

Documento TOL7.482.979

Jurisprudencia

Cabecera: CONFLICTO COLECTIVO Se reclama que las EEPP demandadas no han ajustado la jornada, establecida legalmente, para el año 2018. - Se estima la excepción de falta de acción por carencia sobrevenida de objeto, por cuanto se alcanzó acuerdo en la comisión negociadora del convenio, en el que se convino que en el período 5-07 a 31-12-2018, en el que estuvo vigente la jornada legal aplicable, se reduciría la jornada proporcionalmente a la que se aplicaría en los años 2019 y siguientes.

Jurisdicción: Social

Ponente: [Ricardo Bodas Martín](#)

Origen: Audiencia Nacional

Fecha: 25/07/2019

Tipo resolución: Sentencia

Sección: Primera

Número Sentencia: 97/2019

Número Recurso: 114/2019

Numroj: SAN 3222/2019

Ecli: ES:AN:2019:3222

ENCABEZAMIENTO:

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00097/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 97/2019

Fecha de Juicio: 23/7/2019 a las 10:00

Fecha Sentencia: 25/7/2019

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000114 /2019

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RICARDO BODAS MARTÍN

Demandante: SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL

Demandados: ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS ADIF,

ADMINISTRADOR INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS ALTA VELOCIDAD (ADIF ALTA VELOCIDAD),

SECTOR FERROVIARIO ESTATAL DE LA FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO,

FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS PUBLICOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MMM

NIG: 28079 24 4 2019 0000120

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000114 /2019

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.: RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA 97/2019

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

Dª. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veinticinco de julio de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000114/2019 seguido por demanda de

SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL (con representación Armando) contra ADMINISTRADOR

DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS ADIF (Letrado D. José Ramón Fernández García),

ADMINISTRADOR INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS ALTA VELOCIDAD (ADIF ALTA VELOCIDAD)

(Letrada D^a. Rosa María Díaz Garrido), SECTOR FERROVIARIO ESTATAL DE LA FEDERACION DE

SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO (Letrado D. Ángel Martín Aguado), FEDERACION ESTATAL DE

SERVICIOS PUBLICOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (Letrado D. José Vaquero Turiño)

sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO:

Primero.- Según consta en autos, el día 5 de mayo de 2019 se presentó demanda por SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL contra ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS ADIF, ADMINISTRADOR INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS ALTA VELOCIDAD (ADIF ALTA VELOCIDAD), SECTOR FERROVIARIO ESTATAL DE LA FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS PUBLICOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 12/6/2019 a las 11:00 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto . - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes: El SINDICATO FERROVIARIO-INTERSINDICAL (SF desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende se dicte sentencia, en la que se declare: Que se reconozca el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que la jornada de trabajo general se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan y el porcentaje correspondiente sobre dichas horas para el tiempo parcial.

Que el exceso de jornadas sobre las referidas horas sea considerado como horas extraordinarias de trabajo.

Se proceda por las demandadas a abonar a los trabajadores afectados por el presente conflicto el exceso de jornada realizado durante el año 2018 o sea compensado con horas de descanso .

Apoyó su pretensión en lo dispuesto en la DA 144^a de la Ley 6/2018 , que es una disposición básica, aplicable a las demandadas, que deja sin efecto la jornada del convenio colectivo y prevé una jornada en cómputo anual, equivalente a un promedio semanal de 37, 5 horas.

Destacó que, si bien la Resolución de 28-02-2019 de la Secretaría General de la Función Pública prevé una jornada anual de 1642 horas, reclama una jornada anual de 1612 horas.

La jornada legal es inferior a la prevista en la Normativa Laboral, así como en el convenio aplicable, que contempla una jornada en cómputo anual de 40 horas de promedio semanal, que arroja un total de 1720 horas anuales para 215 días de trabajo, o 1728 horas para 216 días de trabajo.

Admitió que se han producido reuniones entre las empresas y el comité general, pero la jornada pactada no se ajusta a derecho, como admite la propia Abogacía del Estado, que prevé una jornada de 1712 horas anuales.

ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS (ADIF desde ahora) se opuso a la demanda. - Excepcionó carencia sobrevenida de objeto, puesto que desde el 5-07-2018 se está aplicando la jornada prevista en la LPGE.

