



Roj: **STS 3641/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:3641**

Id Cendoj: **28079140012019100688**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **15/10/2019**

Nº de Recurso: **195/2018**

Nº de Resolución: **713/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CV 3033/2018,**
STS 3641/2019

CASACION núm.: 195/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 713/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. María Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 15 de octubre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Sección Sindical de CC.OO. Alicante de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV), representada y defendida por el Letrado Sr. Ruiz Olmos, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 5 de junio de 2018, en autos nº 4/2018, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la empresa Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana (FGV), sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrida la empresa Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana (FGV), representada por la Procuradora Sra. Ruiz Esteban y defendida por Letrado.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Sección Sindical de CC.OO. Alicante de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV) interpuso demanda de conflicto colectivo del que conoció la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Valencia. Tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: 1) que la empresa no puede acudir al art. 39.4 del ET para la cobertura



(adscripción temporal) de determinados puestos de trabajo debiendo acudir necesariamente a lo establecido en el convenio colectivo a estos efectos. 2) y a que esté y pase por tal declaración a los efectos legales oportunos.

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

TERCERO.- Con fecha 5 de junio de 2018 se dictó sentencia, en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos las excepciones de inexistencia de conflicto (falta de acción) e inadecuación de procedimiento opuestas, y desestimamos asimismo la pretensión ejercitada por la Sección Sindical de CC.OO Alicante de la empresa FERROCARRILS DE LA GENERALITAT VALENCIANA a quien absolvemos de la misma".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

1º.- Por la Sección Sindical de CC.OO.- Alicante de la empresa FERROCARRILES DE LA GENERALITAT VALENCIANA (FGV) se ha interpuesto demanda de conflicto colectivo postulando: "Que la empresa no puede acudir al art.3.1.c y al art. 39.4 del Estatuto de los Trabajadores para la cobertura (adscripción temporal) de en todos los grupos profesionales y áreas competenciales (en FGV existen cuatro grupos profesionales -jefatura, técnicos, oficiales y operarios- que a su vez se dividen en bloques funcionales y áreas de actividad), debiendo acudir obligatoriamente, por tratarse de normas de derecho necesario, a las normas establecidas en el VII Convenio Colectivo (cláusula 2g) así como las establecidas en el art. 22.1.2 del XII Convenio Colectivo en vigor en la actualidad, debiendo respetarse las limitaciones y exigencias en ellos contenidos" (folios 40 y 41, donde se contiene el escrito de subsanación de la demanda inicial).

2º.- La empresa demandada, cuando existe necesidad de cobertura temporal de puestos de trabajo, formaliza acuerdos con trabajadores que reúnen los requisitos de aptitud profesional necesarios, al amparo de lo dispuesto en el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores (relación de acuerdos del período 2012 a 2015 comprendidos en el documento 10 de la parte actora y 39 a 42 de los de la parte demandada, todos los cuales se dan aquí por reproducidos.

3º.- La cláusula 2g, del VII Convenio Colectivo de FGV señala que "El personal de plantilla en FGV podrá desempeñar eventualmente labores de otras categorías de los grupos de Transportes o Vía y, en su caso, de categorías de industria o gestión, si poseen la titulación de Formación Profesional acorde con las exigencias de las vacantes interinas", (recogido en el hecho tercero de la demanda inicial y no discutido por la contraparte).

4º.- El artículo 22.1.3. del XII Convenio Colectivo Interprovincial de FGV, bajo la rúbrica "movilidad funcional unilateral", establece en su párrafo primero "además de las limitaciones legales, en el seno de FGV la movilidad funcional unilateral entre puestos o categorías tendrá como limitaciones la pertenencia a un mismo Bloque Funcional"(de la copia del Convenio aportada por la empresa que no fue discutida por la contraparte)".

QUINTO.- Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre de la Sección Sindical de CC.OO. Alicante de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV). Su Letrado, Sr. Ruiz Olmos, en escrito de fecha 24 de julio de 2018, formalizó el correspondiente recurso, basándose en el siguiente motivo: ÚNICO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, se alega la infracción de los arts. 9.3, 43 y 103 CE, arts. 61.1 y 83 EBEP, arts. 3 y 39 ET, infracción del VII Convenio colectivo de Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana, infracción del XII convenio en el art. 22.1.2.

SEXTO.- No habiéndose evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 15 de octubre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate.

En el seno de un conflicto colectivo se discute si cabe que la empresa acuda, en determinadas circunstancias, a pactos de movilidad funcional individual o si ello colisiona con las previsiones tanto de la Ley cuanto, en especial, del convenio colectivo.

1. Conflicto colectivo instado.



Con fecha 28 de marzo de 2018 queda registrada en la Sala de lo Social del TSJ de Valencia la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Sección Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV) en Alicante.

