



Roj: **STS 3677/2020 - ECLI:ES:TS:2020:3677**

Id Cendoj: **28079140012020100889**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/10/2020**

Nº de Recurso: **50/2019**

Nº de Resolución: **936/2020**

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

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CLM 2405/2018,**
STS 3677/2020

CASACION núm.: 50/2019

Ponente: Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 936/2020

Excma. Sra. y Excmos. Sres.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 22 de octubre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación, interpuesto por Sindicato Independiente de Bomberos Forestales de Castilla-La Mancha y del Comité de Empresa Autónomo de Castilla la Mancha de Tragsa, S.A. contra sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 11 de octubre de 2018, recaída en su procedimiento de Conflicto colectivo núm. 21/2018, promovida las representaciones del Sindicato Independiente de Bomberos Forestales de Castilla-La Mancha y del Comité de Empresa Autónomo de Castilla-La Mancha de Tragsa, S.A., contra Tragsa S.A., CGT, CSI-CSIF, USO, UGT y CCOO.

Se ha personado como parte recurrida el Abogado del Estado en nombre y representación de Tragsa, SA.

El Abogado del Estado en nombre y representación de Tragsa, SA interpuso recurso de casación, sin que se personara en el plazo concedido la parte recurrida.

En fecha 5 de diciembre de 2019 se presenta por el Abogado del Estado, en representación de Tragsa escrito de desistimiento del recurso de casación interpuesto contra la sentencia de 11 de octubre de 2018. El 11 de diciembre de 2019 se dictó Decreto, mediante el que se tuvo por desistida a Tragsa, SA del recurso de casación interpuesto por dicha entidad.

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



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-1. - El 13 de julio de 2018, D. Roman en su condición de Secretario de Acción Sindical del Sindicato Independiente de Bomberos Forestales de Castilla-La Mancha (SIBF) y por D. Romulo , en su condición de legal representante de los trabajadores y miembro del Comité de Empresa Autonomico, presentó ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha demanda de conflicto colectivo frente a UGT, CCOO, CGT, CSI-CSIF y USO en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho pertinentes, terminó suplicando que se dictara sentencia estimatoria de la demanda.

2. - El 11 de octubre de 2018 la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-la Mancha dictó sentencia en cuyos hechos probados se dijo lo siguiente:

"PRIMERO. - Los trabajadores fijos discontinuos de la empresa demandada TRAGSA, prestan sus servicios en la actividad de prevención y extinción de incendios forestales en los Parques Nacionales y Fincas adscritos al Organismo Autónomo Parques Nacionales (O.A.P.N.) en la Comunidad de Castilla-La Mancha, y en concreto, Parque Nacional de Cabañeros, Parque Nacional de Las Tablas de Daimiel y Finca Quintos de Mora en Toledo.

SEGUNDO. - El llamamiento se produce para trabajar durante seis meses al año, de junio a noviembre, razón por la cual las vacaciones se disfrutan en periodos distintos de los meses indicados.

TERCERO. - Por el hecho de disfrutar de vacaciones en periodos distintos del previsto en el art. 24.3 del Convenio Colectivo aplicable (del 1 de junio al 30 de septiembre), la empresa no aplica a los trabajadores referidos la compensación prevista en el indicado precepto. Con independencia de lo anterior, constan sendos documentos suscritos el 6 y 7 de mayo de 2013 por los trabajadores adscritos a las labores de extinción de los Parques de Cabañeros y las Tablas de Daimiel, y de la Finca Quintos de Mora, respectivamente, por los que se acordaba con la empresa mantener la jornada de siete horas diarias, en lugar de la de ocho horas y media diarias resultantes de la aplicación del RDL 2/2012, a cambio de renunciar a las compensaciones previstas en el referido art. 24.3 del Convenio aplicable. Igualmente consta documento de 20 de mayo de 14 en el que se contiene acuerdo de prórroga del anterior acuerdo para la campaña de 2014 en relación a los trabajadores de Finca de Mora. Y un último documento de 4 de julio de 2018 por el que se acuerda la prórroga del acuerdo para la campaña de 2018 en relación a los trabajadores del Parque Nacional de Cabañeros.

