



Roj: **STS 3870/2022 - ECLI:ES:TS:2022:3870**

Id Cendoj: **28079140012022100763**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/10/2022**

Nº de Recurso: **49/2021**

Nº de Resolución: **824/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AS 3206/2020,**
STS 3870/2022

CASACION núm.: 49/2021

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

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 824/2022

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D.ª María Luz García Paredes

D.ª Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 11 de octubre de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por los sindicatos Comisiones Obreras de Asturias, representado y defendido por la Letrada Sra. Fernández Martínez, Unión General de Trabajadores, representado y defendido por el Letrado Sr. Diego Ruiz, Central Sindical e Independientes de Funcionarios, representado y defendido por el Letrado Sr. Martínez Rodríguez, Corriente Sindical de Izquierdas, representado y defendido por la Letrada Sra. Rodil Díaz, contra la sentencia nº 23/2020 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 23 de diciembre de 2020, en autos nº 33/2020, seguidos a instancia de dichos recurrentes contra la empresa Inspección Técnica de Vehículos Asturias S.A. (ITVASA), sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrida la empresa Inspección Técnica de Vehículos Asturias S.A. (ITVASA), representada y defendida por el Letrado Sr. Olmos Fernández-Corugedo.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Los sindicatos Comisiones Obreras de Asturias, Unión General de Trabajadores, Central Sindical e Independientes de Funcionarios, Corriente Sindical de Izquierdas, interpusieron demanda de conflicto colectivo del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaban suplicando se *dicte sentencia estimando la presente demanda, declare la eficacia jurídica y vinculante del pacto que puso fin a la huelga celebrado ante el SASEC el día 13 de diciembre de 2019, y condena a la empresa demandada a que, estando y pasando por esta declaración, procedan a organizar y disponer para sus trabajadores de una jornada semanal de 35 horas, con efectos al día 1 de octubre de 2020, en los términos del acuerdo, obligándola a poner los medios necesarios para el cumplimiento de la sentencia que se dicte.*

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 de 23 de diciembre de 2020 se dictó sentencia ahora recurrida, con el siguiente fallo: "Que desestimamos la demanda interpuesta por los sindicatos COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES, CENTRAL SINDICAL E INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS y CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS, contra la empresa INSPECCIÓN TÉCNICA DE VEHÍCULOS S.A. (ITVASA), a la cual absolvemos de las pretensiones en su contra formuladas".

CUARTO.- Dicha sentencia declara probados los siguientes hechos:

1º.- La empresa demandada Inspección Técnica de Vehículos S.A (ITVASA), fue constituida en el mes de febrero de 1988, al amparo de la Ley 6/1987, de 23 de diciembre, del Principado de Asturias. Se constituyó como sociedad anónima, y la totalidad de su capital social es propiedad de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

2º.- Su actividad principal es el servicio de las inspecciones técnicas de vehículos en el territorio del Principado de Asturias, y se encuentra actualmente adscrita dicha empresa a la Consejería de Empleo, Industria y Promoción Económica. Dispone de nueve centros de trabajo sitos en Pruvia-Llanera, Gijón, Avilés, Mieres, El Entrego, Jarrio, Ribadesella, Cangas del Narcea, y Granda-Siero, además de una oficina sita en Oviedo, en los que se ocupa aproximadamente a unos 250 trabajadores.

3º.- Cada centro de trabajo cuenta con la siguiente representación de los trabajadores: en Pruvia-Llanera (dos delegados de CSI y uno de CSIF); en Gijón (un comité formado por 3 representantes de CCOO y 2 de CSIF); en Avilés (un delegado de CCOO); en Mieres (un delegado de UGT); en El Entrego (uno de UGT); en Jarrio (uno de UGT); en Ribadesella (uno de UGT); en Cangas del Narcea (uno de CSIF); en GrandaSiero (uno de CSIF); y en la oficina de Oviedo (un delegado de UGT).

4º.- Las **relaciones laborales** se rigen por el Convenio Colectivo del sector de compraventa y/o reparación del Automóvil, reparación y venta de motocicletas del Principado de Asturias, si bien teniendo sus trabajadores mejoras retributivas sobre las fijadas por el convenio.

5º.- El 12 de junio de 2019 por parte de las Federaciones de UGT-FICA Asturias y CCOO Industrias de Asturias, se dirigió escrito a la Consejería de Hacienda y Sector Público del Principado de Asturias, con copia del mismo a la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, en el que se exigía para el colectivo de los trabajadores de ITVASA la aplicación de la jornada semanal de 35 horas. El 24 de julio de 2019 por la Consejera, en funciones, de Hacienda y Sector Público se da contestación al escrito anterior, manifestándoles a los remitentes del mismo lo siguiente:

"La implantación de una nueva jornada en aplicación de la Ley del Principado de Asturias 7/2018, de 24 de julio, en las empresas del sector público, corresponde a la propia empresa, previa negociación colectiva con los representantes de los trabajadores. Sin perjuicio de lo referido anteriormente, procede indicar que en virtud de lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley del Principado de Asturias 14/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2019, los acuerdos, pactos o convenios a los que se lleguen sobre esta materia requerirán, antes de su aprobación, los informes favorables de las Direcciones Generales competentes en materia de función pública y de sector público, considerándose nulos de pleno derecho aquellos acuerdos adoptados sin dichos informes, a cuyo efecto, las distintas entidades, incluida ITVASA, deberán plantear la oportuna solicitud de informe, acompañada de aquella documentación que pudiera ser requerida desde las mencionadas Direcciones Generales". El 2 de agosto, por tales sindicatos, se dirige comunicación a la gerencia de ITVASA poniendo en su conocimiento el escrito que se había remitido con fecha 12 de junio de 2019 a la Consejería de Hacienda y del Sector Público y a la Consejería de Industria, solicitándoles las correspondientes reuniones para tratar tres puntos: jornada de 25 horas semanales; trabajadores eventuales a indefinidos; y nuevas contrataciones, y adjuntando a la gerencia la contestación que había sido dada por la Consejería de



Hacienda. Ese mismo día, y por medio de correo electrónico, fue remitido a los trabajadores de ITVASA, un comunicado conjunto de los sindicatos UGT y CCOO en el que les informan de la comunicación remitida a las dos Consejerías indicadas el día 12 de junio, y de la contestación recibida de la Consejera en funciones de Hacienda y Sector Público, señalando como en ella se traslada taxativamente que cualquier modificación, pacto o convenio que se lleve a cabo en entidades como ITVASA, requerirán los informes favorables de las Direcciones Generales competentes de Función Pública y de Sector Público. El 5 de agosto de 2019 por parte del entonces gerente de ITVASA, Sr. Eliseo, se remite a los delegados sindicales de ITVASA, una comunicación en la que les participa que habiendo tenido conocimiento de la respuesta de la Consejera de Hacienda a la carta enviada por UGT y CCOO, les muestra su total disponibilidad para mantener un encuentro con ellos cuando considerasen oportuno, e indicándoles que con las salvedades que la propia carta contempla.

