



Roj: **STS 133/2021 - ECLI:ES:TS:2021:133**

Id Cendoj: **28079140012021100033**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/01/2021**

Nº de Recurso: **59/2019**

Nº de Resolución: **54/2021**

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

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4695/2018,**
STS 133/2021

CASACION núm.: 59/2019

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 54/2021

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 19 de enero de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Guillermo Peña Salsmendi, en nombre y representación del Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA), contra la sentencia de 19 de diciembre de 2018, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 304/2018, seguido a instancia del Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA), a la que se adhirió USO y CCOO frente a Air Europa Líneas Aéreas SAU, sobre **Conflicto Colectivo**.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Air Europa Líneas Aereas, SAU representada por el letrado D. Alejandro Cobos Sánchez.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación del del Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA), se presentó demanda de **conflicto colectivo**, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación terminó



suplicando se dictara sentencia por la que se declare: "1.- El derecho de los Tripulantes de cabina de pasajeros que han solicitado nueva reducción de jornada voluntaria y se les ha denegado cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 4.6.3 del vigente Convenio **Colectivo**, a obtener y ejercitar dicho derecho, por no existir causa objetiva alguna que lo impida, como excepción a la regla general. - 2.- El derecho de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros que ya disfrutaban de una reducción de jornada concedida anterior a junio de 2018 y que no han solicitado reincorporarse a jornada completa de forma expresa y con 45 días de antelación a su fecha de finalización, a continuar disfrutándola en los términos en que lo venían haciendo, en virtud de la prórroga automática prevista en el artículo 4.6.3 del Convenio **Colectivo**".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- En fecha 19 de diciembre de 2018, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "En la demanda de **conflicto colectivo**, promovida por SITCPLA, a la que se adhirieron USO y CCOO, estimamos parcialmente la excepción de inadecuación de procedimiento, en lo que afecta a la primera pretensión de la demanda, no así a la segunda. - Desestimamos la demanda de **conflicto colectivo**, en lo que afecta a la segunda pretensión de la demanda, por lo que absolvemos a AIR EUROPA, SA de los pedimentos mencionados".

