo las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia y decisión o práctica de empresa. Reiterada doctrina jurisprudencial ha venido exigiendo la concurrencia de un triple condicionamiento para la conformación del conflicto colectivo: el objetivo, en cuanto a la generalidad del interés debatido, el subjetivo, que se refiere a los sujetos afectados, y el finalista, caracterizado por el fin perseguido con su planteamiento. Esto es, debe concurrir un elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que se define como " un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros" o como " un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general". Asimismo, debe concurrir el elemento subjetivo integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregación de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad". Finalmente, debe concurrir también el elemento finalista, el cual marca la frontera entre el conflicto colectivo jurídico y el de reglamentación, económico o de intereses, ya que el conflicto colectivo presupone la existencia de una controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance o el contenido de una relación jurídica disciplinada por la ley o el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, mientras que el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo y, como es lógico, estas controversias no pueden encontrar resolución en Derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar



la situación (Sentencias del Tribunal Supremo de 8 julio 2005, 7 febrero 2006 y 11 diciembre 2008).

Pues bien, la Sala considera que en el presente caso concurren las tres notas características del conflicto colectivo , pues el mismo afectaba a un grupo genérico de trabajadores (todo el personal laboral que forma parte de la plantilla del Grupo Renfe) ,existe un interés general de ese grupo de trabajadores (el de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que la jornada de trabajo general se compute en cuantía anual y suponga un promedio semanal de 37 horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes) y se postula del órgano judicial un pronunciamiento sobre la interpretación de una decisión de empresa (si la modificación de jornada acordada por la misma debía considerarse o no correcta y ajustada a la Ley 6/2018, de 4 de julio de 2018) . En definitiva, en el supuesto de autos nos encontramos ante una decisión empresarial de carácter colectivo, por afectar a la jornada de trabajo y vincular a todos los trabajadores de la demandada que prestan servicios en el Grupo Renfe .Por tanto, se considera perfectamente adecuado el planteamiento de dicha cuestión a través de la modalidad procesal de conflicto colectivo , pues el hecho de que se haya pactado la cláusula 5ª del II convenio colectivo sobre “jornada”, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo , siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores (STS de 26 diciembre 2006).

Se solicita en la demanda del Comité general de empresa que la reducción de jornada se proceda a aplicar a jornadas completas de trabajo, es decir, con reducción de días de trabajo año (10 días), lo fundamenta en las normas convencionales que regulan los horarios y jornadas de trabajo del personal de colectivo de fabricación y mantenimiento, comercial y colectivo de conducción establecidas en el XIII Convenio Colectivo de Renfe y en el Acuerdo de desarrollo profesional (BOE de 27 de febrero de 2013), si bien, lo cierto es que en el II Convenio Colectivo del Grupo Renfe se acordó abordar una negociación en el seno de la mesa establecida al efecto, que permita el cómputo anual, establecer la jornada laboral como promedio semanal de 37,5 , por tanto, si los negociadores del convenio se compelieron a negociar en el seno de la mesa establecida al efecto, establecer una jornada que permita el cómputo anual como promedio semanal de 37,5 horas, sin que se haya llegado a un acuerdo, es patente que la Sala no puede sustituir a las partes en esta cuestión, ni puede resolver como conflicto jurídico, lo que debe ser objeto de negociación colectiva, por lo que nos encontramos propiamente ante un conflicto de intereses , debiendo ser estimada en relación a esta pretensión, la excepción de inadecuación de procedimiento alegada por la Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora a la que se adhirió el letrado de Renfe Fabricación y Mantenimiento S.A .y Renfe Alquiler de Material Ferroviario S.A .

CUARTO.- La Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora alego las excepciones de falta de acción y falta de legitimación activa del Comité General de Empresa, a las que se adhirió el letrado de Renfe Fabricación y Mantenimiento S.A. y Renfe Alquiler de Material Ferroviario S.A.



