



Roj: **STS 1642/2024 - ECLI:ES:TS:2024:1642**

Id Cendoj: **28079140012024100454**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **13/03/2024**

Nº de Recurso: **71/2022**

Nº de Resolución: **473/2024**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 473/2024

Fecha de sentencia: 13/03/2024

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 71/2022

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 13/03/2024

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García

Procedencia: Audiencia Nacional

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

Transcrito por: AAP

Nota:

CASACION núm.: 71/2022

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 473/2024

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a María Luz García Paredes

D.^a Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 13 de marzo de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Coviran, Sociedad Cooperativa Andaluza (Coviran SCA), representada y asistida por el letrado D. Rafael López Martín, contra la sentencia dictada el 3 de diciembre de 2021 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 301/2021 seguidos a instancias de



Federación de Servicios CCOO contra la ahora recurrente, Grupo Independiente de Trabajadores y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT), en procedimiento de conflicto colectivo.

Ha comparecido como recurrida la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), representada y asistida por el letrado D. Héctor Gómez Fidalgo.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) 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 reconozca que para obtener el cálculo del valor de la hora ordinaria, y posterior abono de las horas extraordinarias, se ha de tener en cuenta e incluir todos los pluses salariales de puesto de trabajo regulados en el artículo 18.1 del convenio colectivo de aplicación, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración."

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

TERCERO.- Con fecha 3 de diciembre de 2021 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

"Previo rechazo de la cuestión procesal de inadecuación de procedimiento, estimamos parcialmente la demanda formulada por el sindicato CCOO y declaramos que para calcular el valor de la hora ordinaria, se han de tener en cuenta e incluir todos los pluses salariales de puesto de trabajo regulados en el art. 18.1 del convenio colectivo de empresa, si bien sólo las horas extras en las que la actividad se llevase a cabo desde uno de los puestos de trabajo compensados con los pluses citados se abonarían atendiendo al valor de la hora ordinaria incrementada con el montante correspondiente al plus o pluses concernidos."

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

"PRIMERO.- La relación laboral entre la empresa y los empleados a su servicio se regula por el III Convenio colectivo de la empresa Coviran, S.C.A. (código de convenio n.º 90101662012013), que fue suscrito, con fecha 7 de mayo de 2021, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados y que se publica en BOE de 9-7-2021.

SEGUNDO.- En el art. 17 de la norma convencional se regulan las horas extraordinarias del siguiente modo:

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Serán aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Serán retribuidas o compensadas con un incremento del 75% más que la hora ordinaria si se realiza en día laborable.

Las horas extraordinarias festivas podrán ser retribuidas o compensadas de tres formas, incrementándose la retribución de estas a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo:

a) Año 2020:

- A. Por cinco horas trabajadas descanso de 12,5 horas.
- B. Por cinco horas trabajadas descanso de 8 horas más 40 € brutos.
- C. Por cinco horas trabajadas retribución de 90 € brutos.

b) Año 2021:

- A. Por cinco horas trabajadas descanso de 12,5 horas.
- B. Por cinco horas trabajadas descanso de 8 horas más 42,65 € brutos.
- C. Por cinco horas trabajadas retribución de 96 € brutos.

c) Año 2022:

- A. Por cinco horas trabajadas descanso de 12,5 horas.
- B. Por cinco horas trabajadas descanso de 8 horas más 45,33 € brutos.



C. Por cinco horas trabajadas retribución de 102 € brutos.

d) Año 2023:

A. Por cinco horas trabajadas descanso de 12,5 horas.

B. Por cinco horas trabajadas descanso de 8 horas más 48 € brutos.

C. Por cinco horas trabajadas retribución de 108 € brutos.

Lo descrito anteriormente corresponde a 5 horas de trabajo. Si se trabajase un número diferente de horas (en exceso o en defecto), la compensación se realizará de forma proporcional al tiempo trabajado.

La compensación o retribución de las horas extraordinarias, (incluidas las festivas) se establecerá de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

TERCERO.- En el art. 18.1 se fijan los complementos salariales de puesto de trabajo que son los siguientes:

1. Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución de un incremento 20% del salario base.

2. Plus de Cámaras Frigoríficas Frío Negativo.

Se devengará exclusivamente en aquellos trabajos realizados dentro de las cámaras de congelado de "frío negativo" que requieren un equipo de protección especial, y siempre que la persona trabajadora permanezca en ellas más del 50 % de la jornada mensual. La compensación por este trabajo de cámaras de congelado será con un incremento del 30% del salario base.

3. Plus de Cámaras Frigoríficas Frío Positivo.

Se devengará exclusivamente en aquellos trabajos realizados dentro de las cámaras de refrigerado de "frío positivo" y siempre que la persona trabajadora permanezca en ellas más del 50 % de la jornada mensual. Percibirán un plus de 25 € mensuales en el año 2021 y de 30 € mensuales en los años 2022 y 2023.

