



Roj: **STS 3531/2022 - ECLI:ES:TS:2022:3531**

Id Cendoj: **28079140012022100691**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **29/09/2022**

Nº de Recurso: **875/2020**

Nº de Resolución: **789/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 3617/2019,**  
**STS 3531/2022**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 875/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

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

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 789/2022**

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.<sup>a</sup> Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 29 de septiembre de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por RENFE MERCANCIAS, S.A., representado y asistido por el letrado D. Alexander Frías Bermejo, contra la sentencia de fecha 17 de diciembre de 2019 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el recurso de suplicación núm. 2126/2019, formulado frente a la sentencia de fecha 23 de septiembre de 2019, dictada en autos 577/2017 por el Juzgado de lo Social núm. 10 de Bilbao, seguidos a instancia de Don Ezequias, contra dicho recurrente, sobre reclamación de cantidad.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida Don Ezequias, representado y asistido por el letrado D. Jaime Marín Marín.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 23 de septiembre de 2019, el Juzgado de lo Social núm. 10 de Bilbao, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "FALLO: Que desestimando la demanda interpuesta por



D. Ezequias frente a RENFE VIAJEROS SA debo absolver y absuelvo al demandado de cuanto en la misma se reclama".

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El demandante, D. Ezequias viene prestando servicios para RENFE MERCANCIAS (procedente de FEVE), antigüedad 3/01/1983, categoría profesional maquinista y salario anual de 41.117,97 euros.

SEGUNDO.- La prestación está sujeta a gráfico por el que al demandante le es establecido los servicios que realiza.

TERCERO.- Hasta el 9 de octubre de 2016, tras la publicación del Primer Convenio Colectivo de Renfe, los maquinistas estuvieron sometidos a gráfico elaborado según la normativa de FEVE, que fue sustituido por nuevo gráfico con vigencia a partir de dicha fecha elaborado según la normativa de RENFE.

Ambos gráficos difieren en aspectos tales como jornada - FEVE, 7,5, RENFE, 8-, vacaciones - FEVE 30, RENFE 35-, ciclos de actividad, descansos, y descanso entre jornadas.

CUARTO.- El demandante reclama un exceso de jornada por aplicación a los cuadrantes de enero a diciembre de 2016 de la normativa del Primer Convenio de RENFE; manteniendo haber realizado un exceso de jornada en el periodo de referencia y reclamando 116 días de descanso.

QUINTO.- Con fecha 27/02/2013 se publica en el BOE nº 16, la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de RENFE-Operadora, que tiene como objeto regular las relaciones laborales y afecta a todos los trabajadores, pertenecientes a RENFE Operadora, Irion Renfe Mercancías, S.A., Multi Renfe Mercancías, S.A., y Contren Renfe Mercancías, S.A., con excepción del personal de la Estructura de Dirección que está excluido y se rige por las condiciones específicas pactadas en sus contratos individuales y conforma el equipo directivo de RENFE-Operadora constituyendo el nivel superior a la Estructura de Apoyo.

SEXTO.- Con fecha 29/11/2016 se publica en el BOE núm. 288, la Resolución de 14 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Renfe, que tiene por objeto regular las relaciones de trabajo en el Grupo Renfe constituido actualmente por la Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora, Renfe Viajeros, SA; Rente Mercancías, SA; Rente Fabricación y Mantenimiento, SA, y Renfe Alquiler de Material Ferroviario, SA., con una duración de cuatro años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2015, excepto para los trabajadores procedentes de la extinta FEVE, para los que la vigencia del presente Convenio Colectivo se iniciará el 1 de enero del 2016, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2018.

En su Cláusula 5." relativa a la Normativa, se dispone que "En el Grupo Renfe será de aplicación la normativa laboral vigente de Renfe-Operadora a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, así como la normativa laboral vigente en FEVE hasta la fecha explicitada en la disposición derogatoria de la cláusula 6".

La disposición transitoria tercera dispone: "Al objeto de posibilitar una progresiva adaptación a las condiciones de trabajo del personal de conducción en el ámbito operacional de ancho métrico, transitoriamente durante el ejercicio 2016, el tiempo de conducción continuada seguirá siendo el contemplado en la disposición adicional duodécima del Reglamento de la Ley del Sector Ferroviario. Durante el citado periodo transitorio se aplicará un valor único en la Prima Variable de Conducción (PVI) al minuto de conducción efectiva en trenes de viajeros de Ancho Métrico de 0,13 euros/minuto y de 0,105 euros por minuto de conducción efectiva en trenes de mercancías de Ancho Métrico y el valor de PV2 establecido en el anexo I".