CUARTO. - Consta agotada la vía previa al proceso, al haberse presentado el 23 de mayo de 2016 reclamación ante la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio que se resolvió el 1 de febrero de 2017 sin acuerdo; así como el día 24 de julio de 2017 reclamación ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, teniendo lugar el acto del 26 de julio de 2017".

3. - La sentencia recurrida en su parte dispositiva dice lo siguiente: "Estimamos en parte la demanda presentada por D. Roman en su condición de Secretario de Acción Sindical del Sindicato Independiente de Bomberos Forestales de Castilla la Mancha (SIBF), y por D. Romulo , en su condición de legal representante de los trabajadores y miembro del Comité de Empresa Autonomico, a la que se adhirieron UGT, CCOO, USO y no comparecieron CGT y CSI-CSIF, y en consecuencia reconocemos el derecho de los trabajadores fijos discontinuos de la empresa incluidos en el ámbito a definido de este conflicto colectivo, al disfrute de las compensaciones previstas en el art. 24.3 del Convenio Colectivo en cuanto no disfruten de vacaciones en los términos del mismo precepto, esto es, a disfrutar de otros diez días naturales de vacaciones y a la percepción de una compensación única anual de 115,79 euros, en todo caso en proporción al tiempo de prestación de servicios en cada año, y en consecuencia debemos condenar y condenamos a la demandada Empresa de Transformación Agraria SA (TRAGSA), a estar y pasar por la anterior declaración. Sin costas".

SEGUNDO. - 1. El Sindicato Independiente de Bomberos Forestales de Castilla-La Mancha y el Comité de Empresa Autonomico de Castilla la Mancha de Tragsa, S.A. interpusieron recurso de casación contra la sentencia citada y el 26 de octubre de 2018 lo hizo Tragsa, SA. - D. Simón , en nombre y representación de Sindicato Independiente de Bomberos Forestales de Castilla-La Mancha articula en su recurso de casación como único motivo de casación infracción del artículo 24.3º, primer párrafo del Convenio Colectivo de Tragsa en relación con la vulneración del art. 14 de la Constitución Española y Directiva 97/81/CE, todo ello en relación con la jurisprudencia que se cita.

2. El Abogado del Estado, en representación de TRAGSA impugna el recurso de casación interpuesto por la representación del Sindicato SIBF y otro.

3. El Abogado del Estado interpuso el 26-10-2018 recurso de casación contra la sentencia antes dicha. Posteriormente, en fecha 5 de diciembre de 2019 se presenta por el Abogado del Estado, en representación de Tragsa, escrito de desistimiento del recurso de casación interpuesto contra la sentencia de 11 de octubre de 2018, teniéndosele por desistido mediante Decreto de 11-12-2018.



4. El Ministerio fiscal en su informe de fecha 25 de abril de 2019 interesa la procedencia del recurso interpuesto por el Abogado del Estado en representación de TRAGSA y subsidiariamente la improcedencia del recurso interpuesto por el Sindicato Independiente de Bomberos Forestales de Castilla-La Mancha.

TERCERO. - El 28 de julio de 2020 se dictó providencia señalando como nuevo ponente, por necesidades del servicio, al Magistrado Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín. Se señaló como fecha para la votación y fallo el 22 de octubre de 2020, fecha en la que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1. El Sindicato Independiente de Bomberos Forestales de Castilla la Mancha y D. Romulo , en su calidad de miembro del comité de empresa autonómico de la empresa demandada, interpusieron recurso de casación contra la sentencia antes dicha, en cuyo único motivo de casación denuncian, al amparo del art. 207.e LRJS, que la sentencia recurrida ha aplicado indebidamente lo dispuesto en el art. 24.3 del Convenio Colectivo de la empresa Tragsa, en relación con vulneración del art. 14 CE y Directiva 97/81/CE, así como en la STJUE 27-06-1990, C-33/89.