4. Plus de Carretillero.

Las personas trabajadoras que conduzcan carretillas elevadoras para el transporte de mercancías, estando en posesión de la correspondiente acreditación de haber recibido la formación de conductor/a de carretillas elevadoras, y realizan esta tarea el 50 % o más de su jornada mensual. Percibirán un plus de 16 € mensuales en el año 2020, de 25 € mensuales en el año 2021 y de 30 € mensuales en los años 2022 y 2023.

5. Plus de Domingos.

La retribución del trabajo en domingos se realizará a través de un plus específico, de igual denominación, cuya cuantía se fija en 8,5 € / hora.

A partir de la firma del III Convenio colectivo de empresa de Coviran SCA, el Complemento de Turnicidad de domingos previsto en el párrafo 2.º del artículo 18 del anterior convenio, será sustituido por el Plus de domingos regulado en el párrafo anterior.

6. Plus de Guardias Localizadas (Mantenimiento).

Las personas adscritas al departamento de mantenimiento que, por la naturaleza de su puesto hayan de mantenerse disponibles, localizables y exista una planificación previa y conocida de guardias, percibirán la cantidad de 150 € semanales, sin perjuicio de las horas extraordinarias que pudieran corresponder por el exceso de la jornada ordinaria.

7. Plus Polivalencia.

En el caso de aquellas personas trabajadoras encuadradas en el Grupo Profesional A, nivel I y II, se considerará que son polivalentes cuando realicen funciones de un nivel superior durante más de un 40% de su jornada en cómputo trimestral.

Tendrán derecho a la percepción de un plus de polivalencia al trimestre por importe de la diferencia salarial existente entre el nivel I y nivel II y el nivel II y el nivel III, respectivamente. Dicho Plus de Polivalencia se empezará a abonar a partir de la firma del presente convenio y será no consolidable.

Estos pluses salariales anteriores son pluses de puesto de trabajo, de tal modo que solo se devengarán cuando se preste el trabajo en los puestos correspondientes, dejándose de percibir en caso contrario.



CUARTO.- El 28-6-2021 CCOO se trata en la comisión paritaria del convenio acerca del cálculo del valor de la hora ordinaria, del siguiente modo:

CCOO solicita a la parte empresarial que a partir de ahora para realizar el cálculo de la hora ordinaria de cada persona trabajadora, sean incluidos los pluses salariales de puesto de trabajo que recoge nuestro III Convenio Colectivo en su artículo 18.

CCOO explica que estos pluses son parte del salario de las personas que los perciben y por lo tanto, se deben incluir para realizar el cálculo de la hora ordinaria.

La parte empresarial manifiesta que se trata de una materia tratada durante la negociación del convenio que a día de hoy está en vía de publicación, dicha propuesta fue retirada durante la negociación por la parte social.

CCOO manifiesta que efectivamente propuso en la negociación del convenio que se recogiera qué conceptos del salario deberían incluirse para realizar el cálculo de la hora ordinaria, pero al no haber acuerdo entre las partes no se recogió, por lo que el convenio no regula si se deben incluir o no los pluses de puesto de trabajo en el cálculo de la hora ordinaria.

Ante la nueva solicitud de CCOO en Comisión mixta de inclusión de los pluses salariales de puesto de trabajo para realizar el cálculo de la hora ordinaria, la parte empresarial se remite a la negociación de convenio, para mantener la postura de no inclusión de los pluses de puesto en el cálculo de la hora ordinaria.

QUINTO.- Se formula acto de conciliación ante el SIMA que finaliza sin acuerdo el 18-10-2021.

Se han cumplido las previsiones legales."

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de Covirán SCA.

El recurso fue impugnado por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras.

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 13 de marzo de 2024, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El núcleo del debate casacional planteado por la sociedad cooperativa andaluza (Covirán, S.C.A.) se centra en la determinación de si para obtener el cálculo del valor de la hora ordinaria, y posterior abono de las horas extraordinarias, se han de tener en cuenta e incluir todos los pluses salariales de puesto de trabajo regulados en el art. 18.1 del III Convenio Colectivo de la empresa (BOE 9.07.2021).

Recorre la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 3 de diciembre de 2021 (Proc. 301/2021), que estimó parcialmente la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la representación legal de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) contra la recurrente, Grupo Independiente de Trabajadores, y Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT), -los dos últimos en calidad de interesados-, en procedimiento de conflicto colectivo.