6º.- Con motivo de una huelga convocada en la empresa demandada en el mes de agosto de 2019 por los delegados de los sindicatos CSI, CSIF y CCOO, fue celebrada una reunión el 12 de agosto de 2019 entre los representantes de los trabajadores y la gerencia de ITVASA. Al inicio de la misma por los representantes legales de los trabajadores se manifiesta que enmarcan la reunión en base a la contestación recibida por la Consejería de Hacienda y Sector Público que se acoge a la Ley del Principado de Asturias 7/2018, de 24 de julio, y que corresponde a la empresa la previa negociación colectiva con los representantes de los trabajadores. La empresa les recuerda el segundo párrafo de la carta en la que se informa que en virtud de lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley del Principado de Asturias 14/2018, de 28 de diciembre, de presupuestos generales para 2019, los acuerdos a los que se lleguen sobre esta materia requerirán los informes favorables de las Direcciones Generales competentes en función pública y de sector público, considerándose nulos de pleno derecho aquellos acuerdos adoptados sin dichos informes. Tras ello, por la representación de los trabajadores se indica que las reivindicaciones solicitadas son estabilidad **laboral**, conversión de contratos temporales en indefinidos, incorporación de nuevo personal a la plantilla de la empresa, y jornada **laboral** de 35 horas, y requieren un compromiso por parte de la Gerencia de la empresa para el cumplimiento de las tres reivindicaciones efectuadas, para realizar los trámites ante las Consejerías oportunas. La gerencia se compromete, mediante escrito que presenta, a iniciar un plan de empresa donde se negocien los tres aspectos dentro del marco legal vigente. En dicho escrito se manifiesta, en **relación** con las tres reivindicaciones planteadas por la parte social, que: la dirección se compromete, dentro del marco legal vigente, a articular las medidas ya planificadas de reclutamiento de nuevo personal y de reducción de la temporalidad correspondiente; que, junto con los representantes de los trabajadores, trabajará para conseguir que las restricciones aplicadas a ITVASA por ser sector público sean derogadas y posibiliten que la empresa opere con la flexibilidad suficiente para atender sus necesidades sin limitaciones respecto a la modalidad de contratación que priorizará el contrato indefinido; y que también se compromete a iniciar los trabajos necesarios, conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores, para construir un plan de empresa que, teniendo su sostenibilidad futura y atendiendo a sus grupos de interés, contemple la jornada semanal de 35 horas como uno de los escenarios a alcanzar. La representación de los trabajadores acuerda tomar tal compromiso de ITVASA como punto de partida para la negociación, y las partes se emplazan a una nueva reunión para el 16 de septiembre donde presentarían la documentación, informes o análisis oportunos para avanzar en la negociación. Tras la reunión fue tomada la decisión de desconvocar el preaviso de huelga, y por los representantes de los trabajadores fue remitido ese mismo día un comunicado al personal de la empresa informándoles del acuerdo de intenciones por parte de la empresa conseguido en la reunión, indicándoles que dada la intención de la empresa en llegar a un acuerdo, se había determinado el 16 de septiembre como fecha para negociar un acuerdo que posteriormente sería enviado a las Consejerías y ser ratificado.

7º.- El día 16 de septiembre de 2019 se celebra una reunión de delegados para la apertura de negociaciones. En ella por el gerente de ITVASA se informa de que por la Dirección Regional de Industria se le participó ese mismo día de que formalizaría una convocatoria de reunión con las organizaciones sindicales a la que se prevé que acuda la empresa. En el Acta de dicha reunión se recoge, entre otros extremos, que la ratificación de los acuerdos alcanzados deberá ser aprobada por las Direcciones Generales de Función Pública y Sector Público, y que la próxima reunión se pospone a la convocatoria de la Consejería de Industria.

8º.- Ya posteriormente en la sede de la Consejería de Industria se celebraron las siguientes reuniones de la mesa de negociación, la primera de ellas el día 11 de octubre de 2019, con asistencia del gerente de ITVASA, de los representantes sindicales de los trabajadores de la empresa, interviniendo por parte de la Consejería de Industria, la Jefa del Servicio de Industria, la Sra. Modesta. En todas esas reuniones habidas, a la representación social se le indicó que sería siempre necesario para los acuerdos sobre reducción de jornada, el contar con los informes favorables de la Consejería de Hacienda y de la Dirección General del Sector Público.

9º.- El día 2 de diciembre de 2019 los representantes sindicales de los trabajadores de ITVASA presentaron una convocatoria de huelga para los días 11, 12, 17, 18 y 19 de diciembre que afectaría a todos los centros de



trabajo. El objetivo de la huelga consistía en la jornada de 35 horas, acceso a plazas fijas y la incorporación de plantillas.

10º.- El 13 de diciembre de 2019 en la sede del SASEC se celebró acto de mediación, en virtud del escrito de convocatoria de huelga que había sido presentado. En dicho acto se alcanzó el siguiente acuerdo entre la empresa ITVASA y los representantes de los trabajadores:

"La jornada de trabajo de treinta y cinco horas semanales en ITVASA se implantará el día uno de octubre de 2020, y afectará a todos los trabajadores de la empresa. En todo caso, las partes se reunirán con treinta días de antelación, para llegar a los acuerdos que consideren respecto a posibles cuestiones económicas, técnicas y organizativas que se detecten con anterioridad". En el acta levantada se hace constar que se adjunta a la misma "como Doc. Único el acta del pasado día 5 de diciembre en la que la empresa había dado su conformidad a las otras dos reivindicaciones planteadas por la parte social, como era la estabilización en el empleo y el incremento de personal". La mediación celebrada el día 5 de diciembre de 2019 quedó en suspenso al acordarse por la representación social la retirada, por razones técnicas, de la convocatoria de huelga que tenía señalada como días de desarrollo el 11, 12, 17, 18 y 19 de diciembre, y haberse procedido a presentar una nueva convocatoria de huelga para los días 17, 18 y 19 de diciembre de 2019 y 8, 9 y 14 de enero de 2020, cuyo objetivo seguía consistiendo en la implantación de la jornada de 35 horas semanales en todos los centros de trabajo, el acceso de plantilla a plazas fijas, y la incorporación de plantilla. En el Acta levantada en dicho día, y cuyo contenido se da por reproducido, consta recogido, entre otros particulares, lo siguiente: que por el gerente de ITVASA a la pregunta planteada en **relación** a la implantación de una jornada de 35 horas semanales manifiesta que no está en disposición de dar una fecha cierta; que por la representación de CSI se manifiesta que en las reuniones sostenidas con la Consejería de Empleo, dicho sindicato siempre manifestó su oposición a los tres puntos recogidos en la propuesta de la misma, al considerar que no era firme, al depender la misma de la ratificación de otras dos Consejerías; que la parte social trasladaba su disposición hasta el inicio de la huelga el día 17 de diciembre, para reunirse no solo con la dirección de la empresa sino también con las Administraciones que tienen competencias sobre las materias que se estaban debatiendo; que por la empresa se manifiesta que de las tres reivindicaciones planteadas por la parte social ha respondido positivamente a dos de las mismas, y respecto a la tercera, que es la relativa a la jornada de 35 horas semanales, muestra su disposición a negociar sin fijar fechas concretas de implantación.

11º.- El 14 de marzo de 2020 fue declarado, en virtud del Real Decreto 463/20, de 14 de marzo, el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionado por el COVID-19, lo que ocasionó que la empresa demandada tuviera cerradas sus instalaciones, y suspendida su actividad, desde el 15 de marzo de 2020 y hasta el 11 de mayo de 2020, en que volvieron a abrirse las instalaciones. En dicho periodo hubieron de cancelarse, por el cierre, las citas que ya estaban concedidas, y no pudo llevarse a cabo ninguna inspección.