SÉPTIMO.- Se celebró acto de conciliación con el resultado de sin efecto".

**SEGUNDO.-** Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia con fecha 17 de diciembre de 2019, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "FALLAMOS: Que estimamos el recurso de suplicación formulado por D. Ezequias contra la sentencia de fecha 23/09/2009 dictada por el Juzgado de lo Social número 10 de los de Bilbao en los autos 577/2017, seguidos ante el mismo y en los que es demandante tal recurrente y demandada RENFE MERCANCIAS, S.A y en su consecuencia, revocamos la misma y con estimación de la demanda declaramos el derecho del demandante a percibir la cuantía de 22.179,20 € como compensación por el exceso de jornada realizado en 2016 de 116 días, condenando a la demandada abonarle tal cantidad. Sin costas".

**TERCERO.-** Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de RENFE MERCANCIAS, S.A., el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de fecha 17 de octubre de 2019, rec. 569/2019.



**CUARTO.-** Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

**QUINTO.-** Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso improcedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

**SEXTO.-** Por Providencia de fecha 30 de junio de 2022, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 27 de septiembre de 2022.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO. - 1.-** La controversia litigiosa radica en determinar la eventual eficacia retroactiva del I Convenio Colectivo del Grupo RENFE respecto del personal incorporado que procedía de FEVE. En concreto, debemos decidir si los trabajadores provenientes de FEVE que pasaron a prestar servicios en RENFE tienen derecho a percibir la compensación económica por los días de descanso no disfrutados correspondientes al año 2016 al haberles aplicado a la sazón la normativa de FEVE.

Tal decisión depende de la interpretación y aplicación de las cláusulas que sobre entrada en vigor del I Convenio Colectivo del grupo RENFE se disponen en el mismo.

**2.-** El personal de FEVE se integró en RENFE Operadora por Real Decreto 22/2012, de 20 de julio. Dicho personal se regía por el XIX Convenio Colectivo de FEVE, cuya vigencia temporal se prolongó hasta el 31 de diciembre de 2015. El citado convenio tenía un régimen de trabajo y descanso menos favorable que el previsto en el I Convenio Colectivo del Grupo RENFE, que empieza a aplicarse a partir de octubre de 2016, tras la publicación del Convenio del mencionado Grupo. Los trabajadores provenientes de FEVE se rigieron por la normativa de FEVE durante el año 2016. El actor sostiene que, al haberle aplicado la normativa de FEVE, la aplicación retroactiva del I Convenio Colectivo del Grupo RENFE supone que realizó un exceso de jornada en 2016 por lo que se le ha reconocer la compensación económica de 22.179,20 euros correspondiente a 116 días de descanso no disfrutados.

**3.-** La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de País Vasco en fecha 17 de diciembre de 2019, recurso 2126/2019, estimó el recurso del trabajador y declaró su derecho a cobrar la suma de 22.179,20 euros como compensación por exceso de jornada realizado en 2016 de 116 días.

**4.-** RENFE Mercancías SA recurre en casación para la unificación doctrina denunciando la infracción del art. 9.3 de la Constitución; de los arts. 82.3, 86.1, 4 y 6 y 90.4 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET); de las cláusulas 3ª, 5ª y 6ª y de la disposición derogatoria de la cláusula 6ª y de la disposición transitoria tercera de la cláusula 6ª del Convenio Colectivo del Grupo RENFE; del XIX Convenio Colectivo de FEVE y de los arts. 3.1, 1281, 1282 y 1289 del Código Civil; así como de la doctrina jurisprudencial que cita, postulando que se confirme la sentencia desestimatoria de instancia y subsidiariamente que se declare el derecho del trabajador a que se le compensen en tiempo de trabajo, y no económicamente, 928 horas.

La parte actora presentó escrito de impugnación del recurso en el que solicita la confirmación de la sentencia recurrida o, en caso de estimarse parcialmente el recurso, que se estime la pretensión subsidiaria deducida en el procedimiento.

El Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación del recurso.

**SEGUNDO. - 1.-** En primer lugar, debemos examinar el presupuesto procesal de contradicción exigido por el art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS).

La sentencia recurrida argumenta, citando anteriores sentencias de la sala vasca, que los negociadores del convenio colectivo de RENFE eran conscientes de que existía un período, entre el 1 de enero de 2016 y la fecha en que se suscribió el Convenio del Grupo RENFE, en el que el sistema de jornada, horario y descansos era distinto al que se promulgaba para los trabajadores procedentes de FEVE y no se determinó que dicho sistema entrase en vigor a la fecha de su publicación, sino antes, el 1 de enero de 2016. Sostiene que la disposición transitoria tercera de la cláusula sexta del Convenio del grupo RENFE no incide en la cuestión, por lo que prevista dicha aplicación retroactiva sin excepciones, debe entenderse que los trabajadores tenían derecho a que se aplicase el convenio en cuestión y por tanto sus disposiciones sobre jornada y descansos.

