



Roj: **STS 5095/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5095**

Id Cendoj: **28079140012016100876**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/11/2016**

Nº de Recurso: **290/2015**

Nº de Resolución: **940/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 2797/2015,**
STS 5095/2016

SENTENCIA

En Madrid, a 10 de noviembre de 2016

Esta sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el sindicato Unión Sindical Obrera (USO), representado y asistido por el letrado D. Jose Manuel Castaño Holgado, al que se adhiere la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), contra la sentencia dictada el 13 de julio de 2015 por la **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional, en autos núm. 155/2015 seguidos a instancia de la Unión Sindical Obrera (USO) - con adhesión de las codemandadas Federación de Servicios de la Unión general de Trabajadores (FES-UGT) y el sindicato CC.OO.-, contra T-Systems ITC Ibérica, S.A.U., T-Systems D-Core Network Iberia, S.L., y el sindicato ELA, en procedimiento de conflicto colectivo. Ha comparecido como recurrida T-Systems ITC Iberia, S.A., representada y asistida por el letrado D. Rubén Doctor Sánchez-Migallón

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Unión sindical Obrera (USO), se interpuso demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que «se declare y reconozca el derecho de todos los trabajadores procedentes de los diferentes convenios del sector de la Industria Siderometalurgia a mantener la jornada anual establecida en dichos convenios como condición más beneficiosa ("ad personam") conforme establece al artículo 8 del Convenio Colectivo del Grupo T-Systems ».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 13 de junio de 2015 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

«Desestimando la excepción de falta de competencia y desestimando la demanda deducida por USO frente a las empresas T-SYSTEMS ITC IBERIA, SAU, T- SYSTEMS DE CORE NETWORK IBERIA, CCOO, UGT y ELA, absolvemos a las demandadas de los pedimentos contenidos en la misma».

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

« 1º.- El día 11-11-2.013 se firmó el Convenio Colectivo del Grupo T-Systems que fue publicado en el BOE de 22-1-2.014.



Dicha norma cuyo ámbito temporal con arreglo a su art. 4 abarca los años 2014 y 2015, en su artículo 8 dispone:

"Artículo 8.º Condiciones de colectivos específicos e individuales (ad personam).

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones individuales que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones colectivas en vigor o que deriven de pactos colectivos que mantengan su vigencia y que computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el presente convenio.

Lo establecido en los dos párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de que las empresas y los trabajadores puedan, tanto a nivel individual como colectivo, alcanzar acuerdos compensatorios (cuyo importe irá al complemento de aplicación) y/o indemnizatorios (un único importe), para dejar sin efecto estas mejores condiciones."

El art. 16.1 de dicho Convenio fija una jornada para los años 2.014 y 2.015 de 1752 horas, fijándose en el artículo 40 unas vacaciones anuales de 24 días laborables

2º.- En el grupo de empresas T-Systems, prestan servicios trabajadores provenientes de la empresa "METROLITO", a los que con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo de grupo al que en el anterior apartado se ha hecho referencia, se les venían aplicando los Convenio provinciales de la siderometalurgia correspondientes a los centros de trabajo donde prestaban servicios.

Estos trabajadores, en la actualidad prestan servicios en las siguientes provincias:

- cuatro de ellos en A Coruña,
- tres en Sevilla,
- veinticinco en Barcelona
- treinta y dos en Madrid.

3º.- Los Convenios colectivos provinciales de la siderometalurgia correspondientes a dichas provincias tienen la siguiente vigencia:

- Madrid y A Coruña del 1-1-2.013 al 31-12-2.014;
- Barcelona de 1-1-2.007 al 31-12-2.012
- Sevilla de 1-1-2.012 al 31-12-2.014

Asimismo establecen la jornada siguiente:

- Sevilla : 1759 horas para los años 2.012, 2.013 y 2.014
- A Coruña: 1760 horas;
- Barcelona 1750 horas
- Madrid: 1754 horas.

En el Convenio de la provincia de Barcelona se fijan 30 días naturales de vacaciones.

4º.- El día 28 de abril de 2.015 se celebró intento de mediación ante el SIMA, el cual finalizó sin acuerdo, proponiéndose plantear la cuestión relativa a la determinación de los trabajadores afectados por los Convenios Colectivos de la siderometalurgia y la fijación de la jornada correspondiente a cada colectivo, ante la Comisión paritaria del Convenio, sin que hasta la fecha se haya alcanzado acuerdo en el seno de la misma.

Se han cumplido las previsiones legales.».

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de la Unión Sindical Obrera (USO), al que se adhirió la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT).