Los actores habían sustentado su reclamación, en esencia, en la consideración de que lo dispuesto en el art. 35.1 ET -precepto a tenor del cual, el valor de las horas extraordinarias en ningún caso podrá ser inferior a la hora ordinaria- no permite a la autonomía colectiva fijar ese valor en relación únicamente a uno de los elementos componentes de la estructura salarial, como es en este caso el salario base, con exclusión de los complementos de puesto de trabajo.

La sentencia recurrida rechaza la excepción invocada de inadecuación del procedimiento colectivo, excluyendo que nos hallemos ante un conflicto individual o de intereses, y estima parcialmente la pretensión, fundando su decisión de fondo en los criterios sentados por la jurisprudencia conociendo de lo que considera la Sala un supuesto análogo, referido al sector de vigilancia y seguridad (STS de 13-12-2016, rcud 934/12), y que viene a declarar que la hora ordinaria no se satisface únicamente con el salario base sino también con todos los componentes salariales que integran el salario ordinario.

2. El Ministerio Fiscal informa sosteniendo la improcedencia del recurso. Se opone a la existencia de inadecuación de procedimiento, y entiende que existe un colectivo genérico formado por trabajadores de la demandada que realizan horas extraordinarias y perciben complementos de puesto de trabajo, que sin embargo no se incluyen en la cuantificación de aquéllas. Considera que tampoco se trataría de un conflicto de intereses sino jurídico, al versar sobre la interpretación de una norma convencional. Respecto de la revisión



del relato fáctico interesada por la recurrente solicita su desestimación al ser irrelevante. Y en relación con el fondo, sostiene que la interpretación del precepto convencional controvertido efectuada por la sentencia recurrida se ajusta a los términos del art. 35.1 del ET y a la jurisprudencia en la que se fundamenta.

La parte actora, en su escrito de impugnación del recurso, se remite a los razonamientos de la resolución recurrida, con cita de jurisprudencia en relación con cada uno de los motivos del recurso.

SEGUNDO.- 1. La arquitectura del recurso se sustenta en siete motivos, formulado el primero, con amparo procesal en el apartado b) del art. 207 LRJS, e invocando la inadecuación de procedimiento de conflicto colectivo; el segundo con fundamento adjetivo en la letra c) del mismo precepto, alegando incongruencia *extra petita*; los motivos tercero a quinto, a través del cauce procesal de la letra d), interesando la revisión del relato fáctico; y los dos últimos por la vía del apartado e) de la indicada norma, para examen de cuestiones de fondo.

El primero denuncia la infracción de los arts 8.1 y 2.g) así como 153.1 de la LRJS. Aduce el recurrente que estamos ante un conflicto plural, lo que determinaría la falta de competencia objetiva de la Sala de instancia a favor de la de los juzgados de lo social.

El art. 153.1 de la LRJS dispone: "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".

Al respecto del objeto del procedimiento de conflicto colectivo, la sentencia de esta Sala IV 280/2024, de 13 de febrero, rec 206/2023, recordaba sus requisitos: "la jurisprudencia viene concluyendo que el objeto de los procesos de conflicto colectivo queda acotado por la concurrencia de tres requisitos acumulativos: la trascendencia colectiva del conflicto, su naturaleza jurídica, y su carácter real y actual [SSTS 426/2020, de 10 de junio (rec. 230/2018) y 929/2020, de 20 de octubre (Rec. 95/2019)]. (...) la trascendencia colectiva del conflicto; esto es, que el conflicto alcance a un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo susceptible de determinación individual y que afecte a intereses generales del colectivo o grupo.

La primera exigencia imprescindible es que ese colectivo o grupo de trabajadores tenga un carácter genérico; es decir que tenga un rasgo o nexo común entre ellos de suficiente entidad para que pueda ser titular del segundo elemento: el interés general. Por ello, el grupo o colectivo afectado ha de ser, "no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados", sino "un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad", de modo que "constituya una unidad por poseer un elemento común que confiere un perfil unitario al grupo" [por todas, SSTS de 21 de octubre de 1997 y 449/2020, de 15 de junio (Rec. 167/2018)]. Ahora bien, lo dicho no significa que el conflicto en sí mismo no pueda tener un interés individualizable, pues tienen cabida en este proceso los litigios en que la decisión colectiva puede posteriormente ser objeto de concreción en cuanto a sus efectos respecto a cada uno de los trabajadores afectados. Y es que, como afirmamos en nuestra STS 801/2016, de 4 de octubre (Rec. 232/2015) tras la nueva regulación dada por la LRJS no parece que esta caracterización general del proceso de conflicto colectivo deba modificarse. En efecto, el hecho de que ahora el art. 153.1 LRJS remita también a este proceso las demandas que afecten "a un colectivo genérico susceptible de determinación individual", sin hacer referencia a la naturaleza del interés afectado, no significa excluir la necesaria presencia de un interés "general" en juego, pues en otro caso se desvirtuaría la esencia de este proceso especial; aunque el tenor legal empleado permite incorporar a la norma la idea ya puesta previamente de relieve por este Tribunal de que el proceso de conflicto colectivo resulta compatible con la posibilidad de efectuar la identificación individual de los componentes del grupo: "El hecho, evidente, de que puedan identificarse individualmente cada uno de los trabajadores afectados, no desvirtúa ni su condición de integrante del grupo, ni el carácter homogéneo de éste pues, de ser así, no sería posible el planteamiento de ningún conflicto colectivo de empresa ya que siempre pueden identificarse fácilmente, todos y cada uno de los que integran su plantilla" [SSTS de 3 de mayo de 2010 (Rec. 185/2007) o de 18 de enero de 2011 (Rec. 66/2010)]."