El Comité General de Empresa en el Grupo RENFE es un órgano de representación colectiva a nivel estatal y representa a la totalidad de la plantilla, cerca de 14.000 trabajadores/as siendo además interlocutor ante la Empresa para los asuntos de carácter general y la negociación colectiva, al mismo tiempo asume las competencias reconocidas a los Comités de Centro de Trabajo provinciales, representa por tanto, a todos los trabajadores/as de Renfe Viajeros, S.A., Renfe Mercancías, S.A., Renfe Fabricación y Mantenimiento, S.A., Renfe Alquiler de Material Ferroviario, S.A. y está compuesto por 13 miembros, trabajadores/as de la empresa GRUPO RENFE, nombrados por cada Organización Sindical, proporcionalmente al número de miembros electos en el último proceso electoral. De los 13 miembros, 3 miembros son de UGT, 4 de SEMAF, 3 de CCOO, 2 de CGT y 1 de SF.

En fecha 13 de junio el Comité General de Empresa, alcanzó acuerdo mayoritario para interponer el presente Conflicto colectivo, en relación con la aplicación de las disposiciones que, en materia de jornada, se recogen en la Ley 6/2018.

El art. 17. 2 LRJS dispone que los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios, precisando, a continuación, que los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones. - El art. 154.1.a LRJS, que regula la legitimación para promover conflictos colectivos, dice lo siguiente: Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos: a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

Es claro, por tanto, que es presupuesto constitutivo, para tener que legitimación para promover un conflicto colectivo, que se acredite implantación suficiente en el ámbito del conflicto y, no cabe duda que el CGE acredita implantación en el ámbito del conflicto, se trata de un órgano de representación colectiva a nivel estatal, representa por tanto, a todos los trabajadores/as de Renfe Viajeros, S.A., Renfe Mercancías, S.A., Renfe Fabricación y Mantenimiento, S.A., Renfe Alquiler de Material Ferroviario, S.A., al mismo tiempo asume las competencias reconocidas a los Comités de Centro de Trabajo provinciales, lo cual le confiere capacidad representativa en todos los ámbitos territoriales y funcionales, aliado a la legitimación de los sindicatos más representativos a nivel estatal, cuyos miembros forman parte de dicho comité, siendo además interlocutor ante la Empresa para los asuntos de carácter general y la negociación colectiva lo cual patentiza la concurrencia de interés legítimo en la defensa de los intereses de los trabajadores afectados.

Por todo lo expuesto, desestimamos las excepciones propuestas.

QUINTO.- En orden a las cuestiones de fondo que en el presente procedimiento se han suscitado, el presente conflicto tiene como fundamento la aplicación o inaplicación por parte del Grupo Renfe, de la reducción de jornada impuesta en la Disposición Adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, BOE núm. 161 de 4 de julio, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Jornada de trabajo en el Sector Público.

Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.

A estos efectos conforman el Sector Público:

- a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.*
- b) Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.*
- c) Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las autoridades administrativas independientes, y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia dependientes o vinculadas a una Administración Pública o a otra entidad pública, así como las Universidades Públicas.*
- d) Los consorcios definidos en el artículo 118 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.*
- e) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional esté formado en más de un 50 % por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.*
- f) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a e) del presente apartado sea superior al 50 %.*

Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.

Tres. Asimismo, las Administraciones Públicas que cumplan los requisitos señalados en el apartado anterior, podrán autorizar a sus entidades de derecho público o privado y organismos dependientes, a que establezcan otras jornadas ordinarias de trabajo u otro reparto anual de las mismas, siempre que ello no afecte al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto, así como al objetivo de temporalidad del empleo público en el ámbito respectivo a que se hace referencia en el apartado Dos anterior.

Cuatro. Quedan sin efecto las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes o que puedan suscribirse que contravengan lo previsto en esta disposición.

Cinco. Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la

jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen. La Administración respectiva deberá regular el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberán recuperarse. Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

Seis. Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.7.ª, 149.1. 13.ª y 149.1. 18.ª de la Constitución. “