El recurso fue impugnado por T-Systems ITC Iberia, S.A.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3 de noviembre de 2016, fecha en que tuvo lugar.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El sindicato USO formula recurso de casación frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 13 de julio de 2015, que desestima su demanda de conflicto colectivo - a la que en su momento se adhirieron CC.OO. y UGT-. Por medio de aquella se pedía que se reconociera el derecho de todos los trabajadores procedentes de los diferentes convenios del sector de la Industria Siderometalúrgica a mantener la jornada anual establecida en dichos convenios como condición más beneficiosa ("ad personam") conforme establece el art. 8 del Convenio colectivo del Grupo T-Systems.

El texto de dicho precepto del convenio queda transcrito en el Primero de los Hechos Probados de la sentencia recurrida que, a su vez, hemos recogido en los antecedentes de la presente.

2. El recurso del sindicato, al que también se adhiere UGT en el trámite de impugnación, se articula a través del apartado e) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Se denuncia así la infracción de los arts. 37.1 de la Constitución (CE), 3 y 34.1 del Estatuto de los trabajadores (ET), 1255 y 1281 del Código Civil (CC) y 8 del Convenio colectivo del Grupo empresarial demandado.

3. Pese a esa enumeración de preceptos constitucionales, legales y convencionales, el recurso es verdaderamente escueto a la hora de expresar los argumentos para la impugnación de la sentencia. Se limita a señalar su desacuerdo con los razonamientos de la sentencia recurrida y a afirmar que la lectura del art. 8 del Convenio permite adivinar que la intención de los negociadores del mismo era «respetar las condiciones de origen, entre ellas las diferentes jornadas, de los diferentes convenios colectivos de aquellos trabajadores que venían del metal». Tras ello, se contienen cuatro párrafos destinados a explicar qué ha de entenderse por convenio colectivo; para finalizar afirmando que en 2014 los trabajadores que procedían del metal disfrutaron de la jornada fijada en sus diferentes convenios provinciales de dicho sector.

SEGUNDO.- 1. Como resulta del relato fáctico de la sentencia, en la plantilla de la empresa están integrados trabajadores que, antes de la entrada en vigor del convenio colectivo de empresa, se regían por el convenio sectorial de la respectiva provincia.

Respecto de la jornada anual, la lectura de los hechos probados primero y tercero permite entender que únicamente los trabajadores que se regían por el convenio colectivo de la provincia de Barcelona tenían una jornada máxima anual que resultaba inferior a la que marca el vigente convenio de empresa (1750 horas en el convenio de Barcelona, frente a las 1752 del convenio del grupo).

2. El debate litigioso gira en exclusiva alrededor de la interpretación del segundo párrafo del art. 8 del Convenio: «...se mantendrán como derecho adquiridos a título colectivo las situaciones colectivas en vigor o que deriven de pactos colectivos que mantengan su vigencia y que computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el presente convenio».

La Sala de instancia ha entendido que en ese texto no se incluye el convenio estatutario como fuente de la que pudieran derivar las condiciones que se mantienen como derecho adquirido, sino que el precepto solamente se refiere a las condiciones que se derivaran de pactos y acuerdos extraestatutarios. Utiliza la sentencia recurrida asimismo un criterio añadido, puesto que tiene en cuenta el comportamiento seguido por la parte social en el momento de la aplicación del convenio, deduciendo de la nula oposición a la implantación de la jornada en 2014 que la interpretación adecuada es la que pasa por excluir a los convenios estatutarios como fuente de las condiciones a respetar.

3. En relación a la interpretación de los convenios, la doctrina constante y reiterada de esta Sala IV del Tribunal Supremo sostiene la necesidad de acudir a las normas que disciplinan la interpretación de los contratos. Así, en las STS/4ª de 5 abril 2010 (rec. 119/2009) y 18 enero 2011 (rec. 83/2010) y en las que en ella se citan - recordadas recientemente por la STS/4ª de 15 septiembre 2016 (rcud. 211/2015), hemos señalado que: a) el carácter mixto del Convenio Colectivo -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- determina que su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC; b) la interpretación de un Convenio Colectivo ha de combinar los criterios de orden lógico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes; y c) las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicación otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical; o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes.



También hemos sostenido de modo repetido que la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, pero ello siempre que aquella interpretación no sea irracional o ilógica, ni ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual (entre muchas otras, STS/4ª de 4 febrero 2013, rec. 33/2012).

4. La sentencia recurrida excluye del marco del precepto convencional indicado a los convenios sectoriales que eran de aplicación a los trabajadores afectados. Sin embargo, aun cuando la cláusula no matiza a qué tipo de pacto se refiere y se torne difícil delimitar el alcance del mismo según las características o naturaleza de los mismos, entendemos que se produce un cierto desenfoque del problema suscitado.

