



Roj: **STS 3072/2020 - ECLI:ES:TS:2020:3072**

Id Cendoj: **28079140012020100741**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **24/09/2020**

Nº de Recurso: **228/2018**

Nº de Resolución: **802/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CV 3236/2018,**
STS 3072/2020

CASACION núm.: 228/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 802/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

D^a. María Luz García Paredes

D^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 24 de septiembre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación, interpuesto por Sindicato Ferroviario Intersindical Valenciana de Valencia, representado y asistido por el Letrado D. Javier Coto Hevia, contra sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 26 de julio de 2018, recaída en su procedimiento de **conflicto colectivo** núm. 12/2018, promovido a instancia de Sindicato Ferroviario-Intersindical Valenciana de Valencia contra Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana.

Se ha personado como parte recurrida Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana, representado y asistido por D. Noé Gutiérrez González.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-1. El 24 de mayo de 2018, D. Víctor Manuel, en su condición de secretario general del Sindicato Ferroviario-Intersindical Valenciana de Valencia presentó ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana demanda de **CONFLICTO COLECTIVO** frente a Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho pertinentes, terminó



suplicando que se dictara sentencia estimatoria de la demanda y declare lo solicitado en el suplico de la demanda y condene a la demandada a estar y pasar por tal declaración.

2.- El 26 de julio de 2018 la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana dictó sentencia, en cuyos hechos probados se dijo lo siguiente:

"PRIMERO.- El 29 de diciembre de 1994 se suscribió por Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana, en adelante FGV, y los representantes sindicales en ella un acuerdo para el personal de talleres y mantenimiento de talleres en Valencia y Alicante, en el que entre otras cuestiones, se conformaban las guardias de presencia y las llamadas Brigadas de Atención Permanente, en lo sucesivo BAP, las cuales atenderían las incidencias que se produzcan en el material motor, y fundamentalmente cuando esas incidencias no se puedan resolver por el personal con guardia de presencia, disponiendo su tercer apartado, inciso D, letra "b", que en los casos en que intervengan, se acumularán los tiempos de intervención hasta completar jornadas de ocho horas, convirtiéndose estas en equivalentes a un día de descanso, y dichas intervenciones se computarán desde el momento en que los agentes se hallen en el punto de reunión de la brigada.

SEGUNDO.- Posteriormente, el 14 de diciembre de 2001 se acordó por la empresa y los representantes sindicales, y para el **colectivo** profesional de talleres, una serie de cuestiones que, por lo que hace el presente caso, su apartado cuarto, titulado "condiciones organizativas", ampliaba la cobertura de las BAP del personal de talleres a la atención de averías, incidencias, accidentes, etc., que tuviesen lugar entre las 8 horas del lunes de cada semana hasta las 8 horas del lunes de la siguiente, pudiendo ser llamados los integrantes de la BAP semanal en cualquier momento en que no estén prestando su servicio ordinario.

TERCERO.- En el apartado sexto del citado acuerdo se fijaba la retribución de la BAP en el sentido de que los que los integrantes de estas que tengan las categorías de contramaestre y jefe de equipo percibirán a la semana 20.700 pesetas, mientras que el resto de personal percibiría, también semanalmente, 19.100 pesetas, siendo las horas de asistencia de carácter estructural y de obligatoria realización. A su vez, el X Convenio **Colectivo**, de 30 de diciembre de 2004, y durante el tiempo de su vigencia, fijaba unas determinadas cantidades a la hora como compensación económica de los correspondientes llamamientos, mientras que el XI Convenio **Colectivo**, suscrito el 10 de junio de 2008, disponía que esas horas de intervención se abonarían al valor de la hora extraordinaria, y sin que el actual convenio, publicado el 25 de noviembre de 2016, modifique esa forma de retribución, al margen de que dichos convenios **colectivos** mantenían en vigor las circunstancias de trabajo relativas a dichas BAP.