Por tanto, La interpretación literal de la norma, pone de manifiesto que el legislador ha querido fijar actualmente la jornada general en el sector público en un promedio semanal de 37 horas y media. Es claro que la disposición adicional es de aplicación directa desde su entrada en vigor, en virtud del principio de jerarquía normativa debiendo primar la ley sobre el convenio colectivo, así lo ha declarado el TS, Sala 3ª, en S. de 2 de febrero de 2006 (recurso 28/2004) con cita de jurisprudencia de la Sala 4ª: “... Los convenios colectivos no puede prevalecer sobre lo dispuesto en leyes posteriores siempre que su contenido sea de “*ius cogens*”, o necesario, como era el caso analizado en la sentencia transcrita parcialmente del el Tribunal Constitucional en el que se cuestionaba el párrafo 2º de la disposición transitoria de la Ley 4/1983 en cuanto fijaba la nueva regulación de la duración máxima de la jornada legal“. En idéntico sentido se ha pronunciado dicha Sala en las SS. de 10 de febrero de 1998 y de 21 de marzo de 2002 al sostener la prevalencia de la Ley de Presupuestos Generales del Estado sobre los convenios. Igualmente, la Sala 4ª del TS que sostiene el mismo criterio en la S de 29-4- 1993 con cita de las SS. de 12 de junio y 8 de julio de 1991 y 24 de enero y 30 de marzo de 1992.

Hemos de partir de la aplicación de la norma al Grupo Renfe, que entró en vigor, de acuerdo con la Disposición Final 46ª de la Ley 6/2018, el 5 de julio.

Por tanto, en virtud de lo dispuesto en la DA 144ª de la LPGE 6/2018, cuya aplicación al Grupo Renfe no se cuestiona, nos permite concluir que la norma deja sin efecto las previsiones de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes o que puedan suscribirse que contravengan lo dispuesto en la misma. De donde se colige que desde el 5 de julio de 2018 los trabajadores del Grupo Renfe tienen derecho a disfrutar de una jornada anual, cuyo promedio semanal será de 37 horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.

Como mantiene la SAN de 25-7-2019 (proc. 114/2019): “*Conviene precisar aquí que, si bien el apartado segundo de la citada Disposición prevé que, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, es requisito constitutivo, para que proceda la negociación de otras jornadas ordinarias distintas a la general, que en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto y que, no afecte al cumplimiento*

por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

Por consiguiente, la norma habilita, que la negociación colectiva establezca una jornada ordinaria alternativa a la general, o un reparto anual diferenciado de la jornada, siempre que en el año anterior se hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto y, además, que no impida cumplir el objetivo de limitar la tasa de temporalidad. – Es patente, por tanto, que esa negociación podrá mejorar la jornada legal ordinaria, ya que dicha mejora se justifica precisamente, porque en el ejercicio presupuestario anterior se ha mantenido una práctica virtuosa con respecto a los objetivos perseguidos por la LPGE. —En ningún caso, podría empeorarse la jornada legal ordinaria mediante la negociación colectiva.”

SEXTO.- Se solicita por el SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL que reconozca el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que la jornada de trabajo general se compute en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan y el porcentaje correspondiente sobre dichas horas para el tiempo parcial. Considerando que se ha superado esa jornada ordinaria general en 2018, reclama que el exceso de jornadas sobre las referidas horas sea considerado como horas extraordinarias de trabajo, que deberán abonarse a los trabajadores afectados, o ser compensadas con horas de descanso. De manera que, SF limita el ámbito temporal del conflicto al año 2018, y en concreto al periodo 5-7-2018 a 31-12-2018, ya que la jornada general, establecida por la DA 144ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, sobre Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, entró en vigor el 5 de julio de 2018.

Renfe Operadora se opone a la demanda por entender que las partes acordaron libremente posponer a un momento posterior a la negociación del II convenio colectivo la negociación de todo lo relativo a la jornada en la cláusula 5ª, habiendo tenido reuniones de la mesa técnica de jornada así como en la Comisión negociadora hasta el 30 de mayo de 2019; en la reunión de 16 de mayo se acuerda fijar la cuantía anual de la jornada en 1642 horas, no se llegó a acuerdo sobre su distribución porque la parte sindical pretendía reducir días completos y la empresa ofreció reducir la jornada anual en 2 días (24 y 31 de diciembre) y aplicar la reducción del resto de jornada a jornadas diarias. Ante la falta de acuerdo, la empresa decidió la aplicación de modo unilateral de la reducción operada por la Ley 6/2018 a partir del 1 de julio de 2019, con efectos desde el 1 de enero de 2019, tal y como establece la cláusula V del II convenio colectivo.