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

"PRIMERO.- SICPLA y USO son dos sindicatos de ámbito estatal, implantados debidamente en AIR EUROPA, SA. - CCOO ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal y acredita implantación en la empresa mencionada. - SEGUNDO.- AIR EUROPA, SA regula sus relaciones laborales con los TCPs mediante el III Convenio **colectivo**, suscrito con USO, SITCPLA y CCOO, publicado en el BOE de 20-07-2015, cuya vigencia concluyó el 31-12-2016, encontrándose actualmente en situación de ultraactividad. - TERCERO.- El 2-03-17 se reunió la CP del convenio, en la que se trató sobre se debatió sobre el modo de calcular la antigüedad para el disfrute de la reducción voluntaria de jornada, regulada en el art. 4.6.3 del III Convenio, alcanzándose acuerdo, reflejada en el acta de la reunión, que se tiene por reproducida. - CUARTO.- Los TCPs, que prestan servicio en la empresa demandada, lo hacen en diferentes bases, distribuidas en diversas comunidades autónomas. - El período de mayor actividad de la empresa se produce en los meses de junio a septiembre inclusive. - En el período junio-septiembre 2015 disfrutaron reducción de jornada 131 TCPs sobre un total de 1614. - En el mismo período de 2016 la disfrutaron 170 de 1979. - En 2017, 208 de 1956 y en 2018, 201 de 1919. - QUINTO. - AIR EUROPA ha concedido reducción de jornada voluntaria y/o prórroga de la ya disfrutada a numerosos TCPs. - SEXTO.- En 2018 se denegado la reducción de jornada voluntaria, o se ha denegado la prórroga de quienes ya la disfrutaban en tres ocasiones. - La empresa comunicó por escrito a los trabajadores afectados, que se les denegaba su solicitud por las razones siguientes: *"En este sentido se está observando un progresivo aumento de horas de vuelo que deben ser cubiertas por tripulantes de cabina y, paradójicamente, una disminución de disponibilidad de personal del referido **colectivo**, en gran medida, por un aumento muy relevante de las situaciones de reducción de jornada lo que, si no se adoptan medidas como las que se le comunica, pueden producir una evidente dificultad para realizar las programaciones para los próximos meses de temporada alta y, obviamente, una mayor carga de trabajo para los tripulantes que no disfrutaban de esa situación de reducción de jornada, cuestión esta que según el criterio empresarial no puede producirse. - Concretamente y teniendo en cuenta datos de un periodo lo suficientemente prolongado para analizar una evolución de la situación, encontramos que si comparamos el promedio mes de la temporada alta del año 2014 con la temporada alta del año 2017, se ha producido un aumento de horas de vuelo de un 4% (99.027 contra 102.689), una disminución de disponibilidad de TCP de un 16% (76% contra 64%) y, lo que es más significativo, un aumento del 78% en las situaciones de reducción de jornada (353 contra 628). Y para el año 2018 la previsión es que se incrementen este tipo de ausencias, ya que las solicitudes de excedencia y reducciones de guarda legal recibidas (12% de la plantilla) ya igualan a las del pasado año".* - En los tres supuestos, dos de los cuales se comunicaron el 24-05-2018 y el tercero el 27-06-2018, se ofertó a los trabajadores, que disfrutaran del derecho en otras fechas. - SÉPTIMO.- En la CP, celebrada el 9-04-2018, se trató sobre lo dispuesto en el art. 4.6.3 del III Convenio en los términos que siguen: *" SITCPLA ha tenido conocimiento que la Empresa está incumpliendo este artículo al denegar no sólo las nuevas solicitudes sino también las renovaciones, sin que el cupo de TCP haya excedido del 10% establecido, ni el incremento de producción haya sido inesperado ya que las previsiones de horas de vuelo para la temporada llevan programadas varios meses por lo que la Empresa, podría haber previsto esta situación, sin tener que incumplir el convenio en vigor. - SITCPLA manifiesta que no comparte la existencia de causa objetiva y que en modo alguno podría no renovar sino, en todo caso, denegar que es lo que indica el convenio, en caso de darse las causas o superar el porcentaje establecido. Adicionalmente y en cuanto al caso concreto que se ha traído a la comisión, entiende que la carta aporta datos que hacen ver que el número de horas de vuelo del 2014 son superiores años posteriores, y que hay menos TCP en 2016 que en 2014 teniendo en cuenta que los*



datos de cuentas auditadas. - En cuanto al aumento significativo de RJ, SITCPLA manifiesta que el porcentaje que se incluye en la carta incluye las de guarda legal, y deberían contenerse sólo las voluntarias. - La empresa manifiesta que entiende que su decisión es ajustada a derecho, puesto que su criterio se adapta a lo establecido en convenio. - Este punto acaba en desacuerdo". - OCTAVO.- El 29-10-2018 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA. - Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación legal del Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA), siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso por la representación de Air Europa Líneas Aereas, SAU, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar parcialmente procedente el recurso, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de enero de 2021, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado sentencia el 19 de diciembre de 2018 en el procedimiento de **conflicto colectivo**, seguido bajo el número 304/2018, a instancia del Sindicato SITCPLA, a la que se adhirieron USO Y CCOO, declarando la inadecuación de procedimiento respecto de la primera pretensión de la demanda consistente en el derecho de los tripulantes de cabina de pasajeros que han solicitado nueva reducción de jornada voluntaria. Respecto de la segunda pretensión, referida al derecho de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros que ya disfrutaban de una reducción de jornada concedida, anterior a junio de 2018, y que no han solicitado reincorporarse a jornada completa de forma expresa y con 45 días de antelación a su fecha de finalización, a continuar disfrutándola en los términos en que lo venían haciendo, la sentencia la ha desestimado.

La parte actora ha interpuesto recurso de casación frente a la anterior resolución judicial formulando un primer motivo del recurso, al amparo del apartado e) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), para combatir la excepción de inadecuación de procedimiento que, respecto de la primera pretensión de la demanda, se ha apreciado por la Sala de instancia.