Respecto del segundo de los requisitos necesarios para conformar un verdadero conflicto colectivo, esto es, que las pretensiones afecten a intereses generales del grupo genérico de trabajadores o del colectivo susceptible de determinación individual, señalábamos que "lo que exige, como expresan nuestras SSTS de



11 de junio de 2001 (Rec. 4037/2000) y 209/2020, de 4 de marzo (Rec. 133/2018) es que tales intereses pertenezcan indivisiblemente al grupo de trabajadores en su conjunto y sin posibilidad de fraccionamiento entre sus miembros. En este sentido, la clave de la diferenciación está en atender al tipo de valoraciones, más o menos concretas, que el examen y resolución de la cuestión planteada requieren [SSTS 801/2016, de 4 de octubre (rec. 232/2015); de 2016; 178/2019, de 6 de marzo (rec. 8/2018) y 292/2021, de 10 de marzo (rec. 139/2019)]; de tal manera que, si la pretensión formulada afecta al interés del grupo de forma indiferenciada y puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo, sin perjuicio de que, con posterioridad, sí pueda ser necesaria la atención a las circunstancias individuales a efectos de ejecución de sentencia [SSTS de 22 de marzo de 2007 (rec. 114/2005) o 930/2020, de 20 de octubre (rec. 110/2019)]; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario [STS 454/2017, de 30 de mayo (rec. 139/2016)]".

Concluimos que la clave esencial para diferenciar cuándo estamos ante un conflicto colectivo y cuándo ante un conflicto plural o individual consiste en atender al tipo de valoraciones, más o menos concretas, que el examen y resolución de la cuestión planteada requieren, especificando que "si la pretensión formulada puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario o el que, en su caso, corresponda. Así nuestra jurisprudencia ha reiterado que las pretensiones que excedan de la declaración del alcance de un precepto, y cuya resolución exija además una valoración de circunstancias particulares para distintos miembros del grupo de trabajadores, deben encauzarse por la vía del proceso ordinario, y no por la vía del proceso de conflicto colectivo, pues no se da entonces el elemento objetivo de este proceso especial de afectación indiferenciada o por igual de la totalidad de los miembros del grupo, con abstracción de rasgos o circunstancias particulares [SSTS de 18 de noviembre de 1992, (rec. 2629/1991); de 4 de marzo de 1998, (rec. 2969/1997); 801/2016, de 4 de octubre (rec. 232/2015); 822/2016, de 6 de octubre (rcud. 269/2015) y 984/2016, de 23 de noviembre (rec. 285/2015)]".

2. Trasladando los criterios de la doctrina jurisprudencial expuesta al caso ahora sometido a nuestra consideración, se constata la concurrencia de los requisitos (subjetivo y objetivo) configuradores del conflicto colectivo.

La recurrente entiende que la solución del conflicto requiere conocer las circunstancias concretas de cada trabajador.

Tal argumento no puede compartirse toda vez que el ámbito subjetivo del conflicto colectivo queda perfectamente definido al incluir a todos los trabajadores que ocupen puestos de trabajo que lleven aparejados los complementos de puesto de trabajo previstos en el art. 18 del Convenio Colectivo de aplicación. Ello puede constituir y constituye con toda claridad un grupo homogéneo de productores que presentan un nexo común de interés general.

No se trataría de la mera pluralidad o suma de trabajadores individualmente considerados, sino de un conjunto con un elemento común de homogeneidad, esto es, todos aquellos que realizaran horas extras y percibieran complemento de puesto y que con causa en la exégesis que la empresa efectúa del precepto convencional discutido, no se les reconoce el derecho que ahora reclaman.

TERCERO.-1. A través del cauce procesal del art. 207 c) LRJS se denuncia la infracción de los arts. 218.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, para alegar que la sentencia impugnada ha incurrido en incongruencia *extra petita*.