12º.- En el mes de agosto por la representación de los trabajadores fue convocada una huelga en la empresa demandada para varios días, cuyo objetivo consistía en conseguir la incorporación de nueva plantilla, la estabilización de contratos temporales ya existentes a indefinidos, y la no modificación de sustancial de la jornada y horarios de los trabajadores. En el Acta del acto de mediación celebrado ante el SASEC el 20 de agosto, se recoge que del resultado de las negociaciones se presenta la siguiente propuesta: "1. Abono de la hora diaria correspondiente a la ampliación de horario de lunes a viernes de 6:00 a 23:00 horas, como hora extra, hasta un total 80 horas por trabajador en el transcurso de 2020, máximo permitido por la ley, en horario de 1 hora por turno. En el momento en que se modifiquen las condiciones **laborales**, según el acta del SASEC de fecha 13 de diciembre de 2019, se acomodarían la realización de horas extraordinarias. 2. Compromiso inexcusable de incrementar la plantilla en la medida y en los plazos que la normativa estatal permita, dado que no es una competencia del Gobierno regional. La administración llevará a cabo todas las contrataciones que sean posibles dentro de lo que marca la legislación aplicable, sin poder establecer mínimos...". La propuesta es aceptada por la empresa, manifestando la parte social que someterá el principio de acuerdo a ratificación de los trabajadores para su votación, y que en caso de ser aprobado el preacuerdo se procedería a la desconvocatoria de las huelgas, y su resultado se comunicaría al SASEC para terminar la mediación con el resultado de con avenencia, y que en el caso ser rechazada se continuaría con los paros convocados finalizando el acto sin avenencia.

13º.- En fecha 14 de septiembre de 2020 por la empresa ITVASA se dirigió a la Consejería de Hacienda-Dirección General de Presupuestos, y a la Consejería de Presidencia-Dirección General de Función Pública, solicitud de informe sobre la aplicación de la jornada **laboral** de 35 horas semanales a partir del día 1 de octubre de 2020 y en base al acuerdo firmado el 13 de diciembre de 2019 por la dirección de ITVASA y la representación de los trabajadores. Previamente diversas solicitudes de información que fueron efectuadas a la empresa por ambas Direcciones Generales, y de su cumplimiento por parte de la misma, el 2 de octubre de 2020 se emitió informe desfavorable por el Director General de la Función Pública. El 8 de octubre de 2020 es



emitido informe por la Directora General de Presupuestos que también resulta desfavorable. El contenido de ambos informes, que fueron aportados por las partes litigantes, se da por reproducido.

14º.- A fecha 31 de octubre de 2020 en la empresa demandada existe una disminución de 50.009,34 horas trabajadas con respecto al mismo periodo de 1 de enero de 31 de octubre del año 2019 (un descenso del 14,89%). Antes del cierre de las instalaciones en el mes de marzo de 2020 con ocasión del Covid, se venía realizando un promedio de 1.722 inspecciones diarias, pasando después de la reapertura habida en el mes de mayo a realizarse 1.298 diarias, que posteriormente pasaron a ser de unas 1.619 inspecciones diarias. Si la jornada de los trabajadores pasara de las 37,5 horas semanales a la de 35 horas, dicha disminución de horas, que conllevaría mayor demora en la prestación del servicio - que ya tiene una acumulación de citas pendientes de 126.470 a 25 de noviembre de 2020 y una demora promedio para los clientes de 132 días naturales, además de una disminución en la facturación y por lo tanto en los ingresos superior a los 793.000 euros-, haría precisa la contratación de al menos quince nuevos trabajadores para mantener la actividad productiva.

15º.- El 16 de octubre de 2020 se celebró acto de mediación ante el SASEC, en virtud del escrito que había sido presentado ante dicho Organismo el 8 de octubre el sindicato Comisiones Obreras, y en el que se solicitaba que por ITVASA se aviniera a dar cumplimiento íntegro al acuerdo celebrado en el SASEC el 13 de diciembre de 2019, y que puso fin a la huelga convocada, obligándose a establecer para toda la plantilla una jornada de 35 horas semanales con efectos al día 1 de octubre de 2020. Las representaciones de UGT, CSIF y CSI, se adhirieron en el acto a la reclamación del escrito de demanda, finalizando el mismo con el resultado de sin avenencia".

QUINTO.- Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre de los sindicatos Comisiones Obreras de Asturias, representado y defendido por la Letrada Sra. Fernández Martínez, Unión General de Trabajadores, representado y defendido por el Letrado Sr. Diego Ruiz, Central Sindical e Independientes de Funcionarios, representado y defendido por el Letrado Sr. Martínez Rodríguez, Corriente Sindical de Izquierdas, representado y defendido por la Letrada Sra. Rodil Díaz, en escrito de fecha 29 de enero de 2021, formalizó el correspondiente recurso, basándose en el siguiente motivo: ÚNICO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por vulnerar el art. 28.2 CE, art. 8.2 RDL 17/1977, de 4 marzo, sobre **relaciones** de trabajo, en **relación** con el art. 37.1 CE, at. 2.d) LOLS, art. 38.10 RDL EBEP, arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC.

SEXTO.- 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 votación y fallo el día 11 de octubre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.

Se discute si la empresa pública demandada viene obligada a implantar la jornada semanal de 35 horas por así haberse recogido en un acuerdo de fin de huelga. La sentencia de instancia ha desestimado la pretensión y el recurso interpuesto por los cuatro sindicatos demandantes no combate su narración fáctica.

1. El acuerdo de fin de huelga cuestionado.

En diciembre de 2019 se convoca una huelga en la empresa reivindicando la jornada de 35 horas, el acceso a plazas fijas y la incorporación de plantillas (HP Noveno). Tras diversas conversaciones y una reunión formal previa en días anteriores, el 13 de dicho mes se alcanza el siguiente acuerdo entre ITVASA y la representación asalariada:

"La jornada de trabajo de treinta y cinco horas semanales en ITVASA se implantará el día uno de octubre de 2020, y afectará a todos los trabajadores de la empresa.

En todo caso, las partes se reunirán con treinta días de antelación, para llegar a los acuerdos que consideren respecto a posibles cuestiones económicas, técnicas y organizativas que se detecten con anterioridad".

En el acta levantada se hace constar que se adjunta a la misma "como Doc. Único el acta del pasado día 5 de diciembre en la que la empresa había dado su conformidad a las otras dos reivindicaciones planteadas por la parte social, como era la estabilización en el empleo y el incremento de personal".

2. La sentencia recurrida.

Mediante su sentencia 23/2020 de 23 de diciembre la Sala de lo Social del TSJ de Asturias desestima la demanda de conflicto colectivo (proc. 33/2020) instada por los sindicatos Comisiones Obreras de Asturias



(CCOO), Unión General de Trabajadores de Asturias (UGT), Central Sindical e Independiente de Funcionarios (CSIF) y Corriente Sindical de Izquierdas (CSI). Sus núcleos argumentales son los siguientes.

A) El valor de los pactos de fin de huelga, equiparado al del convenio colectivo, no comporta que las Leyes hayan de ceder ante los mismos.

B) La interpretación de tales pactos ha de regirse por las mismas reglas que las del convenio colectivo, invocando la doctrina de esta Sala Cuarta sobre el particular.

C) La literalidad del pacto muestra que la efectiva implantación de la jornada de 35 horas acordada no era directa, sino que quedaba condicionada a otros datos.