**2.-** La sentencia de contraste es la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en fecha 17 de octubre de 2019, recurso 568/2019. La sentencia referencial confirma la sentencia de instancia, que había desestimado la demanda de los trabajadores. Los trabajadores, con categoría de maquinista, con prestación también sujeta a gráfico y procedentes de FEVE, están integrados en RENFE viajeros. Solicitan que se les



compensen los días de descanso a los que tenían derecho de acuerdo con el I Convenio del Grupo RENFE de enero a octubre de 2016, período en el que se les aplicó el sistema que regía en FEVE.

La sala considera que, de acuerdo con la disposición transitoria tercera de la cláusula sexta del citado convenio, resultaba de aplicación la normativa de desarrollo profesional de conducción tanto para el personal de RENFE como para el de FEVE desde el 1 de enero de 2016, ya que, como se ha indicado, a tenor de la cláusula 1 del mismo en dicha fecha, quedaba derogada la normativa laboral preexistente aplicable a los trabajadores de ancho métrico. Y ello significa que una vez publicado el nuevo convenio del Grupo la situación relativa al régimen del tiempo de conducción de estos trabajadores, procedentes de FEVE, se reguló expresamente, permitiendo la continuidad del régimen anterior.

**3.-** Concurre el requisito de contradicción del art. 219.1 de la LRJS. En ambos casos se trata de maquinistas procedentes de FEVE que reclaman la aplicación del sistema de jornada y descansos de enero a octubre de 2016 previsto en el I Convenio del Grupo RENFE, suscrito en septiembre de 2016, publicado en noviembre del mismo año, y con efectos para el personal de FEVE de 1 de enero de 2016. Ambas sentencias interpretan de modo contradictorio aquella norma colectiva: la sentencia recurrida entiende que dicho convenio no contempló ningún sistema especial para los trabajadores de FEVE para el período comprendido entre enero y octubre de 2016 y que la disposición transitoria tercera de la cláusula sexta no contiene regulación específica. En cambio, la sentencia de contraste interpreta que dicha cláusula contiene un sistema concreto aplicable a dichos trabajadores para el período en cuestión.

**TERCERO. - 1.-** Las sentencias del TS de 14 de septiembre de 2021 (cuatro), recursos 759/2020, 976/2020, 1814/2020 y 2046/2020 y 15 de septiembre de 2021, recurso 1321/2020, se pronunciaron acerca de la eficacia retroactiva del I Convenio Colectivo del Grupo RENFE respecto del personal incorporado que procedía de FEVE.

En todas ellas, el trabajador había interpuesto recurso de casación unificadora contra la sentencia que había desestimado su reclamación. En todos aquellos recursos se invocaba como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en fecha 16 de junio de 2019, recurso 1194/2019.

En la presente litis, la sentencia recurrida, que estima la demanda del trabajador, invoca como precedente jurisprudencial, cuya doctrina reitera literalmente, la establecida en las sentencias del mismo tribunal de 16 de julio de 2019, recurso 1194/2019 (se trata de una errata, la fecha es de 16 de junio de 2019) y 26 de noviembre de 2019, recurso 1927/2019.

**2.-** Las mentadas sentencias del TS de 14 de septiembre de 2021 (cuatro), recursos 759/2020, 976/2020, 1814/2020 y 2046/2020 y 15 de septiembre de 2021, recurso 1321/2020, así como la más reciente que ha examinado el rcud 743/2020, deliberada el 14 de septiembre de 2022 y que la presente sentencia reproduce, argumentaron que el Convenio Colectivo del Grupo RENFE contiene las cláusulas siguientes:

a) Cláusula 2.<sup>a</sup> Ámbito territorial y personal

Ese convenio colectivo es de ámbito estatal y afecta a los trabajadores pertenecientes al Grupo RENFE, incluidos los trabajadores procedentes de la extinta FEVE desde la fecha prevista en la cláusula 3.<sup>a</sup> Queda excluido del ámbito del convenio el personal de Estructura de Dirección, que conforma el equipo directivo del Grupo RENFE.

b) Cláusula 3.<sup>a</sup> Ámbito temporal

Vigencia: el citado Convenio Colectivo tenía una duración de cuatro años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2015, excepto para los trabajadores procedentes de la extinta FEVE, para los que la vigencia del presente Convenio Colectivo se inició el 1 de enero del 2016, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2018.