Como hemos declarado entre otras, en STS IV 1026/2023, de 29 de noviembre, rcud 4010/2021, "El TC sostiene que "la prohibición de incongruencia *extra petita* impide al juez o tribunal alterar o modificar los términos del debate judicial, debiéndose ajustar al objeto del proceso, sin omitir la decisión sobre el tema propuesto por la parte, ni, por ello, pronunciarse sobre cuestión no alegada ni discutida, porque ello supone violar el principio de contradicción procesal en cuanto no se da a la parte la oportunidad de oponerse o discutir sobre el punto o puntos que sólo, y no antes, se deciden inaudita parte en la sentencia. Como dijera la STC 29/1999, de 8 de marzo (RTC 1999, 29), la adecuación debe extenderse tanto al resultado que el litigante pretende obtener, como a los hechos y fundamentos jurídicos que sustentan la pretensión" (sentencia del TC nº 169/2013, de 7 octubre (RTC 2013, 169), FD 4º)".

2. Alega la recurrente que el debate se centra concretamente en qué componentes de la retribución que perciben los trabajadores deben ser considerados para fijar el valor de la hora ordinaria, indicando la sentencia recurrida que la demanda no cuestionaba el techo mínimo infranqueable establecido en el art. 35.1 del ET.



Sin embargo, la demanda indicaba que la especificación que hace el art. 35.1 ET de que el valor de las horas extraordinarias en ningún caso podrá ser inferior a la hora ordinaria, es decir, no permite a la autonomía colectiva fijar ese valor en relación únicamente a uno de los elementos componentes de la estructura salarial, como es el salario base.

De aquí deduce la recurrente que la Sala de instancia ha reconfigurado la pretensión de los demandantes, pronunciándose sobre algo diferente a lo pedido, implicando un desajuste entre la parte dispositiva de la resolución judicial y los términos en los que las partes formularon sus pretensiones.

Esa afirmación de la sentencia recurrida, sin embargo, en nada altera los términos del debate, toda vez que el suplico de la demanda centra con claridad cual fue la pretensión de los demandantes, esto es, el reconocimiento de "que para obtener el cálculo del valor de la hora ordinaria, y posterior abono de las horas extraordinarias, se ha de tener en cuenta e incluir todos los pluses salariales de puesto de trabajo regulados en el artículo 18.1 del convenio colectivo de aplicación, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración."

Ello deja claramente fijada la acción, y sobre esta concreta petición -qué componentes de la retribución deben formar parte del cálculo de la hora extraordinaria- se pronuncia la sentencia impugnada, que, en modo alguno, concurre la incongruencia denunciada.

La referencia al art. 35.1 ET es un argumento jurídico más que en nada desvirtúa el verdadero contexto jurídico y fáctico de la pretensión, ya que la discrepancia sigue centrándose en si ese parámetro comparativo del precepto citado debe englobar los complementos de puesto de trabajo o solo el salario base, de forma que nos encontramos una vez más en el seno de la labor interpretativa de lo que el pacto convencional ha establecido en relación con las horas extraordinarias.

CUARTO.-1. Al amparo del art. 207 d) LRJS propone el recurrente conformar en sede casacional el capítulo fáctico, solicitando la modificación del hecho probado primero y la adición de dos nuevos ordinales.

Previamente hemos de recordar los requisitos exigidos para la revisión del relato fáctico, compendiados en STS IV 280/2024, de 13 de febrero, rec. 206/2023. En ella declarábamos: "2.- Reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTs 28 mayo 2013 (Rec. 5/2012), 3 julio 2013 (Rec. 88/2012) o 25 marzo 2014 (Rec. 161/2013) que se recuerda y sistematiza en la STS de 18 de mayo de 2016 (Rec. 108/2015) donde se sientan criterios doctrinales que, recogiendo jurisprudencia anterior, se han reiterado en otras sentencias posteriores, como las de 25 de octubre de 2016 (Rec. 129/2015), 8 de noviembre de 2016 (Rec. 259/2015) y 17 de enero de 2017 (Rec. 2/2016), viene exigiendo para que el motivo de revisión fáctica prospere: 1. Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse). 2. Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica. 3. Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa. 4. Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada]. 5. Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas. 6. Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. 7. Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo. 8. Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento. Y 9. Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental".

2. Para el hecho probado primero, postula la adición de un párrafo que refleje que la comisión negociadora del Convenio Colectivo lo aprobó por unanimidad, y así mismo, la distinta afiliación sindical de los representantes de los trabajadores que componen el Comité intercentros y que se corresponde con la Comisión Negociadora.



Cita en su respaldo el acta de aprobación del texto definitivo del III Convenio colectivo de COVIRAN, en la que se refleja la unanimidad en la aprobación del convenio, así como los diferentes sindicatos que componían la Comisión negociadora (en representación de CCOO 6 miembros, en representación de UGT 4 miembros, y en representación de GTI, 1 miembro).