La jornada establecida es de 1642 horas anuales, 7,43 horas diarias, y 38,35 horas semanales, además de disfrutar los días 24 y 31 de diciembre y se estableció que cualquier exceso sobre las 1642 horas se compensarán con tiempos de descanso equivalentes. Con respecto a los tiempos de trabajo superiores a los citados que pudieran haber sido realizados, entre el 1 de enero y el 30 de junio del presente año, se compensarán minorando las jornadas medias diarias durante la vigencia del II convenio colectivo. En cuanto al periodo 1 de enero a 30 de junio de 2019 se está compensando minorando la jornada. También se piden horas extraordinarias para lo cual sería necesario la aclaración de la demanda porque no es lo mismo en oficinas

que en fabricación y mantenimiento o en conducción; cada trabajador deberá acreditar la jornada realizada para ser compensada en caso de superar las 1642 horas con tiempo de descanso.

Para lograr una mejor comprensión del problema específicamente sometido ahora a nuestra consideración, conviene tener presente las siguientes normas relativas a jornada y de aplicación a las empresas demandadas.

-En el artículo 182 de la NL, dice: "La jornada ordinaria del personal ferroviario será, como norma general, de cuarenta horas semanales, en régimen de cinco días de trabajo y dos de descanso a la semana".

-En el I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, publicado en el BOE de 29 de Noviembre de 2016, 16 de Enero de 2013, cuya vigencia abarcaba desde el 1 de Enero de 2016 hasta el 31 de Diciembre de 2018, en su Cláusula 11ª, dice: "*Como norma general, la jornada teórica anual de todo el Grupo Renfe es de 1720 o 1728 horas, distribuidos en 215 o 216 días de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en las regulaciones específicas de jornada establecida en la Normativa Laboral vigente*".

La cláusula 5ª del II Convenio colectivo del Grupo RENFE (Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora, Renfe Viajeros, S.M.E., S.A., Renfe Mercancías, S.M.E., S.A., Renfe Fabricación y Mantenimiento, S.M.E., S.A. y Renfe Alquiler de Material Ferroviario, S.M.E., S.A.), dispone: "*Cláusula 5.ª Jornada. En línea con lo señalado en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado de 2018, así como lo previsto en el II Acuerdo Gobierno- Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo publicado por resolución de 22 de marzo de 2018 de la Secretaria de Estado de la Función Pública, y teniendo siempre en cuenta el entorno competitivo en el que desarrollan su actividad las Sociedades Mercantiles del Grupo Renfe, se abordará una negociación que deberá culminar antes del próximo 30 de mayo, en el seno de la mesa establecida al efecto, que permita en cómputo anual, establecer la jornada laboral como promedio semanal de 37,5 horas y, cuya aplicación se hará desde el 1 de enero de 2019, sin perjuicio de las jornadas especiales.*"

Ha quedado acreditado que en acta de la Comisión negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe de 16 de mayo de 2019, para llevar a cabo la reducción de jornada, se acordó, que el impacto que sobre la jornada anual previa por aplicación de la Disposición Adicional 144 de la Ley 6/2018, era tal, que la nueva jornada anual era de 1642 horas.

Por tanto, se ha producido un exceso de jornada en el periodo comprendido entre el 5 de julio y el 31 de diciembre de 2018, puesto que la jornada anual establecida en el I convenio colectivo del Grupo Renfe que estuvo en vigor hasta el 31 de diciembre de 2018 era de 1720 o de 1728 y en aplicación de la Disposición Adicional 144ª de la LPGE para 2018, que entró en vigor el 5 de julio de 2018, a partir de la entrada en vigor de dicha ley, la jornada de trabajo general se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de 37 horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan, todo lo cual determina, que el exceso de jornada sobre las referidas horas sea considerado como horas extraordinarias de trabajo que deberán abonarse a los trabajadores afectados, o ser compensadas con horas de descanso .

SEPTIMO.- CGT solicita además que se declare el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que la jornada de trabajo general se compute

en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, respetándose en todo caso el límite de 215 días de trabajo que impone el Convenio Colectivo de Renfe, pretensión que no puede tener favorable acogida, porque si bien en el año 2018 era de aplicación la cláusula 11 del I CC del grupo Renfe que como norma general establecía una jornada teórica anual de 1720 o 1728 horas, distribuidas en 215 o 216 días de trabajo, y por tanto en dicho periodo se debe respetar el número de días, esta regulación ya no es de aplicación en el año 2019 por entrar en vigor la cláusula 5ª del II CC que ya no contempla límite de días, sino que remite a la negociación en el seno de la mesa establecida al efecto, el establecimiento en cómputo anual de la jornada laboral con un promedio semanal de 37,5 horas . Todo ello sin perjuicio de que, en la instrucción de la empresa para la aplicación de la jornada en 2019, esta se distribuye en 213 o 214 días.