c) Cláusula 5.<sup>a</sup> Normativa

En el Grupo RENFE será de aplicación la normativa laboral vigente de RENFE-Operadora a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, así como la normativa laboral vigente en FEVE hasta la fecha explicitada en la disposición derogatoria de la cláusula 6.<sup>a</sup>.

d) Cláusula 6.<sup>a</sup> Clasificación de trabajadores

A partir del 1 de enero de 2016, con el objeto de homogeneizar las condiciones laborales, sociales y económicas de todos los trabajadores del Grupo, a la firma de este I Convenio Colectivo queda anulada toda legitimación y vigencia de toda la normativa laboral preexistente relativa a los trabajadores de Ancho Métrico, pasando todos los trabajadores a regirse por la normativa laboral del Grupo RENFE, salvo lo expresamente recogido en el presente Convenio Colectivo.

e) Disposición Transitoria Tercera



Al objeto de posibilitar una progresiva adaptación a las condiciones de trabajo del personal de conducción en el ámbito operacional de ancho métrico, transitoriamente durante el ejercicio 2016, el tiempo de conducción continuada seguirá siendo el contemplado en la disposición adicional duodécima del Reglamento de la Ley del Sector Ferroviario. Durante el citado periodo transitorio se aplicará un valor único en la Prima Variable de Conducción (PV1) al minuto de conducción efectiva en trenes de viajeros de Ancho Métrico de 0,13 euros/minuto y de 0,105 euros por minuto de conducción efectiva en trenes de mercancías de Ancho Métrico y el valor de PV2 establecido en el anexo I.

#### f) Disposición Derogatoria

Como consecuencia de la aplicación de la Normativa Laboral del Grupo RENFE a todos los trabajadores del Grupo RENFE, salvo lo expresamente previsto en las anteriores disposiciones transitorias, queda derogada toda la normativa laboral de la extinta entidad pública FEVE (Convenios, circulares y cualquier carta o acuerdo de desarrollo de la misma, así como los efectos económicos derivados de los mismos).

**3.-** En la presente litis el demandante prestaba servicios para FEVE hasta que fue subrogado por RENFE. El 20 de septiembre de 2016 se firmó un nuevo Convenio Colectivo del Grupo RENFE. El actor reclama a RENFE la suma de 22.179,20 euros como compensación por exceso de jornada realizado en 2016 de 116 días.

**4.-** Las citadas sentencias del TS de 14 de septiembre de 2021 (cuatro), recursos 759/2020, 976/2020, 1814/2020 y 2046/2020, y de 15 de septiembre de 2021, recurso 1321/2020, así como la sentencia del rcud 743/2020, deliberada el 14 de septiembre de 2022, explicaron que "la regulación de la jornada en FEVE y en RENFE, en el período de tiempo a que se contrae la reclamación, era profundamente diferente, tanto en lo que afecta a sus aspectos cuantitativos como cualitativos [...] También resultaba ser diferente la regulación de los excesos y tiempos mínimos de descanso."

Una vez consumada la absorción de FEVE por RENFE, las relaciones laborales de la entidad absorbida siguieron rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuera de aplicación en la empresa absorbida: el XIX Convenio Colectivo de FEVE. Dicha aplicación debió mantenerse hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo que resultase aplicable a la entidad transmitida. En este caso, el I Convenio Colectivo del Grupo RENFE.

Las mentadas sentencias argumentaron que "[l]a sucesión de convenios es en este tipo de supuestos peculiar y distinta de la prevista con carácter general en los artículos 84 y 86 ET, ya que no se trata de regular una transición entre convenios colectivos del mismo ámbito o del cambio de una unidad negociada, sino de la integración de una unidad de negociación pretérita destinada a desaparecer en otra más amplia que contemple tanto la absorbida como la absorbente. Por ello, ya reseñamos que estableciéndose en un determinado convenio colectivo que su vigencia en materia retributiva se retrotraía a una fecha anterior a su publicación, los salarios y sus respectivos incrementos habrían de aplicarse a los trabajadores que ingresasen en la empresa después de dicha fecha, no así a los incorporados en virtud de obligaciones subrogatorias impuestas legal o convencionalmente, casos en los que había que estar a lo que resultase de la aplicación del art. 44.4 ET respecto del convenio aplicable ( STS 81/2019, de 31 de enero, Rec. 136/2017)."

El art. 3 del I Convenio Colectivo del Grupo RENFE estableció la vigencia temporal general del mismo con una duración de cuatro años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2015. Pero excepcionó al personal proveniente de FEVE para el cual "la vigencia del presente Convenio Colectivo se iniciará el 1 de enero del 2016", finalizando la misma, como todo el convenio, el 31 de diciembre de 2018.