No puede olvidarse que en este caso nos encontramos ante un caso de elaboración de un producto normativo negociado que, por vez primera, es fruto de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa/grupo y, como tal, viene a concurrir con los convenios colectivos de ámbito superior vigentes que, hasta ese momento, conformaban el régimen de las relaciones de trabajo en el seno de aquélla. La cuestión estriba pues en determinar si, en efecto, en relación con la jornada de 2015 existía una norma convencional vigente que permitiera entender que pervivían situaciones más ventajosas para los trabajadores afectados.

Ya hemos visto que solamente el convenio de la provincia de Barcelona tiene establecida una jornada anual inferior a la marcada por el convenio de empresa, por lo que aparece como una regulación más beneficiosa que la que surge del convenio de este último.

5. Llegados a este punto, conviene poner de relieve que la determinación de la jornada anual no se halla entre las materias del listado del art. 84.2 ET , por lo que, respecto de ella, no existiría en ningún caso prioridad aplicativa del convenio de empresa mientras la vigencia del convenio sectorial provocara la concurrencia de ambos convenios. Y tal respeto a la prevalencia del convenio concurrente se plasma en el propio convenio colectivo aquí analizado, cuyo art. 4 señala que en su segundo párrafo:

«En el supuesto de que exista un convenio colectivo previo que tenga prioridad aplicativa conforme a lo previsto en el art. 84.1 del Estatuto de los Trabajadores , el contenido del presente convenio resultará de aplicación a la finalización de la vigencia pactada de aquél. En todo caso, el contenido del presente convenio resultará de aplicación en las materias previstas en el apartado 2 del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores ».

Por consiguiente, el respeto a la determinación de la jornada máxima anual - objeto de la súplica que da origen a este conflicto- habrá de exigirse en relación a aquellos trabajadores que permanezcan en el ámbito de aplicación del convenio colectivo provincial de Barcelona en tanto éste mantenga su vigencia, dado que, en cualquier caso, la empresa está obligada a que mantengan los mínimos que, en esta materia, se establezcan en la norma paccionada sectorial concurrente, cuya prioridad y prevalencia se impone sobre el convenio colectivo de empresa/grupo.

No estamos pues ante un problema de interpretación del art. 8 del Convenio, sino de una cuestión de rango legal imperativo. Tampoco nos hallamos ante la determinación de condiciones más beneficiosas - ni ad personam-, pues el mandato del convenio provincial del sector se extiende en todo caso a todas las relaciones laborales que se incluyen en su ámbito de aplicación, de forma tal que la jornada anual de los trabajadores afectados sólo se determinará por el convenio de empresa en aquellos casos en que no exista convenio de ámbito superior que señale un número inferior de horas.

TERCERO. - 1. Lo que venimos razonando nos ha de llevar a la estimación parcial del recurso en tanto la petición del mismo no contenía matización alguna y, no obstante, como hemos visto, el derecho a la jornada fijada por el convenio sectorial se ha de reconocer a aquellos trabajadores a los que, lógicamente, la aplicación del convenio provincial del sector les resulte más favorable y, además, sólo en tanto se encuentren en el ámbito de concurrencia de los convenios - sectorial y de empresa/grupo-.

2. En consecuencia, procede que esta Sala case y anule la sentencia recurrida en el sentido de estimar en parte la demanda, en los términos indicados.

3. Con arreglo a lo dispuesto en el art. 235 LRJS , no procede hacer declaración sobre costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido Estimar en parte el recurso de casación interpuesto por el sindicato Unión Sindical Obrera (USO), representado y asistido por el letrado D. Jose Manuel Castaño Holgado, al que se adhiere la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), contra la sentencia dictada el 13 de julio de 2015 por la Sala de



lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 155/2015 seguidos a instancia de la Unión Sindical Obrera (USO) - con adhesión de las codemandadas Federación de Servicios de la Unión general de Trabajadores (FES-UGT) y el sindicato CC.OO.-, contra T-Systems ITC Ibérica, S.A.U., T-Systems D-Core Network Iberia, S.L., y el sindicato ELA, en procedimiento de conflicto colectivo. Casar y anular la indicada sentencia y estimar en parte la demanda inicial, declarando el derecho de los trabajadores afectados a la jornada fijada por el convenio sectorial cuando les resulte más favorable y en tanto se encuentren en el ámbito de concurrencia de ambos convenios -sectorial y de empresa/grupo-. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por la Excm. Sra. Magistrada D^a Maria Lourdes Arastey Sahun hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrada de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