2. El Abogado del Estado interesa en el escrito de impugnación del recurso su inadmisión, por falta de contenido casacional, por cuanto el sindicato demandante no cumple con la precisión exigida la pertinencia y fundamentación de los mismos, así como el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas infringidas y la jurisprudencia, como exige el art. 210.2 LRJS y la cuestión de fondo ha sido resuelta reiteradamente por el Tribunal Supremo.

Defiende, en segundo lugar, que la sentencia recurrida no ha incurrido en ninguna de las infracciones, denunciadas por la parte recurrente.

3. El Sindicato recurrente se opuso a la causa de inadmisión, alegada por el Abogado del Estado.

4. El Ministerio Fiscal no hizo en su informe ningún tipo de alegación sobre la inadmisión del recurso. No obstante, interesó la improcedencia del recurso con base a la jurisprudencia de esta Sala en SSTS 10-06-2014, rec. 209/2013, 10-11-2017, rec. 188/2016 y 22-03-2018, rec. 1334/2016.

SEGUNDO. - 1. El art. 210.2 LRJS dispone que en el escrito de interposición del recurso se expresarán por separado, con el necesario rigor y claridad, cada uno de los motivos de casación, por el orden señalado en el artículo 207, razonando la pertinencia y fundamentación de los mismos y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de invocación de quebranto de doctrina jurisprudencial, de las concretas resoluciones que establezcan la doctrina invocada.

2. La sentencia del TS de 18 de octubre de 2018, recurso 163/2017, explica el alcance de las exigencias formales del escrito de interposición del recurso de casación. Dicho medio de impugnación tiene naturaleza extraordinaria. La doctrina del Tribunal Constitucional sostiene que en el recurso de casación las exigencias formales adquieren una especial relevancia, pues los requisitos de esta naturaleza parecen consustanciales a ese instituto procesal, debiendo distinguir entre el rigor formal, que viene justificado por la naturaleza del mismo recurso, y un exceso formalista que no puede cumplir otra función que la de dificultar la utilización del instrumento procesal (sentencia del TC 17/1985). Por ello, esta Sala argumentó: "No caben formalismos excesivos, pero tampoco desconocimientos de que hay que cumplir de modo razonable cuanto la norma procesal pide [...] el actual art. 210.2 LRJS disciplina el escrito de interposición del recurso, conteniendo las siguientes exigencias: 1) Se expresarán por separado cada uno de los motivos de casación. 2) Se redactarán con el necesario rigor y claridad. 3) Se seguirá el orden de los motivos del artículo 207. 4) Hay que razonar la pertinencia y fundamentación de cada motivo. 5) Hay que razonar el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas. 6) Hay que realizar mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas. 7) En los motivos basados en infracción de las normas y garantías procesales, deberá consignarse la protesta, solicitud de subsanación o recurso destinados a subsanar la falta o trasgresión en la instancia, de haber existido momento procesal oportuno para ello y el efecto de indefensión producido" Hemos mantenido el mismo criterio en múltiples sentencias, por todas STS 15-07-2020, rec. 239/18.

3. La Sala considera que el recurso de casación, interpuesto por el Sindicato y el comité recurrentes cumple esencialmente los requisitos, exigidos por el art. 210.2 LRJS, puesto que identifica cuáles son las infracciones producidas en la sentencia recurrida y razona su pertinencia y fundamentación, sin que se haya producido ninguna indefensión a la parte recurrida, como es de ver en su escrito de impugnación, donde se responde pormenorizadamente a cada una de las alegaciones de la parte recurrente, para concluir que la sentencia recurrida no ha producido las infracciones denunciadas.