Dicha norma colectiva se firmó el 20 de septiembre de 2016 y acordó retrotraer la vigencia al 1 de enero de dicho año para el personal proveniente de FEVE. Nada más establecieron las partes al respecto, dándose la circunstancia de que durante el período desde el 1 de enero al 20 de septiembre de 2016 los trabajadores que provenían de FEVE habían realizado la jornada de trabajo según la regulación que, respecto del tiempo de trabajo disponía su convenio (el XIX Convenio de FEVE).

Esta sala argumentó que los convenios colectivos pueden prever su aplicación con efectos retroactivos, en concreto en el ámbito económico, en tanto en cuanto la nueva regulación salarial sea más favorable para los trabajadores en cómputo global y anual, pero no cuando sea menos favorable. La reducción salarial pactada en el nuevo convenio colectivo no puede tener como efecto, por tanto, reducir los salarios correspondientes a periodos de trabajo ya prestado en el momento de su entrada en vigor.

A continuación, explicamos que "el convenio colectivo regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador. Ciertamente el convenio colectivo puede disponer de los derechos de los trabajadores reconocidos en un convenio colectivo anterior ( art. 82-3 del ET, en relación con el 86-4 del mismo texto), pero tal disposición no le faculta a disponer de los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador".





Con base en todos estos antecedentes, en la STS 29/11/2018, rcud. 938/2017, concluimos que "si bien, a tenor del artículo 82.4 ET el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel, tal posibilidad de disposición no se refiere a los derechos ya nacidos y devengados por el trabajador" ( STS 99/2019, de 7 de febrero, Rec. 223/2017). Igualmente, negando la aplicación retroactiva de nuevas regulaciones convencionales a situaciones consolidadas con arreglo al convenio precedente: SSTS de 7 de febrero de 2019, Rec. 230/17 y 21 de febrero de 2019, Rcu. 643/2017."

Por ello, este tribunal sostuvo que "el exceso de jornada, de haberlo, lo fue con respecto a una normativa que, en el momento de la realización de la prestación laboral, se encontraba plenamente vigente y con absoluto respeto a la misma. El hecho de que, con posterioridad la norma, prevea una regulación del tiempo de trabajo absolutamente diferente no puede resultar de aplicación a los efectos de la consideración de la jornada y sus limitaciones o excesos que se habían establecido de conformidad con el convenio que legalmente estaba vigente para los trabajadores afectados. La pretensión de que la nueva norma, según lo establecido en la misma -cláusula 3ª del I Convenio Colectivo RENFE- se aplique a situaciones anteriores a su nacimiento implicaría, en este caso concreto, una retroactividad de grado máximo dado que se aplicaría a situaciones nacidas, consolidadas y ejecutadas con anterioridad a la aparición de la nueva norma [...] "si se estimara la pretensión actora, se produciría un manifiesto enriquecimiento injusto, toda vez que RENFE no podría desplegar sus gráficos convencionales en el período reclamado, por cuanto en dicho período se aplicaron los previstos en el convenio de FEVE, mientras que los demandantes habrían disfrutado de todos los derechos derivados de ese convenio y disfrutarían, además, de los propios del convenio de RENFE", lo cual supondría establecer, en la práctica, un diferente grado de retroactividad, de suerte que respecto del tiempo de trabajo se aplicaría la normativa FEVE y respecto de su retribución la normativa RENFE, para un mismo período temporal" ( sentencia del TS de 14 de septiembre de 2021, recurso 759/2020).

5.- La aplicación de la citada doctrina jurisprudencial al supuesto enjuiciado, por unos elementales principios de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, obliga, oído el Ministerio Fiscal, a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, casar y anular la sentencia recurrida y resolver el debate de suplicación en el sentido de desestimar en su integridad el recurso de tal clase formulado por la parte demandante, confirmando la sentencia de instancia que desestimó la demanda. Sin condena al pago de costas ( art. 235 de la LRJS). Con devolución a la recurrente de los depósitos y consignaciones constituidos para recurrir ( art. 228.2 de la LRJS).

## FALLO

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

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Renfe Mercancías SA contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de País Vasco en fecha 17 de diciembre de 2019, recurso 2126/2019.

2.- Casar y anular dicha sentencia y resolver el debate de suplicación en el sentido de desestimar en su integridad el recurso de tal clase formulado por D. Ezequias , confirmando la sentencia del Juzgado de lo Social nº 10 de Bilbao en fecha 23 de septiembre de 2019, procedimiento 577/2017. Sin condena al pago de costas, con devolución de los depósitos y consignaciones constituidos para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.