A juicio de dicha parte recurrente, no concurre aquella excepción procesal al afectar lo pretendido en demanda a cualquier tripulante de cabina de pasajeros (TCP), no siendo relevante el hecho de que se haya otorgado el derecho demandado a otros TCP ya que, precisamente, eso revela que la causa general y presuntamente objetiva invocada de contrario para denegar el derecho no es verosímil -el mismo incremento de producción existe a mediados de año que a finales- y que la concesión de ese derecho -una vez denunciado el asunto ante la Comisión Paritaria- era meramente voluntarista. En definitiva, considera que se está ante un **conflicto** jurídico al mantener la empresa una decisión denegatoria de un derecho con base en una causa objetiva no acreditada y afecta a todos los trabajadores TCP ya que cualquiera de ellos puede instar esa reducción de jornada voluntaria.

La parte demandada ha impugnado el recurso alegando, respecto del primer motivo del mismo, que los hechos probados indican que las reducciones de jornada voluntarias se han reconocido a todos los trabajadores peticionarios (201 en el periodo de junio a septiembre) a excepción de tres casos en 2018, a los que se les notificó por escrito las causas de ello, ofertándoles el disfrute de ese derecho en otros periodos. Con estos datos y pretendiendo la parte recurrente que esta Sala analice la concurrencia de las causas objetivas respecto de los tres trabajadores a los que se les ha denegado, se pone de manifiesto que el **conflicto** no goza del carácter de **colectivo** sino que busca dar respuesta a situaciones individuales.

El Ministerio Fiscal emite informe en el que manifiesta que este motivo debe ser rechazado porque no concurre, en relación con la primera pretensión de la demanda, el carácter **colectivo** del **conflicto** al no negar la empresa de manera general el derecho a reducir voluntariamente la jornada a los TCP, que acrediten una antigüedad superior a 10 años, al haber sido reconocido a la inmensa mayoría de los que lo solicitaron.

La sentencia recurrida, respecto de la excepción de inadecuación de procedimiento que ha apreciado y que afecta a la primera pretensión de la demanda, declara probado que el periodo máximo de actividad es de junio a septiembre y que en 2018 se ha otorgado reducción de jornada o su prórroga a numerosos trabajadores -201, sobre una plantilla de 1919-, siendo denegado solo en tres casos, alegándose las causas que justificaban dicha denegación y ofertado la posibilidad de disfrutarlo en otros periodos. Con base en esos hechos y lo que dispone el art. 4.6.3 del III Convenio **Colectivo** (BOE 20-07-2015), la Sala de instancia considera que la pretensión de que se otorgue el derecho a la reducción de jornada voluntaria a quienes les ha sido denegado al no existir causa legal alguna que lo impida no es propia de un **conflicto colectivo** ya que la denegación a



solo tres trabajadores, cuando la empresa ha seguido el régimen impuesto en la norma colectiva que rige el derecho, debe dilucidarse en los procesos individuales.

El motivo debe ser desestimado, por un lado, porque a tenor del art. 207 de la LRJS, las cuestiones relativas a la inadecuación de procedimiento se ventilan por la vía del apartado b) del citado precepto y, principalmente y a tenor del art. 210.2 del mismo texto legal, es necesario indicar las normas procesales infringidas, y, en caso de quebranto de la doctrina jurisprudencial, las concretas resoluciones que recogen la invocada. Nada de esto cumple el motivo que se está resolviendo ya que la parte recurrente no identifica ninguna norma procesal infringida por la sentencia recurrida ni tampoco cita o identifica concretas sentencias de esta Sala (más de una) que vengan a recoger lo que pretende en el motivo.

Por otro lado, aunque se superasen aquellas omisiones, lo cierto es que la sentencia recurrida ha atendido a lo que dispone el art. 153.1 de la LRJS y la jurisprudencia que lo ha interpretado al apreciar la existencia de un **conflicto** individual en la primera pretensión articulada en la demanda y que, recordemos, se interesa una sentencia que declarase " El derecho de los Tripulantes de cabina de pasajeros que han solicitado nueva reducción de jornada voluntaria y se les ha denegado cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 4.6.3 del vigente Convenio **Colectivo** , a obtener y ejercitar dicho derecho, por no existir causa objetiva alguna que lo impida, como excepción a la regla general".