Expone que la empresa viene realizando la cobertura de puestos de trabajo en la modalidad de adscripción temporal por la vía de suscribir acuerdos individualizados (mutuo acuerdo, al amparo del art. 3.1.c ET). El caso afecta a puestos vacantes en todos los grupos profesionales ((jefatura, técnicos oficiales y operarios, organizados en bloques funcionales y áreas de actividad). Entiende que la empresa no puede acudir a la vía del mutuo acuerdo entre las partes para la cobertura de las vacantes mediante adscripción temporal obviando la cláusula del VII convenio colectivo y el artículo 22.1.2 del XII convenio.

Atendiendo al requerimiento de aclaración formulado por el Tribunal, mediante escrito registrado el 2 de mayo de 2018, el Sindicato demandante clarifica lo solicitado: la declaración de que la empresa no puede acudir a los artículos 3.1c) y 39.4 ET para la cobertura (adscripción temporal) de puestos de trabajo en todos los grupos profesionales y áreas competenciales, debiendo estar obligatoriamente a lo establecido en el VII Convenio colectivo (Cláusula 2.g) y art. 22.1.2 del posterior XII Convenio, debiendo respetarse sus limitaciones y exigencias.

2. Sentencia de instancia.

Mediante su sentencia 1906/2018 de 5 de junio (proc. 4/2018) la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana desestima la pretensión ejercitada.

Previamente al examen del tema de fondo, la sentencia desestima las dos excepciones articuladas por la empleadora. No existe inadecuación de procedimiento ni falta de acción. El conflicto afecta a un grupo indiferenciado de personas, con independencia de que se actualice respecto de solo alguna de las que pertenecen a la plantilla. Y se está ante un litigio actual, que no mera consulta o dictamen, porque se trata de clarificar la validez de los acuerdos suscritos.

3. Recurso de casación.

Disconforme con el resultado descrito, el sindicato demandante formaliza recurso de casación con fecha 19 de julio de 2018. Al amparo del artículo 207 e) de la LRJS denuncia la infracción de diversos bloques normativos:

A) Los artículos 9.3, 43 y 103 de la Constitución española (CE).

Considera que existe arbitrariedad en la actuación de FGV, y que la sentencia vulnera los principios (publicidad, igualdad, mérito, capacidad) que deben presidir la provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública.

B) Los artículos 61.1, 78 y 83 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Se trata de un ramillete de preceptos disciplinando la provisión de puestos de trabajo, desarrollando los mencionados principios de acceso al empleo público.

C) El ET afronta los supuestos de movilidad funcional en su artículo 39, interesando ahora el recordatorio del número 3, que el recurso considera indebidamente aplicado por la sentencia recurrida.

D) El VII Convenio colectivo de FGV alberga en su cláusula 27 unas "normas de contratación temporal" que deben respetarse.

E) Por su lado, el XII convenio colectivo de FGV establece en su artículo 22.1.2 una previsión válida para el caso.

En síntesis, alega que la solución a la que llega la sentencia no es ajustada a Derecho. Porque se aparta de los principios y normas que regulan el acceso al empleo público. Porque convalida la actuación empresarial y da por buena la forma de cobertura de puestos de trabajo temporal en general basada en la libre designación de la empresa y la aceptación del trabajador. La firma de un contrato basado en el artículo 3 del ET es algo ajeno a cualquier sistema de provisión de puestos de trabajo en el sector público y alejado de los principios recogidos en la normativa que menciona como infringida.

4. Informe del Ministerio Fiscal.

Con fecha 29 de noviembre de 2018 la representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 214.1 LRJS.

Considera que el recurso de casación debe ser desestimado. La interpretación asumida en la instancia respecto de los preceptos convencionales aplicables aparece dotada de una presunción de acierto que el recurrente en modo alguno desbarata.

5. Regulación convencional aplicable.



El XII convenio colectivo interprovincial de Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana (DOGV 25 noviembre 2016), establece en el artículo 22.1.2 respecto a la ubicación de los trabajadores lo siguiente:

"Cada trabajador/a estará encuadrado en el sistema de clasificación profesional en función del puesto que ocupa o la categoría que ostente: cada puesto o categoría pertenece a un único Grupo Profesional, a una única Área de Actividad y a un único bloque funcional excepto los puestos que según cuadro Anexo número 1, son comunes a varias áreas de actividad y bloque funcionales".

Por otro lado, respecto a la movilidad funcional unilateral establece el artículo 22.1.3 del convenio que "además de las limitaciones legales en el seno de FGV, la movilidad funcional unilateral entre puestos o categorías tendrá como limitaciones la pertenencia a un mismo bloque funcional".