Destacó que, tras una primera desautorización del II Convenio del Grupo ADIF, pactado en diciembre 2018, con base a la regulación del sistema de clasificación profesional, se autorizó el convenio el 24-04-2019.

- Dicho convenio se publicó en el BOE de 16-07-2019.

En el acuerdo inicial ya se adaptó la jornada al régimen legal y se redujo la jornada anual de 1720 horas a 1.642 horas. - Se han reducido 5 días de trabajo en 2018 y 10 días los años 2019 y 2020. - Dicho régimen de jornada se ha extendido al personal fuera de convenio, que asciende a 839.

Señaló, por otro lado, que el 8-05-2019 se alcanzó acuerdo, que se desarrolló el 13-06-2019. - Excepcionó inadecuación de procedimiento, por cuanto lo pertinente es la impugnación de los acuerdos.

Sostuvo, por consiguiente, que la demanda ya no tenía objeto, por cuanto se ha concedido lo reclamado.

Excepcionó falta de acción, en lo que se refiere al personal de estructura de dirección, a quienes no se aplica el convenio, porque regulan sus relaciones mediante contratos individuales.

ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS-ALTA VELOCIDAD (AV desde aquí) se opuso a la demanda e hizo suyas las alegaciones de ADIF. - Destacó, no obstante, que el personal fuera de convenio en AV asciende a 112 trabajadores.

La FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde ahora) se opuso a la demanda, hizo suyas las alegaciones precedentes y excepcionó inadecuación de procedimiento sobrevenida, puesto que debió impugnarse el acuerdo alcanzado entre la empresa y el comité general de empresa.

EL SECTOR FERROVIARIO ESTATAL DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde ahora) se opuso a la demanda, hizo suyas las alegaciones precedentes y destacó que el 13-06-2019 se alcanzó acuerdo en materia de jornada, que ajustó la jornada a la prevista en la LPGE.

SF se opuso a la excepción de carencia sobrevenida de objeto, porque los demandados no han cambiado nada.

Informó que, había impugnado el acuerdo en todo caso, por lo que no procede la excepción de inadecuación de procedimiento.

Se opuso a la falta de acción, porque la LPGE es aplicable también a los contratos individuales.

Quinto . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes: Hechos Controvertidos: -Se ha dictado resolución de la empresa que afecta al personal de estructura de dirección, se le aplica la misma reducción de jornada de convenio a partir de 5-7-18 la jornada pasa a 1642 días años, con 5 días de reducción de jornada para 2018, 10 días en 2019 y 10 días en 2020 y siguientes.

-Se alcanzó acuerdo el 13-6-19 con mayoría del comité de empresa.

-En diciembre de 2018 se había alcanzado el mismo acuerdo, si bien en 12-4-19 el Ministerio de Hacienda lo rechazó por clasificación profesional pero no por la jornada, una vez resuelto se autorizó el 24-4-19.

-En ADIF hay 839 trabajadores con contrato individual, aunque desde la resolución de presidencia de dirección se les aplica la misma jornada.

Hechos Pacíficos: -El 16-7-19 se publica segundo convenio de ADIF y ADIF ALTA VELOCIDAD.

-El acuerdo de 13-6-19 ha sido impugnado por SFI.

Resultando y así se declaran, los siguientes HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- SF es un sindicato de ámbito estatal, implantado debidamente en ADIF y AV.

SEGUNDO . - ADIF y AV regularon sus relaciones laborales con su personal hasta el 31-12-2018 mediante el I Convenio Colectivo de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad, publicado en el BOE de 20-05-2016, que fue suscrito por ambas empresas y por las secciones sindicales de CCOO, UGT, CGT y SCF. - No obstante, el convenio no se aplica al personal de estructura de dirección, que regula sus relaciones laborales mediante contratos individuales. - En ADIF prestan servicio 839 trabajadores en estructura de dirección y 112 en AV.

TERCERO . - La jornada anual, prevista en el II Convenio Colectivo de ADIF, publicado en el BOE de 16-01-2013, era de 1720 horas para los años de 215 días o 1728 horas para los años de 216 días. - Dicha jornada no varió en el I Convenio Colectivo de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad.

CUARTO . - El 7-11-2018 se reunió la comisión negociadora del II Convenio Colectivo de ADIF y AV, levantándose acta que obra en autos y tenemos por reproducida. - En dicha reunión, la RE se comprometió a presentar una propuesta para dar cumplimiento a la DA 144ª de la LPGE 2018, que entró en vigor el 5-07-2018.