4. Consideramos, del mismo modo, que no concurre aquí la causa de inadmisión, regulada en el art. 225.4 LRJS, por cuanto las sentencias citadas por el Abogado del Estado no contemplan lo previsto en el art. 23.4 del Convenio Colectivo de Tragsa, ni resuelven de manera específica sobre si los trabajadores fijos discontinuos deben disfrutar sus vacaciones de modo proporcional al tiempo trabajado, por lo que no se ha desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales.

Consiguientemente, descartamos que concurra aquí causa de inadmisión, como reclama el Abogado del Estado.

TERCERO. - 1. El Sindicato recurrente defiende que los trabajadores fijos discontinuos, afectados por el conflicto colectivo, tienen derecho a disfrutar 10 días suplementarios de vacaciones anuales, así como la compensación única anual de 115, 79 euros, toda vez que no pueden disfrutar sus vacaciones en el período 1 de junio a 30 de septiembre de cada año, siéndoles aplicable, por consiguiente, lo dispuesto en el art. 24.3 del Convenio colectivo de la empresa demandada.

Sostienen, a estos efectos, que el convenio no establece ningún tipo de distinción entre trabajadores fijos, trabajadores fijos discontinuos y trabajadores a tiempo parcial, pese a que los negociadores del convenio tenían plena conciencia sobre los períodos de llamamiento de los fijos discontinuos y su incompatibilidad con el disfrute de vacaciones en el período convenido. Denuncian que, si los negociadores del convenio no establecieron distinción alguna, no hay razón para aplicar criterios de proporcionalidad, ya que no concurren los requisitos, exigidos por la jurisprudencia euro unitaria, plasmados en STJUE 27-06-1990, C-33/89 y en la doctrina constitucional (STC 177/1993), que defienden el principio de equiparación, siendo reveladores los acuerdos, descritos en el hecho probado tercero, en los que se renunció a los derechos, contenidos en el art. 24.3 del Convenio, a cambio de una reducción de jornada, puesto que dicha renuncia acredita por sí misma la existencia del derecho para el colectivo afectado.

2. La sentencia recurrida identifica, como objeto del recurso de suplicación, si los trabajadores incluidos en el ámbito del conflicto, tienen o no derecho al disfrute de las compensaciones indicadas, y en su caso, en qué proporción y precisa que su decisión debe referirse a los términos de la acción ejercitada, subrayando que la misma "...es independiente de que ciertos trabajadores, cuya proporción con el total afectado es, por cierto, desconocida, como lo es la extensión precisa en el tiempo del acuerdo, hayan renunciado al derecho compensatorio del art. 24.3 del Convenio, a cambio de que no se les exigiera la realización de la mayor jornada laboral resultante de los ajustes del RDL 2/12", porque "tal situación solo pone de manifiesto en lo que respecta a la empresa demandada, su aceptación de que las previsiones del precepto convencional citado, pueden tener en efecto aplicación a los trabajadores fijos discontinuos de la empresa, pero dista mucho de integrar un reconocimiento pleno y reglado del derecho interesado", con independencia de la relevancia que pudieran tener dichos acuerdos en relación a una eventual ejecutividad futura.

Examina, a continuación, lo dispuesto en el art. 12.4 ET, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 16.1 ET, que regula el contrato fijo discontinuo, subraya que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, si bien, cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado y advierte que dicho precepto "...constituye una trasposición completa de la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 (EDL 1997/26514) relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, e integra una protección completa y suficiente al respecto".

Razona, en consecuencia, que "...el derecho del que se trate debe reconocerse de manera plena cuando por su propia naturaleza sea indivisible en relación al beneficio que reporta al trabajador, de modo que, si se estableciera en proporción a la jornada, resultara un perjuicio al trabajador a tiempo parcial. Así ocurriría, por ejemplo, si se intentara reducir una compensación por desplazamiento al puesto de trabajo, que se produce exactamente igual si se va a trabajar toda la jornada o parte de ella. Mientras que, por el contrario, el derecho disputado debe reconocerse proporcionalmente, si retribuye o compensa una situación susceptible de graduación en atención al tiempo de trabajo, de modo que, si no se produjera tal modulación, se produciría un agravio comparativo para los trabajadores a tiempo completo. Y ese es justo el caso que nos ocupa".