El artículo 8º de este XII Convenio dispone lo siguiente: "En lo no previsto en este convenio se estará a las normas vigentes recogidas en el Texto Refundido de la Normativa Laboral de 12.02.96, que, salvo errores de transcripción, que no generarán ni derogarán ningún derecho adicional, regularán junto a los aspectos en vigor del V, VI, VII, VIII, IX, X y XI Convenios Colectivos y sus Comisiones Interpretativas, las condiciones laborales de todo el personal de la Empresa. Asimismo, se estará a lo dispuesto en las demás normas legales o pactadas y acuerdos vigentes, prevaleciendo en todo caso las condiciones establecidas en este convenio Colectivo".

SEGUNDO.- Examen del recurso (motivo único).

La cuarta apertura del art. 207 LRJS establece como motivo de recurso de casación la "infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate". Este es el cauce, acertado, que el recurrente elige para denunciar la infracción de los preceptos antes enumerados.

1. Interpretación de los convenios y acuerdos colectivos.

A la hora de interpretar las previsiones del Acuerdo colectivo aplicado en la empresa interesa recordar nuestra consolidada doctrina. Aparece resumida en SSTs 15 septiembre 2009 (rec. 78/200), 5 junio 2012 (rec. 71/2011) o 9 febrero 2015 (rec. 836/2014):

* Dado su carácter mixto -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquéllas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es: los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes, pues no hay que olvidar que el primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos -naturaleza atribuible al convenio colectivo- es "el sentido propio de sus palabras" [art. 3.1 CC], el "sentido literal de sus cláusulas" [art. 1281 CC] (STS 25/01/05 -rec. 24/03-), que constituyen "la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes-" (STS 01/07/94 -rec. 3394/93-), de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación (SSTs -próximas- de 13/03/07 -rcud 93/06-; 03/04/07 -rcud 716106-; 16/01/08 -rco 59/07-; 27/05/08 -rcud 4775/06-; y 27/06/08 -rco 107/06-).

* Las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación [STS de 01/02/07 -rcud 2046/05-], de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes (así, entre otras, SSTs 13/03/07 -rcud 93/06-; 03/04/07 -rcud 716/06-; 16/01/08 -rco 59/07-; 27/05/08 -rcud 4775/06-; y, 24/06/08 -rcud 2897/07-).

* En materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los Órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes. Las apreciaciones sobre el sentido y contenido de los pactos colectivos que efectúan los tribunales de instancia han de ser mantenidas salvo que resulten manifiestamente erróneas o contrarias a las disposiciones legales de los artículos 1281 y siguientes del Código Civil.

2. Interpretación asumida en la instancia.

La STSJ recurrida razona que no puede deducir del convenio lo que sostiene el demandante.



Considera que los preceptos convencionales invocados (aceptados por las contrapartes) no prohíben los acuerdos individuales al respecto. El artículo 22.1.3 del XII convenio colectivo interprovincial de FGV, lleva como rúbrica "movilidad funcional unilateral" y en el presente supuesto, la movilidad se produce de mutuo acuerdo sin que conste ni se haya alegado que en la formalización de los acuerdos individuales se estuviera ocultando la conculcación de lo regulado en otras normas como los convenios colectivos de aplicación, que en la jerarquía de fuentes de la relación laboral se encuentra por encima de la voluntad de las partes.

3. Consideraciones específicas.

A) Digamos ya que las argumentaciones del recurrente no pueden prosperar.

Por lo pronto, como denota el Informe del Ministerio Fiscal, el recurso no fundamenta de manera convincente su afirmación de que la interpretación acogida en la instancia sea contraria a Derecho. Más bien se limita a reiterar la posición expuesta en la demanda, sin aportar argumentaciones adicionales que evidencien la equivocación del juzgador.

No se trata de que desestimemos el recurso por la mera presunción del acierto del Tribunal de instancia, sino de que no encontramos en él la convincente argumentación que se exige a todo recurso de casación.

B) Recordemos, además, que no se ha cuestionado el relato de lo acaecido y que en el Hecho Probado Segundo se expone que la práctica combatida. De ello derivan consecuencias relevantes a la hora de enjuiciar la validez de la movilidad funcional cuestionada: 1º) Se lleva a cabo "cuando existe necesidad de cobertura", lo que aleja el supuesto de la mera conveniencia o arbitrariedad a que alude el recurso. 2º) Se pone en juego cuando se trata de cobertura "temporal" de los puestos de trabajo lo que aleja asimismo, al menos indiciariamente, la existencia de abusos o de duraciones excesivas e irrazonables de las movilizaciones cuestionadas. 3º) Las personas afectadas son "trabajadores que reúnen los requisitos de aptitud profesional necesarios", lo que también descarta la vulneración de los preceptos que establecen como límite la titulación necesaria para el desempeño de las tareas. 4º) La novación contractual se encauza "al amparo de lo dispuesto en el artículo 3.1.c del Estatuto de los Trabajadores", lo que diferencia el supuesto de los casos en que la empresa impone unilateralmente esos cambios.