D) Queda acreditado que los negociadores conocían la necesidad de que su aplicación viniera precedida del informe favorable de la Dirección General competente (actualmente las de Función Pública y de Presupuestos), los cuales se emitieron en sentido desfavorable, por lo que la empresa no podía entonces efectuar la implantación de la jornada.

E) La posterior huelga convocada que dio lugar a un nuevo pacto en que se invocaba el cumplimiento del primero no fue por cuestión relacionada con la jornada semanal de 35 horas.

F) Aun cuando la citada jornada semanal ha sido ya aprobada por Pacto colectivo para los empleados públicos de la Administración del Principado de Asturias, dicho acuerdo no resulta aplicable a la empresa demandada, al no comprender en su ámbito a las entidades del sector público autonómico empresarial o fundacional.

G) La solución dada a un problema parecido y referido a la Universidad de Oviedo no es trasladable, dado que allí concurrían circunstancias singulares.

3. Recurso de casación y actuaciones procesales concordantes.

A) Mediante escrito fechado el 29 de enero de 2021, debidamente representadas y asistidas, las cuatro organizaciones sindicales demandantes han formulado su recurso de casación, estructurado en un único motivo y al amparo del artículo 207.e) LRJS ("Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate").

Denuncian la vulneración del art. 28.2 CE (derecho de huelga); del art. 8 Dos del Real Decreto-Ley 17/1977 (eficacia de los pactos de fin de huelga) en **relación** con el art. 37.1 CE (fuerza vinculante de los convenios y garantía legal de la negociación colectiva) y con el art. 2.2.d e la LOLS (acción sindical); y del art. 38.10 del Real Decreto Legislativo 5/2015 (EBEP) donde se garantiza el cumplimiento de los pactos y convenios. Asimismo, consideran que la sentencia infringe los art. 3, 4, 1281 a 1285 del Código Civil por cuanto la sentencia interpreta incorrectamente el pacto que puso fin a la huelga.

Partiendo de la base de que no pretenden alterar los hechos declarados probados, y tras recoger varios de ellos y algún elemento fáctico contenido en la fundamentación jurídica de la sentencia, sostienen:

Su disconformidad con la interpretación judicial del contenido de los pactos de fin de huelga de 13 de diciembre de 2019 y 20 de agosto de 2020, al no existir condicionante alguno para que la empresa cumpliera con lo allí acordado: que el 1 de octubre de 2020 tenía que implantar la jornada de 35 horas semanales.

Su disconformidad con la apreciación judicial de que conocían que los informes de las Direcciones Generales de Función Pública y de Presupuestos eran preceptivos, incluso después del acuerdo de fin de huelga.

Que el pacto de fin de huelga al tener la misma eficacia que un convenio colectivo, debe ser de obligado cumplimiento para la empresa, aunque sea una empresa pública, y si no hubiera podido aplicarlo debió utilizar la vía del art. 38 EBEP o utilizar el mecanismo del art. 163 LRJS.

Que el derecho de huelga es un derecho fundamental y como tal goza de la protección máxima por lo que la sentencia, al restarle valor al pacto y someterlo a condicionantes no expresados, lo está socavando.

Que no solo luce la legalidad sino también la legitimidad de su pretensión; aunque saben que no les resulta aplicable, mencionan que por la Ley de Presupuestos del Principado de Asturias se autorizó la jornada de 35 horas a todo el sector público.

B) Fechado el 15 de febrero de 2021, el Abogado y representante de la empresa suscribe escrito de impugnación al recurso. Denuncia la introducción de cuestiones nuevas, en sentido procesal, así como una indirecta revisión de los hechos probados.

Respecto del tema de fondo, expone las razones por las que la interpretación del Acuerdo y las circunstancias posteriores avalan la solución acogida por la sentencia de instancia, cuyo acierto debe presumirse con arreglo



a la jurisprudencia. Subraya que, en todo caso, la sujeción del acuerdo al resto del ordenamiento es obligada, al igual que sucede con los convenios colectivos.

C) Por su lado, mediante Informe datado el 8 de abril de 2021, la representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta da cumplimiento a las previsiones del artículo 214 LRJS.

Considera que el problema no está en la interpretación del pacto de fin de huelga, sino en su necesaria sumisión a lo previsto en las normas. El carácter fundamental del derecho de huelga no comporta que el pacto mediante el que se le pone fin posea un mayor rango que las Leyes a que ha de sujetarse, al igual que sucede con los convenios colectivos. En consecuencia, se inclina por la desestimación del recurso.

SEGUNDO.- Presupuestos para la resolución del recurso.

1. Introducción de "cuestiones nuevas".

Debemos comenzar despejando la objeción formulada por la impugnante, al considerar que los recurrentes han introducido cuestiones nuevas en el recurso, de manera que no deberíamos examinarlas.

A) Doctrina general.

Interesa recordar la doctrina de esta Sala sobre las llamadas "cuestiones nuevas" en el ámbito de la casación. La STS 422/2017 de 12 mayo (DC *Santa Bárbara*) ha compendiado la doctrina sobre el particular.

Salvo en temas de orden público, apreciables de oficio, impera como criterio general la inadmisibilidad de "cuestiones nuevas" en todo recurso. No pueden plantearse válidamente cuestiones que no se hayan planteado en la instancia, de forma que tales cuestiones nuevas tienen que ser necesariamente rechazadas en ese recurso.

Esta regla tiene su base, fundamento y justificación en el principio dispositivo o de justicia rogada que rige el proceso judicial español. Se recuerda que el epígrafe VI de la LEC precisa que "la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil sigue inspirándose en el principio de justicia rogada o principio dispositivo, del que se extraen todas sus razonables consecuencias con la vista puesta, ... en que, como regla, los procesos civiles persiguen la tutela de derechos e intereses legítimos de determinados sujetos jurídicos, a los que corresponde la iniciativa procesal y la configuración del objeto del proceso"; y el art. 216 de este mismo cuerpo legal, que se intitula "principio de justicia rogada", dispone que "los Tribunales civiles decidirán los asuntos en virtud de las aportaciones de hechos, pruebas y pretensiones de las partes, excepto cuando la ley disponga otra cosa en casos especiales".

Más en concreto ha de excluirse toda cuestión novedosa en el recurso de casación -bien sea ordinario o para la unificación de doctrina-, que ha de ceñirse a los errores de apreciación fáctica o a las infracciones de Derecho sustantivo o procesal en que haya podido incurrir la sentencia recurrida, en atención tanto a su carácter extraordinario como a las garantías de defensa de las partes recurridas, cuyos medios de oposición quedarían limitados ante un planteamiento nuevo, que desconocería -asimismo- los principios de audiencia bilateral y congruencia

Si por el principio de justicia rogada el Juez o Tribunal sólo puede conocer de las pretensiones y cuestiones que las partes hayan planteado en el proceso, esta regla se ha de aplicar en los momentos iniciales del mismo, en los que tales pretensiones y cuestiones han de quedar ya configuradas. Por tanto, fuera de esos momentos iniciales no es posible suscitar nuevos problemas o cuestiones; lo que pone en evidencia que estas nuevas cuestiones no se pueden alegar válidamente por primera vez en vía de recurso.

B) Infracciones normativas invocadas con anterioridad e innovaciones denunciadas.

La impugnante advierte que en el escrito promotor del conflicto colectivo no aparece invocado el artículo 2.2.d) LOLS, ni los diversos preceptos del Código Civil sobre interpretación de normas y contratos. Recordemos los términos en que se ha suscitado el conflicto y determinado la pretensión.