Concluye finamente que, siendo "...cierto que el art. 24.3 del Convenio, no establece proporcionalidad alguna, como sí hacen otros preceptos del mismo", no lo hace "...simplemente porque no es necesario, en cuanto que la misma se deriva de los estrictos términos de su dicción literal. Ello es así porque tanto la compensación en días adicionales de vacaciones, como la económica, se establecen en relación a los 22 días laborales de vacaciones, esto es, a los previstos para la prestación de servicios íntegra en todos los meses del año, de modo que las indicadas compensaciones deben establecerse de manera proporcional, si los servicios se prestan solo en parte del año".

CUARTO. - 1. Los trabajadores fijos discontinuos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 16.1 ET, realizan trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Cuando los trabajos fijos discontinuos, continúa el precepto citado, se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

El art. 12.4.d ET, que constituye una trasposición completa de la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, e integra una protección completa y suficiente al respecto, dispone que las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, precisando, a continuación que, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cuando corresponda en atención a su naturaleza.

2. Esta Sala, en STS 5 de mayo de 2006, rec. 18/2015 ha señalado que la clave para resolver el litigio se encuentra en el art. 12.4.d ET, que contiene una regla general de equiparación de derechos entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, a las que contraponen como excepciones aquellos derechos, cuya naturaleza justifique su disfrute proporcional en función del tiempo trabajado, subrayando que la regla general y sus excepciones se acomoda plenamente a lo dispuesto en el artículo 4 de la Directiva 97/81 del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, para el acceso a particulares condiciones de empleo, a un periodo de antigüedad, a una duración del trabajo o condiciones salariales, y en lo que respecta al salario al Convenio núm. 175 de la OIT.

Partiendo del carácter imperativo de lo dispuesto en el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, y a las exigencias legales de "igualdad" genérica y "proporcionalidad", en su caso - sentencia de 23 de enero de 2009 (recurso casación 1941/2008), ha aplicado este criterio de proporcionalidad en relación al tiempo de trabajo, en las materias siguientes: a) plus de antigüedad (en trabajadores con jornada reducida: sentencias de 25-05-2004, 21-01-2005 y 15-03-2005 (recursos casación 61/003, 24/2003 y 10/2003; b) permisos por asuntos propios: sentencia de 5-09-2006 (recurso casación 103/2005); c) ayudas sociales: sentencia de 05-05-2006 (recurso casación 18/2005); plus de penosidad por trabajo en domingo: sentencia de 24-07- 2007 (recurso casación 73/2006), complemento salarial de devengo anual: sentencia de 29-03-2011 (recurso casación 141/2010; plus de vestuario: sentencia de 10-06-2014, recurso de casación 209/2013; el plus asistencia: sentencia de 10-11-2017, recurso de casación 188/2016 y plus de distancia y transporte y mantenimiento de uniformes: sentencia de 22-03-2018, rcud. 1334/2018.

Por consiguiente, es criterio de la Sala que la equiparación entre trabajadores fijos y trabajadores a tiempo parcial debe ser plena, cuando el derecho en juego sea indivisible, mientras que deberán reconocerse proporcionalmente, cuando los derechos sean medibles en función del tiempo de trabajo, considerándose que ese es el factor decisivo, sin que sea relevante que el convenio colectivo no haya distinguido entre una clase y otra de trabajadores, como subrayamos en STS 10-11-2017, rec. 188/2016, donde advertimos "...que el Convenio no especifique nada en orden a la extensión del disfrute y a la razón de ser del permiso, no significa, como se entiende en la sentencia recurrida, que haya de aplicarse sin más el principio de igualdad en términos absolutos, porque, como señala acertadamente la recurrente, ese silencio no ha impedido que se haya aplicado la regla de la proporcionalidad en cuanto a los salarios y a los otros derechos que por su naturaleza sean medibles, y no aplicarlo por el contrario a aquellos otros derechos (como la ayuda de escolaridad, minusválidos, seguro de vida y de accidentes etc.) que por su naturaleza indivisible se le reconocen en plena igualdad con los trabajadores a jornada completa".