El art. 153 de la LRJS, relativo al ámbito de aplicación del proceso especial de **conflicto colectivo**, indica lo siguiente en su apartado 1: " 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"

Ciertamente, la regulación del proceso especial de **conflicto colectivo** se extiende a los **conflictos** genéricos aunque sean susceptibles de determinación individual pero ello no implica que por esa mera individualización, el **conflicto colectivo** no requiera del concepto de generalidad -grupo genérico- que lo caracteriza y lo particulariza respecto de los procesos individuales.

En efecto, la STS de 8 de mayo de 2019, rec. 94/2017, lo recuerda, con cita de doctrina precedente, e indica que lo que caracteriza este proceso especial es la existencia de un grupo indiferenciado de trabajadores, diciendo: " el **conflicto colectivo** clásico se configura como la modalidad procesal en la que únicamente tienen cabida las pretensiones que busquen una solución fundada en Derecho y que afecte a un grupo indiferenciado de trabajadores, en el sentido de que el interés controvertido no sea el individual de cada uno de los integrantes del grupo, sino el del grupo mismo, indiferenciadamente considerado, afectando la sentencia que lo resuelva al interés del grupo y no de forma particularizada al de cada uno de los trabajadores que lo integran, aunque en la práctica llegue después a implicar algún efecto para éstos", y respecto de esos **conflicto colectivo** susceptibles de ejecución individual, refiere las exigencias que permiten atender pretensiones de ese carácter.

En el caso que ha resuelto la sentencia aquí recurrida es un clásico supuesto de **conflicto** individual al afectar la pretensión en la que se ha apreciado la excepción de inadecuación de procedimiento a los tres únicos trabajadores a los que, habiéndolo solicitado, les fue denegada la reducción de jornada voluntaria.

El motivo refiere que el hecho de que haya sido indicado en demanda que existían tres trabajadores a los que se les denegó el citado derecho ello no obsta para la existencia de otros trabajadores que esté afectados pero tal alegato no tiene virtualidad alguna en tanto que la pretensión primera se refiere a trabajadores a los que les ha sido denegado, no a cualquier trabajador que no lo ha solicitado, precisamente porque existen otros trabajadores que habiéndolo solicitado les ha sido otorgado dicho derecho y en un número significativo. Además, no se conoce en hechos probados que esas concesiones sean posteriores a la denuncia ante la Comisión Paritaria que, en todo caso, tampoco desvirtuaría la realidad fáctica de que solo se ha denegado a tres trabajadores. Es cierto que existe un **conflicto** jurídico pero es individual, particular y que deberá solventarse por los propios afectados en sus reclamaciones individuales o plurales.

Y desde luego y aunque nada se indica al respecto porque no ha sido así planteado, aquí no estamos ante un **conflicto** genérico que permita ejecutarse individualizadamente porque está ausente, en cualquier caso, el carácter la existencia de ese grupo genérico que identifica este proceso especial.



SEGUNDO.- El segundo motivo del recurso, con igual amparo procesal que el anterior, se denuncia una infracción de las normas del ordenamiento jurídico y jurisprudencia, en la que se realizan una serie de alegaciones, compartiendo el Voto particular que acompaña a la sentencia recurrida y reproduce en parte.

Según la recurrente, respecto de la segunda pretensión de la demanda, su petición no está partiendo de que el derecho reclamado sea ilimitado sino que, a tenor del contexto convencional, las renovaciones automáticas, no siendo un derecho ilimitado, al igual que las nuevas peticiones, están bajo el límite del 10% por base y la antigüedad en vuelo entre los solicitantes, pero junto a ello, las causas objetivas permiten denegar, excepcionalmente, el ejercicio del derecho a los nuevos peticionarios, frente a los que ya lo tenga otorgado a los que la prórroga es automática por seis meses, sea cual sea la situación.

La parte demandada se opone al motivo al considerar que los límites que fija el convenio al regular la reducción de jornada voluntaria afecta a todos los trabajadores que puedan beneficiarse de ellas, tanto los nuevos peticionarios como los que pretenden prorrogar la disfrutada.

El Ministerio Fiscal entiende que el motivo debe estimarse y ello porque, a tenor del art. 4.6.3 del III Convenio **Colectivo**, la modificación de la reducción de jornada o la incorporación a la jornada completa debe ser notificada en un tiempo determinado ya que de no hacerlo se entenderá prorrogada automáticamente por seis meses, lo que permite no extrapolar las reglas a las que se somete el acogimiento voluntario en sus consideraciones generales.