La adición pretendida no puede ser acogida por su irrelevancia, toda vez que, con independencia de cómo se adoptara el Convenio en cuanto al número de votos, y de qué representantes sindicales componían la comisión negociadora, lo realmente trascendente es la interpretación que haya de darse a una cláusula convencional sobre la que las partes discrepan. Pero es que, en cualquier caso, el acta de la comisión paritaria invocada no contiene especificación alguna de las partidas que integran el cómputo de las horas extraordinarias, mostrando la misma redacción del Convenio Colectivo, de forma que no solventa la duda interpretativa.

3. En relación con la incorporación de un nuevo ordinal al relato de probanzas (que figuraría como sexto), se interesa el reflejo de los hitos de la negociación del Convenio Colectivo que trataron los conceptos a incluir para la retribución de la hora extraordinaria en días laborales, solicitando en concreto, que se recojan las dos propuestas de retribuciones efectuadas por los representantes de CCOO.

Con independencia de cual fuera el devenir de la negociación, el hecho de que la inclusión de los complementos controvertidos en el cálculo de las horas extras se hubiera o no mantenido como propuesta de CCOO durante todo el proceso negociador, no explica por qué no se excluyeron de forma expresa, lo que puede mover a pensar que bien pudo dejarse como cláusula abierta para una interpretación posterior (no suele ser ajeno a la negociación de Convenios Colectivos en los que las partes no alcanzan posiciones comunes en concretos extremos que ponen en peligro la aprobación del texto en su integridad), lo que hace intrascendente la revisión solicitada, porque lo cierto es que nada refleja a este respecto la cláusula discutida.

4. La última de las revisiones del histórico propuesta,-insistiendo en la idea de acreditar que la representación social de CCOO retiró su pretensión de incluir los complementos salariales en el cómputo del valor de la hora ordinaria a efectos de retribución de la hora extraordinaria- consiste en la adición de nuevo ordinal que refleje la redacción del art. 17 del Convenio colectivo acordada por la Comisión negociadora el 22 de marzo de 2021, lo que se desestima por la misma razón de intrascendencia que argumentamos en las modificaciones peticionadas con anterioridad, y ello sobre la base de entender que en el proceso de negociación de un Convenio colectivo se ponen sobre la mesa propuestas y contrapropuestas, siendo el texto final el que debe recoger lo finalmente acordado, y cuando el mismo no es explícito en relación a determinados extremos, es claro que tal laguna necesita ser colmada, para lo que habrá de examinarse el texto final acordado. Y ello con independencia de que la redacción dada por la comisión paritaria sea igual que la del Convenio colectivo, para lo que nos remitimos a los razonamientos que desplegamos en el párrafo anterior.

QUINTO.- 1. El motivo sexto del recurso denuncia, con amparo adjetivo en el párrafo e) del art. 207 de la LRJS, la infracción del art. 153 de la norma citada y de la jurisprudencia que lo interpreta.

Argumenta la empresa recurrente que lo planteado en este litigio es un conflicto de intereses y no jurídico o normativo, por lo que considera que se trata de un motivo de fondo y no una excepción procesal, procediendo la desestimación de la demanda por esta causa y no la nulidad de la sentencia impugnada. Sostiene que el conflicto tiene tal carácter porque lo pretendido por los sindicatos actores comporta una modificación de lo pactado en el convenio colectivo que debiera de haberse tratado como una ilegalidad del pacto y no como una necesidad de interpretación, y que está privando a las partes de su capacidad de negociar.

Los conceptos de conflicto jurídico o normativo y conflicto de intereses o económico, han sido desarrollado entre otras, en la sentencia de esta Sala IV STS 346/2023, de 10 de mayo, rec. 111/2021, en la que, con cita de otros precedentes, declaramos: "Como recuerda la STS 172/2023, de 7 de marzo, (rec. 42/2021), por citar alguna de las más recientes: "Desde antiguo esta Sala viene recordando que, en el ámbito de los conflictos, la competencia jurisdiccional se caracteriza por la admisión de conflictos jurídicos o de interpretación y exclusión de los de intereses o de innovación (SSTS de 24 de febrero de 1992, rec. 1074/1991; de 19 de mayo de 1997, rec. 2173/1996); de 7 de abril de 2003, rec. 148/2002; y de 12 de mayo de 2003, rec. 360/2001, entre otras), explicando que el proceso resulta apto cuando no se intenta, en el mismo, modificar el orden preestablecido o implantar nuevas condiciones de trabajo, de empleo o de otra naturaleza, hurtando a las partes negociadoras del convenio lo que sólo a ellas compete regular, sino que lo pretendido por el demandante es la aplicación de una normativa existente sobre cuya interpretación difiere la demandada. El objeto de la pretensión debe de ser de naturaleza eminente jurídica pues lo que el actor puede pretender, en un conflicto jurídico, es una declaración judicial que concrete el significado y alcance de normas preestablecidas (STS de 24 de febrero de 1992, rec. 1074/1991). El conflicto jurídico presupone controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto que



el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo y, como es lógico, estas controversias no pueden encontrar solución en Derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación (SSTS de 19 de abril de 2000, rec. 2980/99); de 21 de octubre de 2014, rec. 308/13 y de 20 de enero de 2015, rec. 207/13)".