CUARTO.- El día 17 de mayo de 2017 por FGV se notificó a los cuatro jefes de equipo de los talleres "Naranjos", radicados en Valencia, una comunicación fechada el día 16, en la que se expresaba que por la aplicación de las instrucciones de RRHH de 25 de enero de 2017, y con el fin de no superar el límite anual de ochenta horas extraordinarias por agente, a tenor de lo regulado en el ET, las horas de presencia que realizan los fines de semana y festivos serán compensadas con descanso a partir del 22 de mayo de 2017, fijando los primeros días laborales de la semana inmediatamente siguiente a la realización de dicha guardia como días de descanso; con posterioridad, el 28 de junio de 2017 se comunica a los antedichos trabajadores que las horas de intervención de BAP se retribuirán conforme al convenio hasta las 80 horas anuales, y a partir de ese límite, se compensarían con descanso.

QUINTO.- En la presente demanda se consignan las cuatro personas, don Calixto, don Carmelo, don Celestino y don Cipriano, todos ellos jefes de equipo del taller de tranvía de Valencia, que resultaron ser los destinatarios de las comunicaciones a que se hizo referencia en el anterior apartado, los cuales solicitan el pago de determinadas cantidades (que oscilan entre 880,02 euros a 1.254,93 euros) en razón a considerar haber trabajado en el periodo que reclaman por encima del límite anual de 80 horas extras, con solicitud de que se incrementen dichas sumas con el interés por mora del artículo 29.3 del ET.

SEXTO.- El día 22 de mayo de 2018 tuvo lugar en el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana el preceptivo acto de conciliación, finalizado como intentado sin efecto".

3.- En la parte dispositiva de la sentencia se dijo lo siguiente: "Estimamos la excepción de inadecuación de procedimiento formulada por Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana frente la demanda de **conflicto colectivo** planteada el 24 de mayo de 2018 por el Sindicato Ferroviario-Intersindical Valenciana contra dicha compañía, al ser el precedente el de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, todo ello sin entrar en el fondo del asunto, que queda imprejuizado".

SEGUNDO.-1. El Sindicato Ferroviario-Intersindical Valenciana interpuso recurso de casación contra la sentencia citada, que articula en un único motivo de casación: infracción del artículo 153.1 LRJS en relación con el artículo 24 de la Constitución Española, así como de la doctrina jurisprudencial recogida, entre otras, en



las sentencias del Tribunal Supremo de 15 de junio de 2016 (casación nº. 208/2015), de 10 de diciembre de 2009 (rec. nº. 7472009), de 27 de mayo de 2004 8rec. 2687/20039 y 15 de enero de 2001 (rec. nº 228/2000).

2.-El recurso ha sido impugnado por Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV), representada y asistida por el Letrado D. Noé Gutiérrez González.

3.-El Ministerio Fiscal en su informe interesa la desestimación del recurso de casación.

TERCERO.- El 26 de junio de 2020 se designa nuevo ponente, por necesidades del servicio, al Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.- Se señala para votación y fallo el 24 de septiembre de 2020, fecha en la que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El Sindicato Ferroviario Intersindical Valenciana de Valencia formaliza un único motivo de casación al amparo de lo dispuesto en el art. 207.e LRJS, en el que denuncia que la sentencia recurrida ha infringido el art. 153.1 LRJS en relación con el art. 24 CE, así como la doctrina jurisprudencial recogida, entre otras, en las STS 15/06/2016, rec. 208/2015, 10/12/2009, rec. 74/2009, 27/05/2004, rec. 2687/2003 y 15/01/2001, rec. 228/2000.

2. Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana se opone a la admisión del recurso, por cuanto el **conflicto**, promovido por la recurrente, no es propiamente un **conflicto colectivo** sino un **conflicto** plural, tal y como se sostiene en la sentencia recurrida.

3. - El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación de la demanda, porque el **conflicto** no es **colectivo** sino plural.

SEGUNDO. - 1. El art. 153.1 LRJS dispone que "se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un **colectivo** genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio **colectivo**, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter **colectivo**, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos **colectivos** no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos **colectivos** se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley".

El art. 157 LRJS, que regula el contenido de la demanda de **conflicto colectivo**, dispone en su apartado 1.a) que "el proceso se iniciará mediante demanda dirigida al juzgado o tribunal competente que, además de los requisitos generales, contendrá la designación general de los trabajadores y empresas afectados por el **conflicto** y, cuando se formulen pretensiones de condena que aunque referidas a un **colectivo** genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del **conflicto** y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas".