La sentencia recurrida, a partir del contenido convencional y las reglas sobre interpretación de los convenios **colectivos**, indica que no existe una prórroga automática de la reducción de jornada cuando concurren causas objetivas que entren dentro de la excepcionalidad que contempla el precepto convencional. Según la Sala de instancia " dicha automaticidad solo es viable, cuando no comporte la superación del porcentaje máximo de reducciones por base, no haya otro TCP, que reclame la reducción de jornada con mayor antigüedad que quien solicite la prórroga, sea compatible con el derecho de la empresa a asignar el período de disfrute y no concurren causas objetivas, que justifiquen su denegación.

Es así, porque la automaticidad absoluta, reclamada por los demandantes, contradice absolutamente, según nuestro criterio, los objetivos perseguidos por el artículo examinado, que debe prevalecer frente a la literalidad de una parte del mismo (art. 1285 CC) y producirían una quiebra absoluta del derecho de igualdad, por cuanto los trabajadores, beneficiarios de la reducción, podrían prolongarla sin límite, dejando transcurrir el plazo antes dicho, lo que sería totalmente inequitativo y además desordenaría las necesidades de la empresa, quien perdería el derecho, admitido en el precepto, de asignar los períodos de reducción o denegarlos, cuando concurren causas objetivas, relacionadas con su actividad"

Aunque el motivo no refiere de modo expreso y concreto el precepto normativo que entiende vulnerado ni identifica una concreta y específica doctrina jurisprudencial al respecto, al desarrollar el motivo con una serie de alegaciones y reproduciendo lo que el Voto particular razona, lo que supondría el incumplimiento nuevamente del mandato del art. 210 de la LRJS, tampoco podría admitirse el motivo porque, en definitiva, la sentencia recurrida ha interpretado el art. 4.6.3 del III Convenio **colectivo** de forma lógica y razonable.

El art. 4.6.3 dispone lo siguiente: " Aquellos TCP que tengan una antigüedad en la empresa superior a diez años, podrán acogerse voluntariamente a la reducción de entre la mitad y un tercio de su jornada, en cómputo mensual. En caso de **conflicto** de intereses entre dos TCP prevalecerá la antigüedad en vuelo.

El periodo correspondiente a la reducción de jornada se disfrutará en días consecutivos desde su inicio hasta su finalización.

El salario será proporcional al tiempo trabajado, es decir, sólo percibirá los conceptos fijos en base a los días trabajados, prorrateándose las variables en función de los días trabajados.

La reducción de jornada será como mínimo de 6 meses, renovable a petición del TCP. El TCP **deberá solicitar** la reducción de jornada como mínimo con 60 días de antelación. El TCP que desee incorporarse a jornada completa o modificar el porcentaje de reducción de jornada deberá notificarlo a AEA 45 días antes de la finalización del periodo de reducción. En caso contrario la prórroga será automática por seis meses.

La empresa podrá contratar mediante contrato de interinidad trabajadores para cubrir las ausencias motivadas por dicha reducción.

Las adjudicaciones de las reducciones de jornada voluntarias son hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Los períodos de disfrute de la reducción de jornada de trabajo serán asignados a discreción de la empresa. Se establece un porcentaje máximo de un 10 % por base.



Excepcionalmente, cuando existan causas objetivas que lo justifiquen, AEA podrá denegar dichas peticiones justificándolo por escrito.

A primero de octubre se publicará un calendario con los TCP acogidos a reducción de jornada y el periodo en que lo disfrutan.

A partir de ese momento se abrirá un periodo de 30 días para la recepción de solicitudes de cambio del periodo. El 1 de diciembre se publicará el listado con la nueva adjudicación para el año siguiente con efectos del 1 de enero y para el periodo de un año. Se tendrá como referencia el orden de escalafón para la concesión de dichos periodos. Para las peticiones que tengan entrada en fecha posterior a ésta, el disfrute se asignará en los periodos que queden libres".

La discrepancia de la parte recurrente se centra en entender que el régimen de reducción de jornada voluntaria para las peticiones iniciales y las prórrogas es distinto a la hora de otorgar o mantenerlas y a tal fin acude a la propia dicción y sistemática del precepto en cuestión.