La demanda promotora de este procedimiento invoca tanto el contenido del EBEP y del ET cuando el RDL 17/1977 y la LPGE 6/2018. En concreto, los sindicatos demandantes alegan que el acuerdo alcanzado goza de la eficacia que le otorga el artículo 8.Dos del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre **relaciones de trabajo**, que le asigna la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo. Por el Acuerdo los trabajadores renunciaron al ejercicio del derecho de huelga (se desconvocó), y llegado el término de lo pactado, no cabe sino cumplir con ello, según el principio básico de buena fe contractual y la eficacia vinculante de los pactos.

Reclaman la aplicación del pacto con eficacia de convenio colectivo, ya que el artículo 38.10 del EBEP garantiza el cumplimiento de los pactos y acuerdos, y solo con carácter excepcional y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, sin que se haya activado ese mecanismo. Además, la reducción de jornada ha sido ya aprobada a través de un pacto colectivo celebrado con



el resto de los empleados públicos, no tratándose de un pacto contrario a la ley ya que toda la Administración del Principado goza ya de tal jornada.

También argumentan que la Administración del Principado de Asturias ha cumplido el objetivo de estabilidad presupuestaria, con carácter general, y que el principal escollo es la necesidad de formalizar nuevas contrataciones derivadas de la reducción del tiempo de trabajo de los empleados, que son calculadas en el informe de la Dirección General de Presupuestos en unos quince contratos indefinidos que determinaría un incremento de los gastos de personal, y se superaría con ello la tasa de reposición posible en el ejercicio 2020 (5 contratos).

En **relación** con la necesidad de disponer de los informes con antelación a la formalización del pacto alegan que nadie puede invocar en su favor la propia torpeza, y que en todo caso el pacto fue firmado por el gerente de ITVASA y generó la confianza legítima de que había sido adoptado con todas las garantías y previsiones legales y por persona competente; no habiendo sido revisado de oficio, despliega el mismo todos sus efectos jurídicos.

C) Decisión de la Sala.

No cabe confundir lo que son aspectos, problemas, cuestiones o materias ajenas al debate habido en la instancia con la denuncia de infracciones normativas achacadas a la sentencia. Ni es posible identificar los fundamentos normativos de una pretensión con la causa de pedir o con lo propiamente solicitado.

Recordemos que la demanda que activa el proceso **laboral** no requiere una fundamentación jurídica sino "la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas" (art. 80.1.c LRJS). Y en el caso específico del conflicto colectivo, como el presente, lo exigido es "una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada" (art. 157.1.c LRJS).

Las invocaciones normativas contenidas en el escrito activando el procedimiento de conflicto colectivo y la exposición ante el Tribunal de instancia satisfacen adecuadamente la exigencia de fundamentar sucintamente la pretensión. En el apartado inmediatamente anterior hemos dejado constancia detallada de todo ello para justificar nuestra afirmación. De hecho, la queja de la impugnante no se dirige hacia ese aspecto, sino hacia la amplia denuncia de infracciones que el recurso ha desplegado para combatir el fallo desfavorable de instancia.

No consideramos que haya temas nuevos en el recurso, que el mismo haya alterado los términos de lo debatido ante la Sala del TSJ de Asturias o que las normas invocadas como vulneradas sean ajenas a la pretensión esgrimida. Baste con advertir que se trata de reforzar el enlace existente entre derecho de huelga y libertad sindical (art. 2.2.d LOLS) o de salir al paso del modo en que la Sala de Asturias ha interpretado el alcance del Acuerdo de fin de huelga (preceptos del Código Civil).

En realidad, el recurso ha argumentado en cascada las razones por las que, a su entender, la sentencia debe ser casada y la demanda estimada. No se trata de argumentos sorprendentes o desapegados de los expuestos anteriormente, ni de normas carentes de conexión directa e inmediata con las ya invocadas. Desde luego, en modo alguno apreciamos que se haya generado indefensión, pues los invocados son preceptos en que la sentencia recurrida se ha basado y lo que sería inadmisibles (desde la perspectiva constitucional de tutela judicial del art. 24) es que el Tribunal pudiera basarse en unos preceptos sin que la parte discrepante pudiera denunciar lo que considera interpretación errónea de los mismos.

2. Respeto a los hechos probados.

Para analizar el acierto o desacierto de la decisión de la sentencia recurrida debemos partir, necesariamente, del sustrato fáctico del presente litigio, tal y como ha quedado definitivamente declarado probado. Queda dicho ya que el recurso solo denuncia la infracción de diversas normas, afirmando que respeta el relato de lo acaecido elaborado por la Sala de Asturias.

Por tanto, el recurso no puede cuestionar, restar, adicionar o partir de una realidad diversa de la judicialmente apreciada. De lo contrario incurriría en un defecto procesal que lo abocaría al fracaso. Al construir su razonamiento sobre premisas que no coinciden con la crónica judicial incurriría en una petición de principio, haciendo supuesto de determinada cuestión. Al actuar de ese modo se propicia el vicio procesal de la llamada "petición de principio" o "hacer supuesto de la cuestión", que se produce cuando se parte de premisas fácticas distintas a las de la resolución recurrida. Este defecto se produce cuando el recurrente parte de unas premisas fácticas distintas a las que declara probadas la resolución recurrida (STS 141/2021 de 2 febrero, rec. 128/2019 y las citadas en ella).

3. Doctrina sobre interpretación de los convenios y acuerdos.



Como queda expuesto, las partes litigantes, el Ministerio Fiscal y el Tribunal de instancia han basado sus respectivas posiciones, de forma importante, en la interpretación del Acuerdo de diciembre de 2019. Entre otras muchas, las SSTS 104/2020 de 5 febrero (rcud. 3174/2017); 904/2020 de 13 octubre (rc. 132/2019); 577/2020 de 1 de julio (rc. 223/2018); 1125/2020 de 15 diciembre (rc. 80/2019) y 1135/2020 de 21 diciembre (rc. 76/2019) compendian nuestra doctrina sobre el particular.

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], 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.

Atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: 1º) La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC). 2º) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). 3º) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). 4º) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). 5º) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable. 6º) Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo".

Una antigua línea jurisprudencial sostenía que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) 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". (SSTS de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras). De este modo, decíamos, "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" (STS de 20 de marzo de 1997, rec. 3588/1996).

Sin embargo, con arreglo a la doctrina que actualmente acogemos, frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta".

4. Supeditación de convenios y acuerdos a la jerarquía normativa.

Asimismo, conviene recordar, como pauta para el enfoque y resolución del recurso, la reiterada doctrina de esta Sala elaborada a propósito de la aplicabilidad de las normas de control del gasto en el empleo público (por todas STS 10 marzo 2020, rco. 248/2018, reproducida en la STS 16 julio 2020, RC 226/2018).

"Se trata de afirmar la licitud y constitucionalidad de la restricción de derechos, pese a que ello incida en la libertad sindical y la negociación colectiva. Son muy numerosas las ocasiones en que así lo hemos debido explicar; a título de ejemplo, puede verse las SSTS 566/2016 de 28 junio (rco. 70/2015; Puertos del Estado) y 967/2018 de 20 noviembre (rco. 208/2017; retribución variable en EGMASA).