El 15-11-2018 se reunieron nuevamente la RE y el CGE para tratar sobre la distribución de jornada, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida, en la que no se alcanzaron acuerdos concretos.

El 27-12-2018 se alcanzó un preacuerdo en el II Convenio colectivo para ADIF y AV, cuya vigencia corre desde el 1-01-2019 al 31-12-2023, con posibilidad de prórroga hasta el 31-12-2019. - En su cláusula octava se dice lo siguiente: "Teniendo en cuenta lo establecido en la disposición adicional centésima cuadragesima cuarta de la Ley de Presupuestos del Estado del presente año, que determina que "a partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que en su caso se establezcan", quedando establecida la jornada anual en 1.642 horas en cómputo de ocho horas diarias.

Para determinar la manera de aplicación de la misma en los diferentes ámbitos operativos de la empresa, entre ellos el del personal que trabaja a turnos, ambas partes abordarán una negociación que deberá culminar el 31 de mayo de 2019" .

El 21-05-2019 se remitió el texto del convenio a la Autoridad laboral para su publicación.

El 12-04-2019 la Dirección General de Costes de Personal informó desfavorablemente el convenio, debido a la regulación del sistema de clasificación profesional. - Atendidas las objeciones de la DGCP, se dictó nueva resolución favorable al convenio el 24-04-2019.

El 8-05-2019 la comisión negociadora ratifica el texto definitivo del II Convenio.

El 29-05-2019 se reúne la Mesa Técnica de la Comisión Negociadora para Jornada y Horarios. - El acta de la reunión obra en autos y se tiene por reproducida, donde se precisa que, no es intención de las partes ajustar la jornada desde el 5-07 al 31-12-2018, por cuanto en ese período eran aplicables el II Convenio de ADIF y el I Convenio de ADIF y AV, teniendo en cuenta que los calendarios ya estaban acordados previamente.

- A continuación, se establece un calendario para 2019, en el que se prevé que, en un período de 7 meses se reducirán 10 días de trabajo, mientras que en los años siguientes se reducirán, a lo largo del año, 10 días de trabajo.

El 5-06-2019 se reúnen nuevamente los componentes de la Mesa Técnica y se establece el sistema de aplicación de la jornada de 1642 horas anuales durante la vigencia del convenio.

Se convoca a la comisión negociadora para el 13-06-2019, que se reúne en dicha fecha, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida, en la que se convino expresamente lo siguiente: "Año 2018 (desde 5 de julio a 31 de diciembre): se concretará en los términos que se acuerde con el CGE de Adif, y con la Representación de los Trabajadores para el caso de Adif AV, la aplicación de esta medida, con los mismos criterios de cálculo del alcance de la misma utilizados para 2019 y siguientes ejercicios.

Año 2019: el periodo que resulte para aplicar la reducción de jornada de 10 días correspondiente al ejercicio de 2019, en función de los acuerdos que resulten de las negociaciones a desarrollar recogidas en el punto 3.1 del presente acuerdo; y sin afectar a los calendarios de vacaciones que ya estuvieran establecidos.

Años 2020 y siguientes: 12 meses en cada ejercicio para aplicar la reducción de jornada anual de 10 días"

QUINTO . - El personal, fuera de convenio de ADIF y AV, viene realizando la jornada de 1642 horas desde la entrada en vigor de la Ley.

SEXTO . - El 28-02-2019 la Secretaría de Estado de Función Pública dictó resolución, mediante la cual se dictan instrucciones sobre jornada y horarios del personal al servicio de la Administración del Estado y sus organismos públicos, en el que la jornada de referencia son 1642 horas anuales.

SÉPTIMO . - El acuerdo de 6-07-2019 ha sido impugnado por SF.

OCTAVO . - SF promovió papeleta de conciliación el 11-12-2018, que tuvo lugar sin avenencia el 18-12-2018.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO . - De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes: a. - El primero es pacífico.

b. - El segundo del BOE mencionado, así como del documento 21 de las demandadas (descripción 81 de autos), que recoge el número del personal de estructura de dirección de ambas entidades, que fue reconocido de contrario.

c. - El tercero de los BOE referidos.

d. - El cuarto de los documentos 2 a 14, 19, 20 y 24 de ADIF (descripciones 44 a 56, 79, 80 y 123 de autos) y documento 13 de AV (descripción 120 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

e. - El quinto de los documentos 21 de ADIF y 11 de AV (descripciones 87 y 91 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

f. - El sexto de la resolución mencionada, que obra como documento 2 de ADIF (descripción 28 de autos), que fue reconocida de contrario.

g. - El séptimo no fue controvertido.

h. - El octavo del acta de conciliación, que obra como documento 2 de SF (descripción 2), que fue reconocida de contrario.