A la luz de esta doctrina debemos concluir que la cuestión controvertida en el presente litigio constituye un auténtico conflicto jurídico, y no de intereses, puesto que lo que se debate es la determinación de si los complementos de puesto de trabajo del art. 18 del Convenio Colectivo de cobertura, han de ser incluidos en el cómputo del valor de la hora ordinaria para el cómputo de la hora extraordinaria, lo que exige una interpretación de la regulación convencional concreta que no explicita estos extremos (art. 17).

No estamos, en definitiva, creando *ex novo* una obligación inexistente, siendo el cauce procesal utilizado -el especial de conflicto colectivo- el adecuado para la solución de la controversia. No cabe inferir que la intención de los negociadores del convenio fuera la exclusión de las partidas que ahora se controvierten en el cálculo de las horas extraordinarias, habiéndose dejado únicamente una cláusula abierta en el texto paccionado que necesita ahora de interpretación. De otro modo, no estamos ante un conflicto de intereses, como bien descartó la sentencia recurrida

2. Para mayor claridad, acudiremos al tenor literal de la cláusula convencional controvertida, a fin de apreciar la necesidad de una labor hermenéutica.

Art. 17: "Horas extraordinarias.

Serán aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Serán retribuidas o compensadas con un incremento del 75% más que la hora ordinaria si se realiza en día laborable.

Las horas extraordinarias festivas podrán ser retribuidas o compensadas de tres formas, incrementándose la retribución de estas a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo: (...)"

Y en relación con las argumentaciones del recurrente relativas al art. 35.1 ET, debemos precisar que la referencia en la demanda a tal precepto resulta ser un argumento jurídico más de ayuda en la labor interpretativa, deviniendo claro el contenido de la petición y el núcleo de la interpretación que se interesa.

SEXTO.- 1. El último motivo del recurso denuncia, al amparo del art. 207 e) LRJS la vulneración de dicho art. 35.1 ET y de la jurisprudencia que lo aplica.

Hemos de recordar previamente la doctrina reiterada por esta Sala IV respecto de la interpretación de los convenios colectivos y acuerdos o pactos de empresa que poseen eficacia general. Así, en nuestra sentencia de 13 de octubre de 2020 (rec 132/2019), atendiendo a la naturaleza mixta de los mismos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), reflejábamos como criterios hermenéuticos a tener en consideración los siguientes: "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 acuerdos colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo" (STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007)".

Remitíamos a las normas del Código Civil sobre interpretación de los contratos indicando que "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.

En este caso, resulta que la argumentación de la sentencia recurrida descansa en las manifestaciones del único testigo que depuso en el acto del juicio oral y que resultó ser una persona que intervino en las negociaciones y en la consecución del pacto sobre el Acuerdo cuya interpretación aquí se cuestiona. Igualmente, la sala de instancia apoyó su interpretación en la literalidad de las cláusulas explicando detalladamente el por qué la redacción del pacto permitía la interpretación acogida. También ha tenido en cuenta los actos coetáneos y posteriores de las partes; y, finalmente se apoyó en una interpretación conjunta de las cláusulas examinadas".



2. La parte recurrente afirma que resulta contrario a la libertad de pactos del art. 35.1 ET aplicar como único criterio interpretativo la doctrina del Tribunal Supremo sobre el concepto de hora ordinaria que fue sentada en casos en los que no se respetaba el techo mínimo del precio de la hora extraordinaria (contratas de seguridad), cuando ese techo mínimo sí se ha cumplimentado por la empresa.

Transcribimos en primer lugar el contenido del art. 35.1 ET, el cual dispone: "Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización".

En primer lugar, ha de precisarse que tanto la recurrente como la sentencia de instancia se refieren a que el techo mínimo del precio de la hora extraordinaria se respeta, pero sin especificar si dentro de este techo, se incluye solo el salario base o también los complementos de puesto de trabajo como postula el recurrente, con lo cual, no podemos partir de que tal límite se ajuste a los pedimentos de la parte actora, y la cuestión sigue necesitando de interpretación.

