



Roj: **STS 4419/2015** - ECLI: **ES:TS:2015:4419**

Id Cendoj: **28079140012015100594**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/10/2015**

Nº de Recurso: **10/2015**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 10461/2014,**
STS 4419/2015

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a cinco de Octubre de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de Casación interpuesto por el Letrado Don Miguel A. Yuste Gilbaja, en nombre y representación de FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DE COMISIONES OBRERAS, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 19 de mayo de 2014, en actuaciones nº 177/2014 seguidas en virtud de demanda a instancia de interpuesta por FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DE CC.OO contra SERALIA SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Han comparecido en concepto de recurrido LIMPIEZAS, AJARDINAMIENTOS Y SERVICIOS SERALIA S.A. (SERALIA SERVICIOS SOCIOSANITARIOS) representado por el Letrado Don Darío Bernatto Ruescas.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DE COMISIONES OBRERAS se planteó demanda de CONFLICTO COLECTIVO de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictara sentencia por la que se declare el derecho de los trabajadores de la empresa y la correlativa obligación al cumplimiento empresarial de la obligación en materia de jornada y horarios conforme a lo establecido en el art. 19 del Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid de forma que las trabajadoras a tiempo parcial que con anterioridad tenían un coeficiente de jornada laboral conforme a las previsiones de la jornada de 35 horas semanales, se mantenga el porcentaje de su jornada debiendo acomodarse al cómputo de 36,50 horas, aumentándose la jornada semanal a realizar y así no se reduzca su salario, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración así como a las consecuencias inherentes a la misma.

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

TERCERO.- Con fecha 19 de mayo de 2014 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos la demanda formulada por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DE COMISIONES OBRERAS -CCOO-, en los autos número 177/14, seguidos en materia de conflicto colectivo a instancia de la parte recurrente, contra la empresa SERALIA



SERVICIOS SANITARIOS y, en su consecuencia, absolvemos a la demandada de las pretensiones contenidas en el suplico de la demanda."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: **1º.-** La presente demanda de conflicto colectivo ha sido presentada por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DE COMISIONES OBRERAS - CCOO- y tiene por objeto que se declare el derecho de los trabajadores de la empresa demandada SERALIA SERVICIOS SANITARIOS y la correlativa obligación al cumplimiento empresarial de la obligación en materia de jornada y horarios conforme a lo establecido en el art. 19 del Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid de forma que las trabajadoras a tiempo parcial que con anterioridad tenían un coeficiente de jornada laboral conforme a las previsiones de la jornada de 35 horas semanales, se mantenga el porcentaje de su jornada debiendo acomodarse al cómputo de 36,50 horas, aumentándose la jornada semanal a realizar y así no se reduzca su salario, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración así como a las consecuencias inherentes a la misma. **2º.-** El presente conflicto afecta a los trabajadores de la empresa SERALIA que prestan el servicio de Ayuda a domicilio y tienen suscrito contrato a tiempo parcial, 360 trabajadores de los 400 trabajadores con los que cuenta la empresa. **3º.-** A las partes les es aplicable el Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid. El convenio colectivo vigente fue publicado en el Boletín de la Comunidad de Madrid de 14 de diciembre de 2013 y tiene una vigencia de 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2013. El anterior convenio colectivo anterior fue publicado en el Boletín de la Comunidad de Madrid de 4 de octubre de 2011 y tenía una vigencia de 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011. **4º.-** Se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación."

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DE COMISIONES OBRERAS.

SEXTO.- Impugnado el recurso por las partes personadas y evacuado el traslado conferido por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar IMPROCEDENTE el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 1 de octubre de 2015, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Objeto del recurso.

Se trata de interpretar el artículo 19 del Convenio Colectivo del Sector de Servicio de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid (BOCM de 14 de diciembre de 2013) que regula la jornada laboral máxima para quienes trabajan a tiempo completo y la fija en treinta y seis horas y media a la semana, disposición que supuso incrementar en treinta minutos a la semana la jornada fijada por el convenio colectivo anterior. Más concretamente, la controversia consiste en determinar si ese incremento de la jornada laboral afecta, igualmente, a los trabajadores contratados a tiempo parcial que, consecuentemente, deberían ver incrementada proporcionalmente su jornada laboral y su salario.

La sentencia recurrida con base en el artículo 19 del Convenio citado, donde también se establece una jornada mínima para el trabajo a tiempo parcial de treinta horas en la ciudad de Madrid, desestima la pretensión formulada en el sentido de incrementar en igual porcentaje la jornada y el salario de los trabajadores a tiempo parcial. Contra este pronunciamiento se ha interpuesto el presente recurso de casación ordinaria.

SEGUNDO.- Argumentos del recurso.

El único motivo del recurso alega la infracción del artículo 19 del Convenio Colectivo de aplicación en relación con los artículos 4, 6 y 27 del mismo y con los artículos 3-3 y 34 del E.T. y 14 de la Constitución. En definitiva sostiene que la intención de los firmantes del convenio fue incrementar la jornada laboral y la retribución de los trabajadores a tiempo parcial a quienes, al menos, deben respetársele los derechos adquiridos, sin que sea posible reducirles la jornada y el salario convencional, lo que, además supondría una discriminación.

TERCERO.- Desestimación del Recurso.