TERCERO . - La DA 144ª de la ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado , dice lo siguiente: Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.

A estos efectos conforman el Sector Público: a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.

b) Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.

c) Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las autoridades administrativas independientes, y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia dependientes o vinculadas a una Administración Pública o a otra entidad pública, así como las Universidades Públicas.

d) Los consorcios definidos en el artículo 118 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público .

e) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional esté formado en más de un 50 % por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.

f) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a e) del presente apartado sea superior al 50 %.

Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.

Tres. Asimismo, las Administraciones Públicas que cumplan los requisitos señalados en el apartado anterior, podrán autorizar a sus entidades de derecho público o privado y organismos dependientes, a que establezcan otras jornadas ordinarias de trabajo u otro reparto anual de las mismas, siempre que ello no afecte al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto, así como al objetivo de temporalidad del empleo público en el ámbito respectivo a que se hace referencia en el apartado Dos anterior.

Cuatro. Quedan sin efecto las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes o que puedan suscribirse que contravengan lo previsto en esta disposición.

Cinco. Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen. La Administración respectiva deberá regular el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberán recuperarse.

Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

Seis. Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1. 7.ª, 149.1. 13.ª y 149.1. 18.ª de la Constitución .

Como adelantamos más arriba, la Secretaría de Estado de Función Pública dictó resolución, mediante la cual se establecieron instrucciones sobre jornada y horarios del personal al servicio de la Administración del Estado y sus organismos públicos, en el que la jornada de referencia son 1642 horas anuales.

La lectura de la DA 144ª de la LPGE 2019, cuya aplicabilidad a las entidades demandadas no fue discutida, nos permite concluir, sin que quepa ningún tipo de dudas, que deja sin efecto las previsiones de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes o que puedan suscribirse que contravengan lo previsto en la misma. - Consiguientemente, desde el 5-07-2018 los trabajadores de ADIF y AV tienen derecho a disfrutar de una jornada anual, cuyo promedio semanal será de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas existentes o que, en su caso, se establezcan.

Conviene precisar aquí que, si bien el apartado segundo de la citada Disposición prevé que, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, es requisito constitutivo, para que proceda la negociación de otras jornadas ordinarias distintas a la general, que en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto y que, no afecte al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

Por consiguiente, la norma habilita, que la negociación colectiva establezca una jornada ordinaria alternativa a la general, o un reparto anual diferenciado de la jornada, siempre que en el año anterior se hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto y, además, que no impida cumplir el objetivo de limitar la tasa de temporalidad. - Es patente, por tanto, que esa negociación podrá mejorar la jornada legal ordinaria, ya que dicha mejora se justifica precisamente, porque en el ejercicio presupuestario anterior se ha mantenido una práctica virtuosa con respecto a los objetivos perseguidos por la LPGE. --En ningún caso, podría empeorarse la jornada legal ordinaria mediante la negociación colectiva.

SF reclama, como hemos visto más arriba, que se reconozca el derecho de todos los trabajadores de ADIF y AV a que su jornada de trabajo general se compute en cuantía anual, conforme a un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan y el porcentaje correspondiente sobre dichas horas para el tiempo parcial. - Como considera que tanto en ADIF como en AV se ha superado esa jornada ordinaria general en 2018, reclama que el exceso de jornada, realizado en dicha anualidad sobre la jornada legal ordinaria, sea considerado como horas extraordinarias de trabajo, que deberán abonarse a los trabajadores afectados, o ser compensadas con horas de descanso.

Parece claro, por tanto, que SF limita el ámbito temporal del conflicto al año 2018, o para ser más exactos, al período 5-07-2018 a 31-12-2018, ya que la jornada general, establecida por la DA 144ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, sobre Presupuestos Generales del Estado para 2019, entró en vigor el 5-07-2018.