Es presupuesto constitutivo, para que la sentencia de **conflicto colectivo** sea una sentencia de condena, susceptible de ejecución individual, de conformidad con lo dispuesto en el art. 160.3 en relación con el art. 247.1 LRJS, que su fallo contenga "la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del **conflicto** y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo, deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente".

2. Así pues, el objeto del **conflicto colectivo** es la resolución de controversias jurídicas colectivas que afectan a un **colectivo** genérico de trabajadores unidos por un interés común (TS 15-6-16, rec. 208/15; TS 5.12.2019, rec. 22/2018 y TS 3-3-20, rec. 115/2018, sin que quepa dilucidar en estos litigios cuestiones que afecten individualmente a los trabajadores, porque si se hiciera así el litigio ya no sería **colectivo** (TS 3-3-16, rec 59/15 y TS 27-2-20, rec. 139/18), sino plural (TS 18-5-17, rec. 208/16; 31-1-18, rec. 3914/15, TS 11-2-20, rec. 181/18 y TS 4-3-20, rec. 133/18. Por consiguiente, la sentencia colectiva puede decidir únicamente sobre aspectos **colectivos**, que afectan a un **colectivo** indiferenciado de trabajadores unidos por un interés común (TS 8-7-15, rec. 223/14; 1-2-18, rec 38/17; 6-2-18, rec. 10/17; 23-3-18, rec. 71/17 y 3-3-20, rec. 115/18), por lo que despliega efectos de cosa juzgada en los litigios individuales, basados en sus pronunciamientos **colectivos** (TS 18-7-17, rec. 1577/15; TS 28-5-19, rec.57/18; TS 24-6-19, rec. 10/18 y TS 11-9-19, rec. 1650/17).



Sucede, sin embargo, que determinadas sentencias colectivas permiten la individualización posterior de los trabajadores afectados por el título, que es el presupuesto constitutivo para posibilitar su ejecución colectiva conforme al procedimiento previsto en la LRJS art.247.1. La individualización posterior del **colectivo** afectado requiere necesariamente que en la demanda de **conflicto**, además de la designación general de los trabajadores y empresas afectados por el **conflicto**, cuando las pretensiones sean de condena, aun referidas a un **colectivo** genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, en cuyo caso se deberán consignar los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del **conflicto** y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas (LRJS art.157.1.a). De estimarse dichas pretensiones de condena susceptibles de ejecución individual, el fallo debe contener, como anticipamos más arriba, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del **conflicto** y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Así mismo debe contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente (LRJS art.160.3) (STS 27-9-18, Rec. 44/18). Por tanto, es necesario que, en línea con el suplico de la demanda, el fallo condenatorio contenga los elementos que permitan identificar a los trabajadores afectados (datos), así como los que permiten identificar a éstos con la pretensión (requisitos) y aquellos que dentro del **colectivo** genérico de trabajadores pueda diferenciar a unos de otros (características) (STS 27-09-2018, rec. 44/2018).

En cualquier caso, el juego combinado de los arts. 153.1, 157.1.a, 160.3 y 247, 1 LRJS permite concluir, sin ningún género de dudas, que el título **colectivo** de condena debe contener los datos, requisitos y características, que permitan la individualización posterior al título, lo cual excluye de plano que el fallo de la sentencia de **conflicto colectivo** contenga pronunciamientos que afecten a trabajadores a título individual, puesto que, si se produjera dicha circunstancia, el **conflicto** dejaría de ser **colectivo** para convertirse en un **conflicto** plural.

TERCERO. - 1. El suplico de la demanda de **conflicto colectivo** contiene las pretensiones siguientes:

"Que la entidad en cuestión viene incumpliendo los Acuerdos de 29 de diciembre de 1994 y de 14 de diciembre de 2001, así como los Convenios **Colectivos** X, XI y XII de FGV (ello en cuanto a la necesidad de COMPENSACIÓN ECONÓMICA, EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS CONVENCIONALMENTE, DE AQUELLAS HORAS DE INTERVENCIÓN QUE SE PRODUZCAN POR MOTIVO DE LLAMAMIENTOS A LOS AGENTES EN SITUACIÓN DE BAP/BLP).