3. Debemos resolver, a continuación, si las vacaciones complementarias y la compensación única, pactada en el art. 24.3 del convenio colectivo de la empresa, constituye o no un derecho indivisible, en el que no es relevante la jornada realizada, para lo cual consideramos necesario reproducir parcialmente dicho precepto.

El art. 24 del convenio, que regula las vacaciones, dispone en su apartado primero que el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables y precisa en su apartado segundo que el período de disfrute de las vacaciones será normalmente del 1 de junio al 30 de septiembre.

Finalmente, en su apartado tercero regula una excepción, según la cual el período de disfrute de las vacaciones para el personal dedicado directamente a la producción, previo acuerdo con el interesado o en su defecto, con conocimiento del comité de la delegación autonómica, podría iniciarse en fecha distinta a la establecida en el punto anterior, y en ningún caso, podrá ser posterior al 20 de diciembre. Por estas circunstancias, el personal



a quien se refiere este punto tendrá derecho a una compensación de otros diez días naturales de vacaciones, acumulables a los 22 laborables y percibirá una compensación única anual de 115,79 euros.

4. Sobre la interpretación de los convenios, la Sala ha mantenido, por todas STS 21-07-2018, rec. 203/2018, lo siguiente: "Respecto a la interpretación de los convenios colectivos, es doctrina constante de esta Sala que, 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: 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; STS 13 octubre 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguo" (STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007).

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".

5. Consideramos necesario, antes de proceder a resolver el motivo único de casación, recordar algunos extremos que han quedado plenamente acreditados:

a. - El conflicto colectivo afecta a los trabajadores fijos discontinuos de Tragsa, que prestan servicios de prevención y extinción de incendios forestales en los Parques Nacionales y Fincas adscritos al Organismo Autónomo Parques Nacionales (O.A.P.N.) en la Comunidad de Castilla La Mancha, y en concreto, Parque Nacional de Cabañeros, Parque Nacional de Las Tablas de Daimiel y Finca Quintos de Mora en Toledo.

b. - Trabajan durante 6 meses al año, desde junio a noviembre, de manera que nunca disfrutan sus vacaciones de junio a septiembre.

c. - Nunca han disfrutado vacaciones complementarias, ni han percibido la compensación única anual, pactada en el art. 24.3 del convenio aplicable.

d. - No obstante, en las fechas indicadas en el hecho probado tercero se suscribieron acuerdos, mediante los cuales trabajadores de los centros afectados, cuyo número no se ha precisado, alcanzaron acuerdos por los que renunciaron a los derechos del art. 24.3 del convenio a cambio de una reducción de jornada.

e. - Los términos del acuerdo fueron: Mantener la jornada habitual, de siete horas diarias, realizada hasta la fecha y renunciar a los días de compensación y a la parte proporcional de la compensación económica que establece el artículo 24.3 del XVII Convenio colectivo de Tragsa.

6. - Centrados los términos del debate la Sala considera, al igual que el Ministerio Fiscal, que el derecho controvertido no es un derecho indivisible, tratándose, por el contrario de un derecho medible en atención a la jornada realizada, al igual que las vacaciones ordinarias. Es así, porque la simple lectura del apartado primero del art. 24 del convenio deja perfectamente claro que se pactaron las vacaciones anuales de los trabajadores a jornada completa, precisándose en el apartado segundo un período ordinario de disfrute, que es totalmente incompatible con los períodos de llamamiento del personal fijo discontinuo.