La sentencia de esta Sala IV 1050/2016 de 13 diciembre, rcud 934/2012, en que funda la instancia su fallo y a la que ahora se refiere la recurrente, contiene diversas conclusiones que no se compadecen con lo que esta última sostiene; en concreto las siguientes:

"1) Que, conforme a la doctrina de nuestra repetida sentencia de conflicto colectivo de 21/2/07 (Rc 33/06), "la hora ordinaria no se satisface únicamente con el salario base sino también con todos los componentes salariales que integran el salario ordinario".

2) Que, tal como se hizo en la sentencia que sirve de contraste es necesario distinguir entre lo que se dijo en la sentencia de conflicto colectivo con carácter general y abstracto y lo que procedía decir en aplicación de la misma, y de los preceptos estatutarios, al caso concreto planteado. Siendo esta segunda interpretación la que procede mantener, como igualmente ha hecho el Ministerio Fiscal en su informe. En efecto, una cosa es que se diga con carácter general que en el cálculo de la hora ordinaria deban incluirse "todos" los complementos salariales para el abono como mínimo de esa cantidad para el pago de la hora extraordinaria y otra que "todas las horas extraordinarias", y algunas en concreto deban abonarse en todo caso con repercusión de todos los complementos, o, lo que es lo mismo, que lo que se dijo con carácter general para las "horas extraordinarias en general" no puede aplicarse a algunas horas extraordinarias "en particular".

3) Que si se parte de la base de que complementos como los denominados "plus de peligrosidad, de nocturnidad o de festivos" vienen calificados en el art. 69 del Convenio como "complementos de puesto de trabajo" de forma que su devengo se produce exclusivamente cuando se trabaja en aquellas concretas situaciones es lógico y congruente que se perciban en las horas extraordinarias trabajadas de noche, en festivos, etc., pero no es aceptable, porque eso iría en contra de lo expresamente establecido por la norma convenida, que se solicite cuando no se preste el trabajo en tal situación. Por lo tanto, el trabajador demandante tendría derecho a percibir como hora extraordinaria incrementada con el montante correspondiente a dicho complemento la trabajada en tales condiciones particulares (de noche, en festivo, etc.), pero no podría aceptarse que la reclamara como hora extraordinaria con dicha repercusión cuando no concurrieran cualesquiera de tales circunstancias, puesto que en este caso no tendría derecho a percibir ese complemento ni siquiera como hora ordinaria".

Aunque la sentencia referenciada se dictara en el seno de un litigio en el que se invocó el art. 35.1 y los límites en el mismo especificados, no enerva su traslación a supuestos como el presente. En primer lugar, porque no podemos partir de que se respete el límite de la hora ordinaria si no conocemos si en ella se han incluido o no los complementos debatidos. Pero, en segundo lugar, aunque se partiera como válido -a los meros efectos dialécticos- que se tome en cuenta como límite previsto en el art. 35.1 ET ("que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria") el salario base, la autonomía colectiva no ha precisado nada en relación con la forma de computar las horas extraordinarias, siendo cuestión distinta el caso de que, respetándose dichos límites, los negociadores del Convenio hubieran excluido de forma expresa en el cómputo de las horas extraordinarias los complementos de puesto de trabajo.

Es decir, el límite del precepto citado actúa como límite mínimo, como puede observarse de sus propios términos literales. Es en el Convenio Colectivo donde se fijará la cuantía (con el respeto al límite de la hora



ordinaria) y en el mismo (art. 17) no desglosa de forma expresa -cuando pudo haberse hecho de tal modo- si los complementos debatidos se incluyen o no.

La aplicación de los indicados criterios al caso ahora enjuiciado conduce a la conclusión de que los citados complementos de puesto de trabajo previstos en el art. 18 del Convenio Colectivo de aplicación, han de ser tenidos en cuenta para el cómputo de las horas extraordinarias siempre que la actividad desplegada en esas horas se lleve a cabo desde uno de los puestos de trabajo compensados con los complementos fijados en el pacto, tal y como lo concluye la sentencia de instancia.

SÉPTIMO.- Las consideraciones expresadas conducen a la desestimación del recurso de casación interpuesto, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, con la consecuente confirmación de la sentencia dictada, cuya firmeza declaramos.

No se efectúa imposición en costas, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia, a tenor de lo previsto en el art. 235.2 LRJS.

Se ordena la pérdida de los depósitos efectuados para recurrir de acuerdo con lo estipulado en el art. 217 LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por Coviran, Sociedad Cooperativa Andaluza, contra la sentencia dictada el 3 de diciembre de 2021 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 301/2021, seguidos a instancias de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras contra la recurrente, siendo llamados como interesados el Grupo Independiente de Trabajadores y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT). Confirmamos la sentencia impugnada, y declaramos su firmeza.

No se acuerda la condena en costas, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

Procede la pérdida del depósito efectuado para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.