ADIF, con la adhesión de AV, UGT y CCOO, excepcionó falta de acción por carencia sobrevenida de objeto, puesto que, en la reunión de la comisión negociadora del convenio, celebrada el 13-06-2019, se convino expresamente que el ajuste de jornada de 2018, para dar cumplimiento a lo dispuesto en la DA 144ª de la LPGE 2018, sería el mismo que el convenido para 2019 y los años siguientes: reducir 10 días de jornada para 2019 y 2020 y siguientes y 5 días de jornada para 2018, puesto que la ley estuvo vigente durante casi seis mensualidades.

SF se opuso a dicha excepción, por cuanto no se había hecho nada hasta la fecha en materia de jornada para el año 2018, aunque admitió el acuerdo de 13-06-2018, que había sido impugnado por el propio SF.

El art. 22 de la LEC dice lo siguiente: 1. Cuando, por circunstancias sobrevenidas a la demanda y a la reconvencción, dejare de haber interés legítimo en obtener la tutela judicial pretendida, porque se hayan satisfecho, fuera del proceso, las pretensiones del actor y, en su caso, del demandado reconviniente o por cualquier otra causa, se pondrá de manifiesto esta circunstancia y, si hubiere acuerdo de las partes, se decretará por el Letrado de la Administración de Justicia la terminación del proceso, sin que proceda condena en costas.

2. Si alguna de las partes sostuviere la subsistencia de interés legítimo, negando motivadamente que se haya dado satisfacción extraprocésal a sus pretensiones o con otros argumentos, el Letrado de la Administración de Justicia convocará a las partes, en el plazo de diez días, a una comparecencia ante el Tribunal que versará sobre ese único objeto.

Terminada la comparecencia, el tribunal decidirá mediante auto, dentro de los diez días siguientes, si procede, o no, continuar el juicio, imponiéndose las costas de estas actuaciones a quien viere rechazada su pretensión.

3. Contra el auto que ordene la continuación del juicio no cabrá recurso alguno. Contra el que acuerde su terminación, cabrá recurso de apelación .

Debemos despejar, a continuación, si se han satisfecho o no las pretensiones de la demanda. - Si la respuesta fuera afirmativa, SF habría perdido interés legítimo para su mantenimiento, puesto que carece de sentido mantener una reclamación, que ya ha sido satisfecha.

La Sala considera que la pretensión actora ha sido plenamente satisfecha desde el 13-06-2018, puesto que en dicha reunión se convino aplicar al período 5-07 a 31-12-2018 las mismas pautas aplicativas para los años 2019 y siguientes. - Es decir, en los años en que es aplicable en su totalidad la jornada anual de 1.632 horas, causada por la DA 144ª de la LPGE 2018, se reducen 10 días de jornada, mientras que, en el año 2018, en el que la nueva jornada estuvo vigente en el período antes dicho, se reducirá la parte proporcional de días de trabajo, tratándose de una fórmula razonable para ajustar la jornada en el año controvertido.

Consiguientemente, acreditada la satisfacción de las pretensiones actoras, debemos concluir que el procedimiento ha perdido su objeto, de conformidad con lo dispuesto en el art. 22 LEC , por lo que vamos a desestimar íntegramente la demanda, sin necesidad de entrar a conocer sobre las demás excepciones alegadas, puesto que SF carece de acción, al haberse satisfecho las pretensiones de su demanda, conforme viene manteniéndose por la jurisprudencia, por todas STS 24-11-2016, rec. 53/16 , confirma SAN 13-10- 2015, proced. 209/15 .

Cuestión distinta es, si la reducción de jornada, pactada para 2018 por ADIF-AV y el Comité General de Empresa el 13-06-2019, no se ajustara correctamente a la jornada anual exigible legalmente, en cuyo caso deberá impugnarse dicho acuerdo por ilegalidad, lo que parece que ha hecho SF y será en dicho procedimiento, donde se despejará dicho interrogante.

Es claro también que, los trabajadores afectados, caso de que no se produjera la reducción de jornada pactada, reclamen individualmente el exceso de horas que hayan trabajado.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO:

En la demanda de conflicto colectivo, promovida por SF, estimamos la excepción de falta de acción por carencia sobrevenida de objeto, por lo que absolvemos a ADIF, AV, UGT y CCOO de los pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia

Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de los Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0114 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0114 19, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

El presente texto proviene del Centro de Documentación del Poder Judicial. Su contenido se corresponde íntegramente con el del CENDOJ.