-Que se ha de proceder por FGV, en consecuencia, a ABONAR DE MANERA EFECTIVA LAS COMPENSACIONES ECONÓMICAS DEJADAS DE ABONAR EN CUANTO A DICHAS HORAS DE INTERVENCIÓN DE BAP/BLP A LOS AGENTES PERTINENTES, ASÍ COMO PROSIGUIENDO CON EL ABONO A LOS MISMOS DE AQUELLAS HORAS DE INTERVENCIÓN QUE SE PRODUJERAN EN LO VENIDERO.

En lo que concierne al ejercicio finalizado de 2017 (no siendo posible en este momento ofrecer datos de 2018 en adelante), y a fin de proceder a la determinación individual de las pretensiones de condena pertinentes sin necesidad de nuevo litigio, se vienen a consignar los siguientes datos:

-1) A D. Felipe se le adeudan MIL DOSCIENTOS CUATRO EUROS CON OCHENTA Y SIETE CÉNTIMOS (1204,87€), a los que habrá de adicionarse el interés por mora del 10% previsto en el artículo 29.3. ET., dada la realización en 2017 de 56,25 horas de intervención BAP por encima de las 80 horas (las cuales se habrían retribuido adecuadamente a dicho agente conforme a las previsiones convencionales concurrentes).

-2) A D. Germán se le adeudan NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO EUROS CON CINCUENTA Y CINCO CÉNTIMOS (998,55€), a los que habrá de adicionarse el interés por mora del 10% previsto en el artículo 29.3. ET., dada la realización en 2017 de 45 horas de intervención BAP por encima de las 80 horas (las cuales se habrían retribuido adecuadamente a dicho agente conforme a las previsiones convencionales concurrentes).

-3) A D. Heraclio se le adeudan OCHOCIENTOS OCHENTA EUROS CON DOS CÉNTIMOS (880,02€) a los que habrá adicionarse el interés por mora del 10% previsto en el artículo 29.3 ET, dada la realización en 2017 de 45 horas de intervención BAP por encima de las 80 horas (las cuales se habrían retribuido adecuadamente a dicho agente conforme a las previsiones convencionales concurrentes).

-4) A D. Isidoro se le adeudan MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO EUROS CON NOVENTA Y TRES CÉNTIMOS (1254,93 €), a los que habrá de adicionarse el interés por mora del 10% previsto en el artículo 29.3 ET, dada la realización en 2017 de 56,25 horas de intervención BAP por encima de las 80 horas (las cuales se habrían retribuido adecuadamente a dicho agente conforme a las previsiones convencionales concurrentes).

-Que para el caso de que no se accediera a lo peticionado en cuanto al abono efectivo de las compensaciones económicas establecidas para las horas de intervención de BAP/BLP, FGV deberá de abstenerse de encomendar a estos agentes la realización de horas de intervención de BAP/BLP una vez superado el



límite de 80 horas al que se alude en la comunicación empresarial referenciada de 16 de mayo de 2018 (o subsidiariamente a ello, declarar la voluntariedad de realización por los agentes de tales horas de intervención de BAP/BLP, una vez superado el límite de 80 horas, al haber decaído la regulación de esta figura en los Acuerdos y Convenios de referencia a tenor de las actuaciones de FGV a las que se hace referencia en este escrito de Demanda".