Esos datos no pueden ignorarse a la hora de decidir si la empresa está vulnerando el tenor de las previsiones legales y convencionales que denuncia el recurrente.

C) El artículo 39 ET aparece también como infringido, aunque sin indicar cuál de sus apartados, ni de qué modo más allá de sostener que se ha aplicado indebidamente. Pero lo cierto es que el art. 39.4 remite a las reglas sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET) o al "acuerdo de las partes" cuando se superan sus límites.

El artículo 41 ET contempla el caso en que "la dirección de la empresa" acuerda la introducción de modificaciones sustanciales de trabajo de manera unilateral, lo que no es el caso. Y el "acuerdo de las partes", es precisamente lo que ha provocado el conflicto colectivo, por lo que mal puede pensarse en que se aplica indebidamente la norma en cuestión.

Además, tanto la demanda cuanto el recurso omiten cualquier protesta acerca de la elusión de los cauces de la modificación sustancial de carácter colectivo a través de un cúmulo de pactos individuales, de modo que pudiera operar la conocida construcción de los pactos en masa, censurada por las SSTC 92/1992, 208/1993 y 225/2001, entre otras, así como por nuestra doctrina. Puesto que ese no es el escenario acreditado, ni siquiera afirmado por el recurrente, resulta imposible cualquier indagación sobre el particular.

D) Las previsiones del EBEP supuestamente vulneradas por la sentencia son dos.

El art. 83 EBEP ("Provisión de puestos y movilidad del personal laboral") dispone que "la provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera".

El artículo 78 ("Principios y procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera") dedica su primer apartado a sentar la regla principal: las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Aunque echamos de menos el razonamiento detallado y específico que el recurso de casación requiere respecto del modo en que la sentencia infringe esos preceptos, todo indica que el recurrente considera que la práctica empresarial descrita ignora las exigencias de acceso a un empleo propias del ámbito público. No podemos compartir esa censura.



Primero, porque el EBEP se remite al convenio colectivo y solo supletoriamente hace que jueguen las reglas específicas del funcionariado, Resulta contradictorio que el recurso considere vulnerado el convenio colectivo y que, al mismo tiempo, invoque el EBEP. La norma estatal carece de juego si existe regulación convencional. Segundo, porque el EBEP permite otras formas de acceso a los puestos funcionariales, tales como la libre designación tras convocatoria pública (art. 80) o la movilidad voluntaria entre Administraciones (atr. 80). Incluso es posible que se produzca el traslado por necesidades del servicio (art. 81) y en caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional (art. 81.3 EBEP).

En definitiva, ni el EBEP es tan plano como el recurso entiende, ni sus reglas juegan cuando el convenio colectivo aplicable se ha ocupado de la materia en cuestión.

E) A la postre, la eventual infracción de la regulación convencional es lo que debemos considerar.

La cláusula 27 contempla la contratación temporal, por lo que carece de aplicación al caso; aquí se cuestiona la cobertura temporal de determinados puestos por parte de quienes ya pertenecen a la empresa, lo que es algo bien diverso de la incorporación mediante vínculos de duración determinada.

La cláusula 28 contempla la mejora de empleo solicitada por la persona interesada; se trata de supuesto por completo diverso al litigioso.

En fin, las previsiones del artículo 22.1.3 respecto de la movilidad funcional unilateral, como indica su propia denominación, no entran en juego cuando lo que se cuestiona es la validez de las alteraciones funcionales pactadas.

CUARTO.- Resolución.

Los razonamientos precedentes abocan a la desestimación del recurso interpuesto. Aplicando las habituales reglas interpretativas no se desprende de los Convenios Colectivos aplicables la prohibición que el recurrente sostiene.

El tenor de las normas estatales asimismo denunciadas como infringidas y el sustrato fáctico (incombatido) sobre el que se proyectan tampoco permite apreciar la existencia de vulneraciones cometidas en la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Comunidad Valenciana.

De este modo, en concordancia con el Informe del Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso de casación interpuesto por CCOO.

Tanto la condición subjetiva del sindicato recurrente (que ha litigado en defensa de los intereses económicos y sociales propios de los trabajadores) cuanto la modalidad procesal seguida (conflicto colectivo) comportan que no proceda imponerle las costas causadas.

FALLO

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

- 1) Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Sección Sindical de CCOO-Alicante de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV), representada y defendida por el Letrado Sr. Ruiz Olmos.
- 2) Declarar la firmeza de la sentencia 1906/208 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia con fecha 5 de junio, en autos nº 4/2018, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la empresa Ferrocarriles de la Generalitat Valenciana (FGV), sobre conflicto colectivo.
- 3) No efectuar declaración sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.