El Tribunal Constitucional, en sus Autos nº 85/2011 y 104/2011, ha aclarado que la limitación o, si se quiere, reducción de derechos que se acuerda en el ámbito autonómico de referencia, igual que la experimentada en el ámbito Estatal, no infringe ningún precepto constitucional o estatutario. Respecto al derecho a la negociación colectiva como integrante de la libertad sindical, como también hemos declarado con reiteración, la misma Constitución (art. 9.1) garantiza los principios de legalidad y jerarquía normativa y, conforme al art. 3.1.a) ET, las disposiciones legales prevalecen sobre cualquier otra fuente de la **relación laboral**. Es claro, pues, que la Ley 1/2012 no vulnera el derecho de libertad sindical, tal como ha entendido el Tribunal Constitucional y esta



propia Sala en las resoluciones arriba mencionadas. Lo acordado en Convenio Colectivo puede ser modificado por Ley posterior y ello no vulnera los arts. 28, 37.1 y 86.1 de la Constitución."

La doctrina constitucional al respecto es abundantísima y no deja lugar a dudas. La STC Pleno 127/2019 de 31 octubre, examinando la vulneración del derecho de libertad sindical en la vertiente del derecho de negociación colectiva (arts. 28.1 y 37.1 CE), la recapitula del siguiente modo:

Como ha recordado la STC 104/2015, de 28 de mayo, FJ 8, "en cuanto a este derecho a la negociación colectiva y a la fuerza vinculante de los convenios, hemos declarado también en el citado ATC 85/2011, FJ 8, y en los que le siguen, que no puede confundirse ni identificarse esta con una pretendida intangibilidad o inalterabilidad del convenio, toda vez que, como ya ha tenido ocasión de declarar este Tribunal 'del art. 37.1 CE no emana ni deriva la supuesta intangibilidad o inalterabilidad del convenio colectivo frente a la norma legal, incluso aunque se trate de una norma sobrevenida (STC 210/1990, de 20 de diciembre, FFJJ 2 y 3), insistiendo el Tribunal en el contexto de esta declaración en que, en virtud del principio de jerarquía normativa, es el convenio colectivo el que debe respetar y someterse no solo a la ley formal, sino, más genéricamente, a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario (en el mismo sentido, SSTC 177/1988, de 10 de octubre, FJ 4; 171/1989, de 19 de octubre, FJ 2; 92/1994, de 21 de marzo, FJ 2, y 62/2001, de 1 de marzo, FJ 3, y ATC 34/2005, de 31 de enero, FJ 5)".

También debemos traer a colación la doctrina constitucional referida a la conexión entre negociación colectiva y potestades de la Administración Autonómica, dado que el recurso invoca la vulneración de preceptos del EBEP: La recién citada STC 127/2019 la sintetiza así:

La negociación colectiva regulada en el TRLEEP "no es límite ni condición para la potestad legislativa del parlamento autonómico, solo limitado en Derecho por la norma suprema y por el control estrictamente jurídico derivado de ella que este Tribunal tiene encomendado" (STC 87/2018, de 19 de julio, FJ 3). No puede deducirse de los arts. 32.2 y 38.10 TRLEEP que el legislador estatal haya querido reservar un margen de libertad a las administraciones, sin someterse a normas legales de ningún tipo, de modo que no pueda el legislador (aquí el legislador presupuestario de la Comunidad de Madrid) interferir ni regular ningún aspecto del régimen de los acuerdos, pactos o convenios suscritos con el personal **laboral** y funcionario del sector público autonómico, so pena de inconstitucionalidad de la ley que así lo establezca. Una restricción tan intensa de las competencias autonómicas, como la que deriva de la interpretación que los recurrentes proponen, que impediría la intervención del parlamento autonómico en la cuestión de las retribuciones del personal al servicio del sector público, mediante el concreto mecanismo de la suspensión de los pactos y acuerdos suscritos entre las administraciones y los representantes del personal a su servicio, hubiera debido establecerse expresamente en la norma estatal (en un sentido similar, STC 106/2019, de 19 de septiembre, FJ 9), sin perjuicio del juicio que, en su caso, tal restricción mereciera desde la perspectiva de su adecuación al orden constitucional de distribución de competencias.

5. Valor del acuerdo fin de huelga.

En diversas ocasiones nos hemos referido a los pactos de fin de huelga para interpretar su alcance. La STS 7 febrero 2011 (rco. 102/2010) resume nuestra doctrina del siguiente modo:

Los acuerdos de desconvocatoria o de fin de huelga, – cuya naturaleza ostenta el ahora objeto de la interpretación cuestionada, del que no se discute la ratificación posterior del preacuerdo alcanzado por las partes representadas ni consta que hubiere sido impugnado –, tienen el valor de convenio colectivo, como establecen los arts. 8.2 ("... *El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo*") y 24.1 del *Real Decreto-ley 17/1977 de 4 - marzo* ("... *Dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo*") y corrobora la jurisprudencia constitucional y social (entre otras, STC Pleno 11/1981 de 8-abril , SSTS/IV 31-mayo-1995 -rco 1677/1994 , 29-octubre- 2002 -rco 1244/2001, 14-marzo-2005 -rco 6/2004 , 21-julio-2009 -rcud 3389/2008 , 21-septiembre-2009 -rco 56/2009 , 23-septiembre-2009 -rcud 4065/2008 , 22-enero-2010 -rcud 925/2009 , 9-febrero-2010 -rco 19/2009 , 3-junio-2010 -rcud 3008/2009 , 15-junio-2010 -rcud 680/2009 , 5-julio-2010 -rcud 2039/2009 , 4-noviembre-2010 -rcud 2907/2009); por tanto, su interpretación debe ajustarse a las normas que regulan la interpretación de los convenios colectivos.

La STS 12 junio 2012 (rco. 133/2011) examina diversos acuerdos y concluye que en ellos no hay una obligación directa de abono de determinadas cantidades, a la vista de su literalidad y de la conducta posterior de los sindicatos.

La STS 248/2016 de 29 marzo (rco. 127/2015) advierte que los pactos de fin de huelga poseen naturaleza de convenio extra estatutario y que su vigencia no va más allá de lo en ellos previsto:

Los pactos cuestionados, alcanzados en años sucesivos, entre la empresa y la representación de los trabajadores han venido complementando o precisando lo establecido en los sucesivos convenios colectivos



estatutarios de aplicación, pero no constituyen, lo que asumen las partes, un verdadero convenio colectivo, sino pactos incluibles entre los denominados extraestatutarios. Como destaca el Ministerio Fiscal en su informe, en el que propugna la desestimación del recurso, los sucesivos pactos tienen una concreta vigencia temporal expresamente pactada, y por su naturaleza extraestatutaria no cabe entenderlos sometidos a "ultra actividad" y no generan condiciones más beneficiosas en los términos del *art. 41 ET*.

La STS 381/2017 de 28 abril (rcud. 490/2016) pone de relieve la posibilidad de que un acuerdo fin de huelga deje abierta la concreción de su contenido a los posteriores.

La STS 581/2017 de 4 julio (rco. 106/2016) analiza el pacto de fin de huelga suscrito y concluye que de él deriva el compromiso de negociar en el futuro y no de aplicar directamente:

De la literalidad del documento en cuestión no se desprende una obligación directa de establecimiento de cualquier acción de movilidad voluntaria en los niveles 3 a 6 del personal operativo sino, exclusivamente, el compromiso de negociarlas de futuro con la representación del personal, algo que, según se desprende de las distintas reuniones descritas en los hechos probados, no puede decirse que suponga la infracción del *art. 8.2 del RDL 17/1977, de 4 de marzo*, aunque sólo sea porque el propio texto de ese acuerdo, en línea con lo que esta Sala sostuvo en su sentencia de 12-6-2012 (R.133/2011), en litigio que afectó a la misma empresa y guarda una gran similitud con éste, tampoco aquí tiene el contenido obligacional de compromiso o vinculación directa para la empresa.