2. La sentencia recurrida ha estimado la excepción de inadecuación de procedimiento, porque considera que la demanda utiliza artificiosamente una reclamación colectiva, según la cual la empresa está incumpliendo generalizadamente los acuerdos y convenios mencionados, pero está impugnando en realidad las comunicaciones, remitidas a cuatro jefes de equipo de Valencia el 17 y el 22/05/2017, en las que se les notifica que "...a partir del 22 de mayo las horas de presencia que realizan en fines de semana y festivos se compensarían con descanso, al igual que las que exceden de las ochenta horas al año en esa modalidad de trabajo, alterando lo que se había previsto en los acuerdos y en los convenios de la empresa, que para aquellas fijaban como retribución el valor de la hora extra determinada en el convenio **colectivo**", subrayando, a continuación, que lo discutido "...entra dentro de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en este caso la regulada en el artículo 41.1 "d" del ET, al afectar a una condición reconocida a los trabajadores, en este caso en acuerdos **colectivos**, y que solo en el supuesto de que los afectados alcancen un número que supere los umbrales fijados en el apartado segundo de este precepto, tendrá naturaleza colectiva y daría lugar, al amparo del artículo 153 de la LRJS, a su tramitación por la vía del **conflicto colectivo**, obviamente sin prejuzgar la bondad o no de la medida empresarial cuestionada. Como quiera que en el presente caso, al margen de la vestidura con que se presenta la demanda, estamos en presencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo individual, el proceso emprendido es inadecuado, debiendo ser encauzado por los cuatro trabajadores mencionados a través del proceso individual de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, para el que esta Sala de lo Social no es competente en instancia, de modo que se acoge la excepción planteada por la empresa".

3. Como adelantamos más arriba, el sindicato recurrente considera que dicha interpretación vulnera lo dispuesto en el art. 153.1 LRJS en relación con el art. 24 CE, puesto que las notificaciones controvertidas, que liquidan las compensaciones económicas pactadas a partir de las primeras ochenta horas, se han venido materializando desde entonces en el seno de FGV (hecho undécimo de la demanda) y afectan a un **colectivo** genérico de trabajadores, concretamente los jefes de equipo de los talleres de material motor y móvil de FGV en las provincias de Valencia y Alicante (hecho décimo segundo de la demanda), por lo que el **conflicto** es propiamente un **conflicto** jurídico, que afecta a un **colectivo** genérico de trabajadores y versa sobre la inaplicación de la retribución pactada mediante acuerdo de empresa, incorporados posteriormente a los convenios **colectivos** de empresa.

Destaca, a continuación, que se han consignado los datos, requisitos y características de los trabajadores afectados, para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 157.1.a LRJS, con vistas a su individualización posterior.

4. La empresa recurrida y el Ministerio Fiscal, como dijimos anteriormente, discrepan de dicha tesis, puesto que el **conflicto** no es propiamente un **conflicto colectivo** sino un **conflicto** plural, en el que no se ponen los medios para la individualización posterior de los afectados, puesto que éstos, al igual que sus pretensiones individuales, están identificados plenamente en la demanda.

CUARTO. - 1. La resolución del recurso exige recordar algunos extremos, que han quedado perfectamente acreditados:

a. En 1994 y 2001 se alcanzaron sendos acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, mediante los que se conformaron las guardias de presencia y las Brigadas de atención permanente (BAP). En dichos acuerdos se fijaron las retribuciones de los BAP, distinguiendo las de los jefes de equipo del resto del personal.

b. En el art. 18 del X Convenio se fijó un precio hora con motivo de la llamada a las BAP/BLP y se mantuvo la regulación precedente, salvo las contraprestaciones económicas, que quedan derogadas por el convenio.

c. En el art. 20 del XI Convenio se equiparó la retribución por BAP/BLP al precio de la hora extraordinaria.

d. En el XII Convenio ya no existe regulación expresa de la retribución BAP/BLP, si bien su precio queda establecido en el Anexo de retribuciones.

e. Ni en los acuerdos **colectivos**, ni tampoco en los convenios **colectivos** se contempla, que las horas utilizadas para las BAP/BLP tengan por finalidad la de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes.



f. El día 17 de mayo de 2017 por FGV se notificó a los cuatro jefes de equipo de los talleres "Naranjos", radicados en Valencia, una comunicación fechada el día 16, en la que se expresaba que por la aplicación de las instrucciones de RRHH de 25 de enero de 2017, y con el fin de no superar el límite anual de ochenta horas extraordinarias por agente, a tenor de lo regulado en el ET, las horas de presencia que realizan los fines de semana y festivos serán compensadas con descanso a partir del 22 de mayo de 2017, fijando los primeros días laborales de la semana inmediatamente siguiente a la realización de dicha guardia como días de descanso; con posterioridad, el 28 de junio de 2017 se comunica a los antedichos trabajadores que las horas de intervención de BAP se retribuirán conforme al convenio hasta las 80 horas anuales, y a partir de ese límite, se compensarían con descanso.

g. No consta acreditado, que se realizara la misma comunicación a los jefes de equipo de Alicante, ni consta tampoco que se esté aplicando a otros trabajadores de los BAP en los centros de Valencia y Alicante.