Carece de objeto un pronunciamiento sobre el límite de días de trabajo en el año 2018, puesto que, se trata de trabajo ya desempeñado que como bien reclaman los demandantes, al haberse excedido de la jornada establecida en la LGPE 6/2018, dicho exceso debe ser considerado como horas extraordinarias y abonarse a los trabajadores afectados o bien ser compensado con horas de descanso.

OCTAVO.- EL COMITÉ GENERAL DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE solicita que “...se dicte sentencia estimando la demanda, por la que se declare y deje sin efecto la decisión de la empresa y se condene a las Empresas demandadas a:

1.Reconocer el derecho de los trabajadores del GRUPO RENFE COMPUESTO por RENFE VIAJEROS S.A., RENFE FABRICACION Y MANTENIMIENTO S.A., RENFE MERCANCIAS S.A., RENFE ALQUILER DE MATERIAL S.A., a ser compensados bien mediante abono como horas extraordinarias bien con descansos compensatorios, las siguientes:

-De 05-07-2018 a 31-12-2018 (180 días), corresponden 38,46 horas de excesos realizados por los trabajadores, como horas extraordinarias que deberán ser compensadas como tales, o bien con los descansos correspondientes o mediante su abono al valor de la hora ordinaria de cada trabajador.

-De 01-01-2019 a 30-06-2019 (181 días), corresponden 38,67 horas de excesos realizados por los trabajadores, como horas extraordinarias que deberán ser compensadas como tales, o bien con los descansos correspondientes o mediante su abono al valor de la hora ordinaria de cada trabajador.

2. Que la reducción de 78 horas anuales por aplicación de la Disposición Centésima Cuadragésima Cuarta de la Ley 6/2018 de 4 de julio de los Presupuestos Generales del Estado, se proceda a aplicar jornadas completas de trabajo, es decir, con reducción de días de trabajo al año (10 días)”

En cuanto la primera pretensión, dado que la reducción operada en horas con carácter general es la diferencia entre las 1720 vigentes para el año 2018 y las 1642 pactadas, es decir 78 horas anuales, la empresa debe compensar las horas en exceso correspondientes al período 5/7/2018 a 31/12 /2018, y aplicando de forma prorrateada las 78 horas anuales a dicho periodo (180 días), corresponden 38,46 horas de excesos realizados por los trabajadores que deberán ser compensadas como tales, o bien con los descansos correspondientes o mediante su abono como hora extraordinaria, todo ello con carácter general, sin perjuicio de la concreción que proceda en cada caso en función de las horas de jornada realizadas por cada trabajador, ya que las jornadas efectivamente realizadas no son las mismas en

fabricación y mantenimiento, en comercial o las realizadas por el personal de conducción.

Por lo que se refiere al período 01-01-2019 a 30-06-2019, la empresa ha dictado una Instrucción para la aplicación del contenido de la Disposición Adicional 144 de la LPGE 2018 acordando minorar las jornadas medias diarias durante la vigencia del II CC para compensar los tiempos de trabajo superiores que pudieran haber sido realizados durante dicho periodo, sin que haya quedado acreditado que en la actualidad, la empresa incumpla dichas compensaciones, debiendo, en consecuencia, desestimarse la demanda, sin perjuicio de que pese al reconocimiento por la empresa de tales compensaciones, se pueda reclamar si efectivamente no cumple con dicha obligación, pues no cabe duda que el exceso de jornada debe ser compensado.