La STS 1056/2018 de 13 diciembre (rco. 3/2018) reafirma doctrina previa conforme a la cual "aun cuando fueran lícitos los pactos tendentes a poner fin a la huelga, no cabe dar eficacia general a aquéllos que afectan al desarrollo de cuestiones de carácter estatutario", como son las referidas a legitimación para negociar.

La STS 312/2019 de 11 abril (rcud. 312/2019), con cita de otras muchas, expone que los pactos de fin de huelga no pueden ser el cauce para eludir la aplicación de las reglas sobre despido colectivo:

El hecho de que tal forma de proceder estuviera amparada por lo pactado en un acuerdo fin de huelga no resulta óbice para la conclusión que aquí se mantiene. La especialidad que a los presentes efectos tiene el acuerdo fin de huelga sería que, conforme a lo dispuesto en el *artículo 8.2 in fine del RDL 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones* de trabajo, el pacto fin de huelga tendría efectos de convenio colectivo. Pues tal convenio colectivo no podría, como se avanzó, dejar sin efecto y prescindir para el supuesto concreto de la noción de despido colectivo establecida en la ley.

La STS 328/2019 de 25 abril (rco. 236/2017) aborda el supuesto de cinco convocatorias simultáneas de huelga a cargo de otros tantos sindicatos y razona así:

El posible pacto que se alcance, conforme al inciso final del *art. 8-2 del RD 17/1977*, tendrá valor de convenio colectivo, siempre y cuando que la decisión de la parte social que vote a favor del acuerdo se acomode a los requisitos de mayoría representativa que establece el ET en su Título III para la aprobación de los convenios colectivos estatutarios, pues en otro caso el acuerdo de fin de huelga tendrá eficacia de simple pacto contractual que obliga a los firmantes del mismo, lo que comportará que en ambos casos los disidentes puedan acordar seguir adelante con la huelga si lo consideran oportuno y asumen las responsabilidades que de ello se derive, ex artículo 11 del citado RDL, pudiendo también adherirse a ese pacto.

La STS 203/2020 de 4 de marzo (rco. 43/2017) aborda la interpretación del Acuerdo de fin de huelga (2007) alcanzado en el sector de construcción de la Comunidad Valenciana y lo hace aplicando la expuesta doctrina.

TERCERO.- Resolución.

Digamos ya que no consideramos que la sentencia haya incurrido en las infracciones denunciadas, por lo que vamos a desestimar el recurso. Las razones de ello, al tiempo confirmación de las acogidas por la Sala de Asturias y argumentación para rebatir las de los sindicatos recurrentes, son las que siguen.

1. Correcciones fácticas indirectas.

El necesario respeto a los hechos probados (apartado 2 del Fundamento precedente) exige no tomar en cuenta las reflexiones que se cimentan en presupuestos diversos a los que están acreditados.

A) Así sucede a propósito de la aplicabilidad del Acuerdo del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias sobre aplicación de la jornada de 35 horas a los empleados públicos pues la sentencia expone lo contrario, sin que se haya interesado su corrección:

"[...] este acuerdo no resultaba ser aplicable a la empresa ITVASA, al no comprender el mismo en su ámbito de aplicación a las entidades del sector público autonómico empresarial o fundacional, y si bien es cierto que para garantizar una homogeneidad con lo ya acordado en el ámbito de la Administración del Principado de Asturias,



fue dictada una Instrucción por parte de las Direcciones Generales de Función Pública y de Presupuestos el 17 de febrero de 2020 para la aplicación de la reducción de jornada en el ámbito de las fundaciones y empresas públicas, y también en el ente público Consorcio de Transportes de Asturias, sin embargo ha de tenerse en cuenta como en la misma se señala que para la aplicación efectiva de la reducción de jornada ordinaria en la entidades del sector público autonómico de carácter empresarial o fundacional, se precisa como requisitos tanto la previa negociación colectiva (con la limitación de que no se podrán reducir más de dos horas y media sobre el promedio de la jornada semanal vigente sin que quepa una la fijación de una jornada por debajo de las 35 horas semanales), como que los acuerdos, pactos o convenios a los que se llegue sobre la materia, requerirán antes de su aprobación los informes favorables de las Direcciones Generales competentes en materia de función pública y de presupuestos, de conformidad con lo previsto en el artículo 28 de la Ley del Principado de Asturias 8/2019, de 30 de diciembre de Presupuestos Generales para 2020.

B) También hay que descartar las reiteradas y extensas reflexiones realizadas en torno a la ignorancia de quienes negociaron el acuerdo sobre su condicionante. En este sentido resulta pertinente el recordatorio del hecho probado Décimo, conforme al cual antes de alcanzar el Acuerdo de fin de huelga la empresa advirtió expresamente sobre tal extremo:

Por el gerente de ITVASA a la pregunta planteada en **relación** a la implantación de una jornada de 35 horas semanales manifiesta que no está en disposición de dar una fecha cierta; que por la representación de CSI se manifiesta que en las reuniones sostenidas con la Consejería de Empleo, dicho sindicato siempre manifestó su oposición a los tres puntos recogidos en la propuesta de la misma, al considerar que no era firme, al depender la misma de la ratificación de otras dos Consejerías; que la parte social trasladaba su disposición hasta el inicio de la huelga el día 17 de diciembre, para reunirse no solo con la dirección de la empresa sino también con las Administraciones que tienen competencias sobre las materias que se estaban debatiendo; que por la empresa se manifiesta que de las tres reivindicaciones planteadas por la parte social ha respondido positivamente a dos de las mismas, y respecto a la tercera, que es la relativa a la jornada de 35 horas semanales, muestra su disposición a negociar sin fijar fechas concretas de implantación.

C) En el Fundamento de Derecho Tercero de la sentencia, con detallada invocación de los documentos y testimonios que avalan esa convicción, se afirma lo siguiente:

Desde que se inició en el mes de junio de 2019 la reivindicación por los sindicatos CCOO y UGT de la aplicación a los trabajadores de ITVASA de la jornada semanal de 35 horas, la representación de los trabajadores en la empresa demandada tenía pleno conocimiento de que la implantación de una nueva jornada en las empresas del sector público, que correspondía a la empresa previa negociación colectiva con la representación de los trabajadores, precisaba siempre, siendo ello necesario, que los acuerdos, pactos o convenios a los que se llegaran sobre tal materia, contaran con los informes favorables de las Direcciones Generales competentes.

2. Interpretación del Acuerdo de fin de huelga.

Buena parte de las consideraciones y denuncias de infracción normativa del recurso van dirigidas sostener que la sentencia recurrida ha interpretado de manera errónea el alcance del Acuerdo de fin de huelga. Sobre la base de la expuesta doctrina sobre la tarea hermenéutica en tales casos (Fundamento Segundo, apartado 3), y a la vista de la muy elaborada argumentación de la resolución dictada por la Sala de suplicación, luce con claridad que esta línea argumental de los recurrentes no puede prosperar.