Pues bien, precisamente, la disposición de sus diferentes apartados, al contrario de lo que entiende la parte recurrente, no permite alcanzar la conclusión que ella pretende porque, respecto del párrafo cuarto en el que centra esta consideración, relativo a la prórroga automática, lo primero que indica es que "La reducción de jornada será como mínimo de 6 meses", pero seguidamente dice que será "renovable a petición del TCP", por lo que está señalando, si se quiere acudir a una literalidad del precepto, que la renovación también debe ser "peticionada". Si esto es así y se acude al párrafo también cuestionado, relativo a la denegación ("Excepcionalmente, cuando existan causas objetivas que lo justifiquen, AEA podrá denegar dichas peticiones justificándolo por escrito), resulta que el uso del termino "petición" en este párrafo no excluye a las peticiones de renovación.

Además y atendiendo al resto del dictado del precepto, aunque es cierto que se entiende que las prórrogas o renovaciones se otorgan de forma automática, ello no impide que esta automaticidad se vea enervada por la concurrencia de la excepción que también contempla el precepto.

En efecto, el ya citado párrafo cuarto distingue dos plazos en relación con dos finalidades distintas: el plazo de 60 días para la solicitud inicial ("El TCP deberá solicitar la reducción de jornada como mínimo con 60 días de antelación"), y el plazo para dejar sin efecto o modificar el derecho que es de 45 días ("El TCP que desee incorporarse a jornada completa o modificar el porcentaje de reducción de jornada deberá notificarlo a AEA 45 días antes de la finalización del periodo de reducción") y es en este último caso cuando se indica que si se pide modificar el régimen concedido fuera del plazo de 45 días, tal petición no será atendible al estar prorrogado automáticamente la renovación pero, como se dijo anteriormente y así lo entiende la sentencia recurrida, esta previsión de prórroga automática lo es para situaciones generales u ordinarias de la empresa y no en todo caso y al margen de que, excepcionalmente, concurren causas objetivas que justifiquen no mantener las peticiones iniciales o de renovación. A tal efecto, la previsión normativa sobre la existencia de causas objetivas que justifiquen la denegación no prevé ninguna exclusión, como serían las peticiones de renovación y como hemos indicado anteriormente, el mero hecho de que se refiera a la denegación de peticiones no implica que solo se esté aludiendo a las iniciales cuando también existen, según el texto del propio precepto, peticiones de renovación. Esto es, la automaticidad lo es cuando no concurren circunstancias excepcionales que permitan, por causas objetivas, denegar la renovación.

Tampoco es relevante el que la empresa pueda contratar trabajadores interinos para cubrir las ausencias motivadas por las reducciones de jornada ya que ello no elimina en ningún caso la excepcionalidad, por causas objetivas, a la que se refiere el párrafo octavo que se vería como innecesario en todo caso ya que siempre, incluso aunque existieran esas razones objetivas, podría acudir a la contratación de interinos.

Lo pretendido por la parte actora, otorgando un derecho de reducción de jornada voluntaria no sometido en su renovación a circunstancias excepcionales que justifiquen su denegación, limita claramente la potestad empresarial a la hora de poder aplicar dicha excepcionalidad incluso en situaciones en las que pudiera no existir peticiones iniciales.

En definitiva, la sentencia recurrida ha realizado una interpretación razonable y lógica de los preceptuado en el convenio **colectivo** sin contravenir las reglas de interpretación de los convenios **colectivos** que normativamente se establecen y que nuestra jurisprudencia ha venido aplicando de forma consolidada.

TERCERO.- De lo expuesto anteriormente, oído el Ministerio Fiscal, nos lleva a desestimar el recurso y confirmar la sentencia recurrida, sin imposición de costas, a tenor del art. 235 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 :

1º.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Guillermo Peña Salsamendi, en nombre y representación del Sindicato Independiente de Tripulantes de Cabina de Pasajeros de Líneas Aéreas (SITCPLA).

2º.- Confirmar la sentencia recurrida, dictada el 19 de diciembre de 2018 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento de **conflicto colectivo** núm. 304/2018.

3º.- Acordar la no imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