1. Para resolver la cuestión planteada es conveniente tener presente lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio Colectivo de aplicación que empieza estableciendo "La jornada máxima laboral a tiempo completo será de treinta y seis horas y media semanales de trabajo efectivo", para, seguidamente, establecer normas comunes sobre el desempeño de las diferentes jornadas completas, continuadas y partidas. Finalmente, regula con detalle las jornadas a tiempo parcial y en lo que aquí interesa, empieza diciendo: "Se establece para todo el personal auxiliar de ayuda a domicilio, una jornada mínima semanal, según lo expuesto a continuación : Ayuntamiento de Madrid: treinta horas de jornada mínima semanal en cómputo trimestral...".



También debe recordarse la doctrina de esta Sala sobre la interpretación de los Convenios Colectivos y de los contratos. Así en nuestra sentencia de 23 de septiembre de 2010 (Rec. 206/09), reproducida por la de 11 de noviembre de 2010 (Rec. 23/2010) dijimos: "Recordábamos en la STS de 15 de abril de 2010 (rec. 52/09) que el primer canon hermenéutico en la exégesis del convenio colectivo es el sentido propio de sus palabras -la literalidad de sus cláusulas- (arts. 3.1 y 1281 del Código Civil).- No obstante, "la interpretación de la normas contenidas en los convenios colectivos ha de combinar los criterios de orden lógico, finalístico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a la intención de los contratantes, pues la prevalencia del componente gramatical, en tanto que expresivo -en principio- de la voluntad de las partes, ha de ceder ante interpretaciones lógicas que pongan de manifiesto la discordancia entre la literalidad y la presumible voluntad de los pactantes" (así, STS de 27 de enero de 2009 -rec. 2407/2007 - que cita sentencias anteriores)".

"A su vez, en la Sentencia de 18 de Mayo de 2010 (rec. 171/09) argumentábamos: <<.....como reiteradamente ha señalado esta Sala del Tribunal Supremo -entre otras, STS de 27 de abril de 2001 (rec. 3538/2000), es doctrina constante de este Tribunal (sentencias de 12 de noviembre de 1993 , 3 de febrero y 21 de julio de 2000, con cita de igual doctrina de la Sala Primera) " que la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos es facultad privativa de los Tribunales de Instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual ". A ello añade la sentencia de esta Sala de 20 de marzo de 1997 (recurso 3588/96), matiza " que 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 concomitantes ". En igual sentido nuestras sentencia de 22 de abril de 2013 , 19 de julio de 2013 y 28 de julio de 2015 , entre otras.

2. La aplicación de la anterior doctrina al caso de autos nos lleva a desestimar el recurso por ser acertada la interpretación que hace del artículo 19 del Convenio la sentencia recurrida, por cuanto se ajusta a la literalidad de sus cláusulas y a la intención de los negociadores del mismo que distinguieron entre la "jornada máxima laboral a tiempo completo" y la "jornada mínima semanal" en contratos a tiempo parcial fijando los límites de la jornada para cada tipo de contrato, razón por la que no es de recibo la asimilación entre uno y otro tipo de contrato que pretende el recurso que olvida que se trata de contratos diferentes, que el contrato a tiempo parcial tiene una regulación específica en el artículo 12 del E.T ., cuyo número 1 regula la duración de la jornada y faculta al convenio colectivo para fijar la duración de la jornada en uno y otro tipo de contrato. Por ello la jornada de los trabajadores a tiempo parcial es la que fija el convenio colectivo que establece su duración mínima, estipulación que beneficia a este tipo de trabajadores, pues limita la facultad de la empresa de imponer una inferior.

3. La solución dada no tiene carácter discriminatorio. No vulnera el art. 14 de la Constitución porque, cual se ha dicho antes, se trata de contratos diferentes que tienen una regulación distinta, sin que, dentro de los límites legales y convencionales establecidos, pueda afirmarse que la duración de la jornada en los contratos a tiempo parcial viene vinculada a la duración de la jornada de los contratos a tiempo completo, ni que el incremento o disminución de esta última comporta, necesariamente, semejante modificación porcentual de la duración de la jornada de los contratos a tiempo parcial.

4. También son rechazables las alegaciones de la recurrente relativas a la conservación de los derechos adquiridos y a la minoración de la jornada laboral y el salario de los mismos. En efecto, el Convenio Colectivo anterior (BOCM de 4 de noviembre de 2011) establecía también una jornada mínima, para los contratos a tiempo parcial, de treinta horas semanales y el vigente convenio la respeta y en su artículo 27 establece un incremento salarial del 0'8 % lineal para todos los grupos y jornadas. Por ello, la merma salarial de la que habla el recurso no es real, sino hipotética, porque se correspondería con un supuesto incremento de jornada que el convenio no ha establecido para este tipo de contratos.

5. Por lo expuesto, procede, cual ha informado el Ministerio Fiscal, desestimar el recurso. Sin costas.

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

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por el Letrado Don Miguel A. Yuste Gilbaja, en nombre y representación de FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DE COMISIONES OBRERAS, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 19 de mayo de 2014, en actuaciones nº 177/2014 seguidas en virtud de demanda a instancia de interpuesta por FEDERACIÓN DE



SERVICIOS PRIVADOS DE CC.OO contra SERALIA SERVICIOS SOCIOSANITARIOS. Se declara firme la sentencia recurrida. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

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

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