Finalmente por lo que se refiere a la pretensión relativa a la reducción de 78 horas anuales aplicadas a jornadas completas de trabajo, es decir con reducción de 10 días de trabajo al año, en el momento actual no existe ninguna norma en vigor, de carácter legal o convencional, de la que pudiere desprenderse que la empresa este obligada a reducir la jornada aplicándolo a jornadas completas y reduciendo los días de trabajo al año, y como hemos argumentado al resolver la excepción de inadecuación de procedimiento, si esa obligación no resulta de disposiciones legales o convencionales al efecto, estamos en realidad ante un conflicto de intereses. Como recoge la STS de 12-03-2019, rec. 3228/2017 "Estamos ante una materia que, ante la ausencia de normas, es terreno hábil y adecuado para la negociación colectiva -pilar básico de nuestro sistema de relaciones laborales- en cuyo campo deberían acordarse las medidas oportunas que satisfagan los intereses de las partes".

Por las razones expuestas, procede estimar la excepción de inadecuación de procedimiento en relación a esta pretensión, estimar la demanda del Sindicato Ferroviario Intersindical y estimar, en parte, en los términos que se dirán en la parte dispositiva de la presente resolución las demandas de CGT y del Comité General de Empresa del Grupo Renfe.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos la excepción de falta de acción y falta de legitimación activa del Comité General de Empresa del Grupo Renfe alegada por el letrado de Renfe Operadora, desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento en lo que se refiere a la modalidad procesal de conflicto colectivo alegada por Renfe Operadora, estimamos la excepción de inadecuación de procedimiento respecto de la pretensión de la demanda del Comité General de Empresa del Grupo Renfe relativa a la reducción de 78 horas anuales aplicadas a jornadas completas de trabajo, es decir con reducción de 10 días de trabajo al año, por tratarse de un conflicto de intereses. Estimamos la demanda formulada por el SINDICATO

FERROVIARIO INTERSINDICAL, y estimamos, en parte, la demanda formulada por SECTOR FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, a las que se han adherido, SECTOR FERROVIARIO ESTATAL de la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES y SINDICATO ESPAÑOL DE MAQUINISTAS Y AYUDANTES FERROVIARIOS, contra ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL RENFE-OPERADORA, RENFE VIAJEROS, S.A., RENFE FABRICACION Y MANTENIMIENTO,S.A., RENFE MERCANCIAS,S.A., RENFE ALQUILER DE MATERIAL FERROVIARIO,S.A., sobre CONFLICTO COLECTIVO, reconocemos el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que la jornada de trabajo general se compute en cuantía anual y suponga un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan y el porcentaje correspondiente sobre dichas horas para el tiempo parcial. A que el exceso de jornadas sobre las referidas horas sea considerado como horas extraordinarias de trabajo, debiéndose proceder por las demandadas a abonar a los trabajadores afectados por el presente conflicto el exceso de jornada realizado durante el año 2018 o a compensarlas con horas de descanso.

Estimamos, en parte, la demanda formulada por el COMITÉ GENERAL DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE, reconocemos el derecho de los trabajadores del GRUPO RENFE COMPUESTO por RENFE VIAJEROS S.A., RENFE FABRICACION Y MANTENIMIENTO S.A., RENFE MERCANCIAS S.A., RENFE ALQUILER DE MATERIAL S.A., a ser compensados bien mediante abono como horas extraordinarias bien con descansos compensatorios, por el período de 05-07-2018 a 31-12-2018 (180 días), corresponden 38,46 horas de excesos realizados por los trabajadores, como horas extraordinarias que deberán ser compensadas como tales, o bien con los descansos correspondientes o mediante su abono al valor de la hora ordinaria de cada trabajador, todo ello con carácter general, sin perjuicio de la concreción que proceda en cada caso en función de las horas de jornada realizadas por cada trabajador, ya que las jornadas efectivamente realizadas no son las mismas en fabricación y mantenimiento, en comercial o las realizadas por el personal de conducción. Absolvemos a las empresas demandadas de las demás pretensiones frente a las mismas deducidas en demanda. Desestimamos la demanda correspondiente al período 01-01-2019 a 30-06-2019, sin perjuicio de que, pese al reconocimiento por la empresa de tales compensaciones, se pueda reclamar si efectivamente no cumple con dicha obligación, pues no cabe duda que el exceso de jornada durante el referido período, debe ser compensado.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado. Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros



previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0146 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0146 19, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

De conformidad con el artículo 261 LOPJ, el Presidente firma por el Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos, quien votó en Sala y no pudo firmar.

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.