2. Llegados aquí, estamos en condiciones de resolver si las pretensiones actoras son propias de un **conflicto colectivo**, como defiende la parte recurrente o, por el contrario, estamos ante un **conflicto** plural, como mantiene la empresa recurrida y el Ministerio Fiscal.

3. La Sala considera que el **conflicto** no es propiamente **colectivo**, aunque pudiera deducirse así de las dos primeras pretensiones de la demanda, puesto que no se ha probado, de ninguna manera, que la empresa haya incumplido de modo generalizado lo convenido colectivamente sobre la retribución BAP/BLP en los centros de Valencia y Alicante, no habiéndose probado, ni intentado probar, que se haya producido ningún tipo de incumplimiento sobre esta materia a los jefes de equipo de Alicante.

Por el contrario, se ha probado únicamente, que la empresa notificó a cuatro jefes de equipo de Valencia que, a partir del 22/05/2017, las horas de presencia, realizadas en los fines de semana y festivos por esos cuatro jefes de equipo, serán compensadas con descanso, fijando los primeros días laborales de la semana inmediatamente siguiente a la realización de dicha guardia como días de descanso, con la finalidad de no superar el límite de 80 horas extraordinarias al año, precisándoles posteriormente que las horas de intervención de BAP se retribuirán conforme al convenio hasta las 80 horas anuales, y a partir de ese límite, se compensarían con descanso, entendiéndose por el sindicato demandante que dicha actuación empresarial incumple generalizadamente lo pactado colectivamente en los centros de Valencia y Alicante, lo que no se ha acreditado de ninguna manera.

Es más, el sindicato recurrente ha demostrado por sus propios actos, que el **conflicto** afecta únicamente a los cuatro jefes de equipo del centro de Valencia, identificados nominativamente en la demanda. En efecto, el Sindicato Ferroviario, cuya pretensión, según el hecho décimo segundo de su demanda, se articula como sentencia colectiva de condena, donde cita lo dispuesto en el art. 157.1.a LRJS, a la hora de introducir los datos, requisitos y características para su posterior individualización, exigidos por dicho precepto, ha identificado únicamente con nombres y apellidos a los cuatro jefes de equipo reiterados, cuyas reclamaciones individuales se trasladan al suplico de la demanda, donde se cuantifica individualmente las pretensiones de cada uno, acreditando, de este modo, que eran los únicos trabajadores afectados por el **conflicto**, lo cual demuestra inequívocamente que el **conflicto** no es **colectivo** sino plural y no encuentra amparo en el art. 157.1.a LRJS, puesto que no identifica los datos, requisitos y características necesarios para la individualización posterior de los trabajadores afectados, puesto que los identifica directamente, cuantificando las cantidades, que consideran adeudadas.

4. Consiguientemente, acreditado que el **conflicto**, promovido por el Sindicato Ferroviario-Intersindical Valenciana de Valencia, no es **colectivo**, tratándose, por el contrario, de un **conflicto** plural, vamos a desestimar, de acuerdo con el Ministerio Fiscal, su recurso de casación contra la sentencia recurrida, que estimó correctamente la excepción de inadecuación de procedimiento. Sin costas.

FALLO

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

1. Desestimar el recurso de casación, interpuesto por el Sindicato Ferroviario-Intersindical Valenciana de Valencia.

2. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 26 de julio de 2018, recaída en su procedimiento de **conflicto colectivo** núm. 12/2018, promovido a instancia de Sindicato Ferroviario-Intersindical Valenciana de Valencia contra Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana.

3. Sin costas.



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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