Literalidad del acuerdo.- Consta el texto del Acuerdo de referencia de dos párrafos, sin que el uno pueda entenderse sin el otro (apartado 1 del Fundamento Primero). Como expone la sentencia recurrida, si nos atenemos al tenor literal de su primera parte cabría considerar que llegado el día 1 de octubre de 2020 la implantación de la jornada de 35 horas semanales resultaba ser de obligado cumplimiento para la empresa demandada. Ahora bien, ha de tenerse en cuenta el contenido de su párrafo segundo, y del mismo lo que se deduce es que la efectiva implantación de la jornada de 35 horas acordada no era directa, sino quedaba conectada a otros condicionantes. Por ello resulta decisivo para llevar a cabo la interpretación del acuerdo, más que las palabras empleadas, la intención evidente de los contratantes, lo que nos lleva a la valoración de sus actos, entre los que cabe incluir los anteriores en cuanto que pueden contribuir a determinar cuál ha sido la verdadera voluntad de las partes.

Intención de las partes.- Los recurrentes son conscientes de que la implantación del horario de 35 horas por ITVASA requería el informe favorable de las dos Direcciones Generales competentes. El Ministerio Fiscal entiende que por eso los recurrentes respetan los hechos declarados probados.

En el apartado anterior de este mismo Fundamento hemos insistido en el dato (que el recurso no impugna pero contradice) de que quienes representaron a la plantilla eran concedores de los importantes condicionantes que existían para la aplicación de la jornada de 35 horas. Es erróneo sostener que ITVASA no se comprometiese

a respetar el pacto. Ya hemos visto que sí se comprometió a implantarlo y así lo declara la sentencia (FJ TERCERO), pero lo que la sentencia añade, y en esto discrepan los recurrentes, es que cuando se firmó el pacto, los representantes sindicales sabían que quedaba pendiente la autorización de las Direcciones Generales competentes. La sentencia no obstante valora que sí sabían que quedaba pendiente ese trámite por las negociaciones previas que recoge en el FJ TERCERO (pág. 13) y también por la declaración del que era gerente de ITVASA y en tal condición participó durante las negociaciones previas y en el acuerdo de 13-12-2019, y la valoración de las pruebas practicadas corresponde exclusivamente al Tribunal sentenciador, salvo que se trate de prueba documental. Se trata de dato fáctico importante, cuya ignorancia comporta argumentar en el vacío (cf. El apartado 2 del Fundamento Segundo).

Conclusión.- Al suscribir el Acuerdo de referencia sus firmantes sabían que la implantación de la hornada de 35 horas semanales requería además del acuerdo con la empresa (que fue lo que se alcanzó el 13 de diciembre de 2019), el contar con los informes favorables de las dos Direcciones Generales competentes, que actualmente son la de Función Pública (Consejería de Presidencia) y la de Presupuestos (Consejería de Hacienda). Las eventuales dudas que su literalidad suscita se resuelven a la luz de esos hechos probados y que refieren a los actos preparatorios del mismo.

3. Supeditación a la legislación presupuestaria.

Incluso aunque no se admitiera que la interpretación correcta del Acuerdo es la que defendemos, el recurso tampoco podría prosperar. Sencillamente, porque está sujeto a los condicionantes derivados de las normas vigentes en cada momento.

Esta es la razón básica, fundamental y suficiente para desestimar el recurso: tanto si la empresa se hubiera comprometido en el Acuerdo a implantar el horario de 35 horas de forma incondicional (como sostienen los recurrentes) o de manera condicionada (como entendemos), ITVASA no podría cumplir su compromiso al faltarle la autorización precisa, impuesta por una Ley autonómica.

El pacto fin de huelga, que tiene el valor de convenio colectivo, está sometido -como el convenio- al principio de jerarquía de las normas y por lo tanto subordinado a las leyes. Así lo dispone el art. 3.1 b) y 85.1 ET, la doctrina de la Sala y la doctrina constitucional que hemos recordado en los apartados 4 y 5 del Fundamento Segundo.

Que no se haya activado formalmente el mecanismo de inaplicación previsto en el EBEP es coherente con que estemos ante un Acuerdo que no ha sido suspendido sino, sencillamente, aplicado en sus propios términos, entre los cuales se encuentra el carácter condicionado a la emisión de los Informes favorables, lo que no se produjo.

4. Respeto al derecho de huelga.

El derecho de huelga es un derecho fundamental, desde luego, pero ni es ilimitado ni ese relevante atributo comporta que los acuerdos alcanzados durante su desarrollo posean un valor especial más allá del propio de cualquier convenio colectivo.

En ese sentido, el acuerdo fin de huelga debe supeditarse a los límites presupuestarios, sin que ello comporte menoscabo del derecho fundamental en cuestión. Y como los Informes a cuya aplicación se supeditaba fueron desfavorables, a la empresa no se le podía exigir la efectiva implantación de la jornada **laboral** de 35 horas semanales. Esos Informes, además, son razonables porque exponen que el Acuerdo comportaba la necesidad de contratar al menos a quince personas para poder compensar la reducción de tiempo de trabajo desde las 37,5 horas. Esa operación colisionaba con lo dispuesto en el art. 28 de la Ley de Presupuestos Generales del Principado de Asturias para 2019, así como en la Ley de Presupuestos Generales del Principado de Asturias de 2020.

Además, los informes desfavorables de las dos Direcciones Generales tenían una justificación: como consecuencia del estado de alarma la empresa tuvo cerradas sus instalaciones y suspendida su actividad desde el 15 de marzo hasta el 1 de mayo de 2020, lo que provocó la anulación de citas ya concedidas (HP Décimo primero), de forma que si la jornada disminuyera, conllevaría mayor demora en la prestación del servicio, que tenía una acumulación de citas pendientes de 126.470 a 25 de noviembre de 2020 y una demora promedio para los clientes de 132 días naturales, por lo que se haría precisa la contratación de al menos 15 trabajadores más para mantener la actividad productiva (HP Décimo cuarto).

5. Desestimación.

A la vista de cuanto hemos expuesto, de conformidad con el Informe de Fiscalía, debemos desestimar el recurso de casación interpuesto. Ni la interpretación del Acuerdo de fin de huelga asumida por la sentencia recurrida colisiona con los preceptos denunciados y con la jurisprudencia concordante, ni apreciamos vulneración alguna del derecho de huelga (en conexión con la libertad sindical), ni carecen de razón los



Informes de la Administración autonómica que, al cabo, vinieron a sujetar la validez de tal pacto a las exigencias de diversas normas presupuestarias, en concordancia con el principio de jerarquía y la necesidad de que los instrumentos derivados de la autonomía colectiva se sometieran al mismo.

Dada la modalidad procesal seguida y la índole de las asociaciones recurrentes no procede que impongamos las costas generadas por su recurso a los sindicatos CCOO, UGT, CSIF y CSI, pese a haber sido vencidos en su pretensión y propiciado la impugnación del recurso por la contraparte.

FALLO

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

1º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por los sindicatos Comisiones Obreras de Asturias, representado y defendido por la Letrada Sra. Fernández Martínez; Unión General de Trabajadores, representado y defendido por el Letrado Sr. Diego Ruiz; Central Sindical e Independientes de Funcionarios, representado y defendido por el Letrado Sr. Martínez Rodríguez; y Corriente Sindical de Izquierdas, representado y defendido por la Letrada Sra. Rodil Díaz.

2º) Confirmar y declarar firme la sentencia nº 23/2020, de 23 de diciembre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en autos nº 33/2020, seguidos a instancia de dichos recurrentes contra la empresa Inspección Técnica de Vehículos Asturias S.A. (ITVASA), sobre conflicto colectivo.

3º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.