En el apartado tercero se establece una excepción para el personal que no pueda disfrutar sus vacaciones en el período pactado, conviniéndose, para estos trabajadores dos tipos de compensaciones: diez días naturales de vacaciones, acumulables a los 22 laborables y una compensación única anual de 115,79 euros. Dicha excepción está prevista para los trabajadores a jornada completa, como se deduce claramente de los requisitos exigidos, consistentes en previo acuerdo con el interesado o en su defecto, con conocimiento del comité de la delegación autonómica, lo que no puede predicarse de los trabajadores fijos discontinuos, cuya actividad profesional se despliega precisamente en los meses indicados, siendo esta la razón por la que no disfrutaron nunca sus vacaciones entre junio y septiembre.

Consiguientemente, consideramos acertados los razonamientos de la sentencia recurrida, en la que, aplicando nuestra doctrina, considera irrelevante que el convenio no precise que las compensaciones controvertidas se apliquen únicamente al personal fijo, por cuanto es patente que solamente este personal tiene derecho a los veintidós días de vacaciones anuales, a los que adicionar los 10 días complementarios, así como la compensación única, no siendo necesario, por tanto, que el convenio establezca expresamente ningún



tipo de proporcionalidad, puesto que la misma deriva necesariamente del art. 12.4.d ET en los términos ya examinados, puesto que el derecho controvertido, al igual que las vacaciones, es un derecho medible en función de la jornada realizada.

De este modo, si la finalidad del art. 24.3 del convenio es compensar a los trabajadores, que no pueden disfrutar sus vacaciones en los meses de verano, con las consiguientes dificultades de conciliación familiar, una vez constatado que, los trabajadores fijos discontinuos, por la propia naturaleza de su actividad, no pueden disfrutar sus vacaciones en las fechas pactadas, procede, de conformidad con lo dispuesto en el art. 12.4.d ET reconocerles el derecho a disfrutar de las compensaciones convencionales de manera proporcional al tiempo trabajado, puesto que, si las vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial están anudados necesariamente a la jornada realizada, debe suceder lo mismo con los días suplementarios de vacaciones, así como las cantidades a compensar, al tratarse de derechos manifiestamente medibles.

Ciertamente, nada impide que los negociadores del convenio pacten que un derecho medible se disfrute plenamente por los trabajadores a tiempo parcial, lo que podría deducirse de la literalidad de lo pactado o, en su defecto, de los actos coetáneos o posteriores al acuerdo, de los que pudiera deducirse que fue esa la intención de los negociadores, a tenor con lo dispuesto en los arts. 1281 y 1282 CC.

Como anticipamos más arriba, los trabajadores de los centros afectados, sin que se haya probado cuantos de ellos alcanzaron determinados acuerdos, por los que renunciaron a los derechos del art. 24.3 del convenio a cambio de una reducción de jornada, entendiéndose por los recurrentes que dicho pacto acredita por sí mismo que los negociadores del convenio quisieron extender el derecho a los trabajadores fijos discontinuos y a tiempo parcial, puesto que no se puede renunciar a un derecho que no se disfruta con plena aceptación de la empresa demandada, sin que podamos convenir con dicha interpretación.

No podemos convenir con dicho criterio, porque la lectura de los acuerdos controvertidos, que obran en autos, tal y como se refleja en el hecho probado tercero, permite concluir que no se renunció al derecho pleno, que nunca se había disfrutado, sino a la parte proporcional del mismo, lo que se cohonestaba plenamente con la propia naturaleza divisible del derecho controvertido.

QUINTO. - Por las razones expuestas, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, vamos a desestimar el recurso de casación. 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 que recurso de casación, interpuesto por Sindicato Independiente de Bomberos Forestales de Castilla-La Mancha y del Comité de Empresa Autónomo de Castilla la Mancha de Tragsa, S.A. contra sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 11 de octubre de 2018, recaída en su procedimiento de Conflicto colectivo núm. 21/2018, promovida las representaciones del Sindicato Independiente de Bomberos Forestales de Castilla-La Mancha y del Comité de Empresa Autónomo de Castilla-La Mancha de Tragsa, S.A., contra Tragsa S.A., CGT, CSI-CSIF, USO, UGT y CCOO.
2. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.
3. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.