



Roj: STSJ CV 2365/2014
Id Cendoj: 46250340012014100522
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social
Sede: Valencia
Sección: 1
Nº de Recurso: 497/2014
Nº de Resolución: 880/2014
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: RAMON GALLO LLANOS
Tipo de Resolución: Sentencia

1 Recurso C/ Sentencia **497/2014**

RECURSO SUPPLICACION - 000497/2014

Ilmo/a. Sr/a. Presidente D/Dª. ISABEL MORENO DE VIANA CÁRDENAS

Ilmo/a. Sr/a. D/Dª. FRANCISCO JAVIER LLUCH CORELL

Ilmo/a. Sr/a. D/Dª. RAMÓN GALLO LLANOS

En Valencia, a nueve de abril de dos mil catorce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as citados/as al margen, ha dictado la siguiente,

SENTENCIA Nº 880/2014

En el RECURSO SUPPLICACION - 000497/2014, interpuesto contra la sentencia de fecha 30 de mayo de 2013, dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 4 DE CASTELLON , en los autos 000019/2013, seguidos sobre Conflicto Colectivo, a instancia de CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES DEL PAIS VALENCIA, asistido por la Graduada Social Dª Carmen Torres Gomis contra UGT-PV y EULEN SA, asistido por el Letrado D. Miguel Bovi Luque y en los que es recurrente EULEN SA, habiendo actuado como Ponente el/a Ilmo/a. Sr/a. Dº./Dª. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - La sentencia recurrida dice literalmente en su parte dispositiva: "FALLO: Estimando la demanda de conflicto colectivo presentada por el Sindicato CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.-P.V., representado por la Graduada Social Dª Carmen Torres Gomis, contra la empresa EULENS.A., y el Sindicato UGT-PV, declaro el derecho de todos los trabajadores fijos discontinuos de la empresa demandada, a disfrutar de los días de permiso por asuntos propios establecidos en el art.18 f) del Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Catellón, en iguales términos que los trabajadores fijos ordinarios.

SEGUNDO .- Que en la citada sentencia se declaran como HECHOS PROBADOS los siguientes:
PRIMERO .- El presente conflicto colectivo afecta a las trabajadoras con contrato de trabajo de fijas discontinuas a jornada completa y a las trabajadoras con contrato de trabajo de fijas discontinuas a jornada parcial, que prestan sus servicios por cuenta y orden de la empresa demandada, en la Universidad Jaime I de Castellón, unas 30 trabajadoras. **SEGUNDO**.-Las relaciones de trabajo en la empresa se rigen por el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Castellón. El art.18 f) de dicho Convenio establece que "...los trabajadores afectados por el presente Convenio..tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución en los casos y con la duración que se indica: f) cuatro días de permiso retribuido para asuntos propios..; A partir del 1.1.2009, este permiso retribuido será de cinco días" **TERCERO** .- En el centro de trabajo Universidad Jaime I de Castellón en el que la empresa EULEN S.A. presta sus servicios de limpieza, coexisten trabajadoras de la categoría profesional "limpiadora" cuya prestación laboral se realiza todo el año y cuyo contrato de trabajo es fijo ordinario a jornada completa o parcial, y trabajadoras que llevan a cabo su trabajo en los meses comprendidos entre Septiembre a Junio, coincidiendo con el curso escolar, siendo los meses de Julio y Agosto periodos de no actividad, y que tienen un contrato bien a jornada

completa, bien a jornada parcial. CUARTO.- Las trabajadoras fijas ordinarias, tanto de jornada completa como parcial tienen derecho a cinco días de permiso retribuido por asuntos propios, mientras que a las trabajadoras fijas discontinuas a jornada completa o parcial, la empresa les reconoce únicamente, 4 días de permiso por asuntos propios. QUINTO.- En fecha 5.12.12 se presentó en el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana demanda de conciliación y mediación frente a la empresa y sindicato demandados, celebrándose el preceptivo acto el día 27.12.2012 y concluyendo sin acuerdo. En fecha 3.1.2013 se presentó la demanda ante el Decanato de los Juzgados de Castellón, correspondiendo su conocimiento por turno de reparto a este Juzgado.

TERCERO .- Que contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada EULEN SA., habiendo sido impugnado por la parte demandante Recibidos los autos en esta Sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y pase al Ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Se recurre por la mercantil EULEN S.A la sentencia que dictó el día 30 de mayo de 2013 el Juzgado de lo Social número 4 de los de Castellón en la que estimó la demanda de conflicto colectivo deducida por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano- en adelante CCOO-PV-, así como respecto de la Unión General de los Trabajadores del País Valenciano- en adelante UGT-PV-, declarando el derecho de todos los trabajadores fijos discontinuos de la empresa demandada a disfrutar de los días de permiso por asuntos propios establecido en el art. 18 f) del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Castellón en iguales términos que los trabajadores fijos ordinarios. El recurso, que se ha impugnado por la representación procesal de CCOO se encuentra articulado en único motivo que se destina a la censura jurídica.

La sentencia de instancia, a luz de lo que dispone el art. 18 f) del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Castellón que establece que " Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución en los casos y con la duración que a continuación se indica:... f) Cuatro días de permiso retribuido por asuntos propios. Para el disfrute de este permiso, el trabajador deberá comunicarlo con una antelación de seis días sin que puedan disfrutarlo simultáneamente varios trabajadores. Los días de asuntos propios se deberán disfrutar obligatoriamente dentro del año natural correspondiente. A partir del 1 de enero de 2009, este permiso retribuido será de cinco días.", dictó el fallo al que arriba acabamos de hacer referencia sobre la base de los siguientes datos: la demandada en el centro de trabajo de la Universidad Jaume I de Castellón con la categoría de limpiadoras tiene empleadas a trabajadores fijos continuos, que prestan sus servicios bien a jornada completa bien a a tiempo parcial, y a trabajadores fijos discontinuos que prestan servicios coincidiendo con el curso escolar, de septiembre a junio, también con jornada diaria completa y con jornada diaria parcial; la empresa interpreta el precepto que se acaba de reproducir, admitiendo que los trabajadores que prestan sus servicios todos los meses del año dispongan de cinco días de asuntos propios, mientras que a aquellos que los prestan en el periodo de tiempo que coincide con el curso escolar solo les permite disponer de cuatro días de asuntos propios, practica empresarial esta que se impugna por el sindicato actor. La Juzgadora "a quo", haciéndose eco de la doctrina que expuso de la STSJ de Madrid de 26 de enero de 2.010 , acogió la pretensión deducida en la demanda, dando prevalencia a la igualdad de derechos entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

En la censura jurídica que se efectúa, se denuncia por la empresa demanda, infracción del apartado f) del art. 18.1 del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Castellón , en relación con el art. 12.4, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores en relación con la doctrina jurisprudencial que los interpreta, citando al efecto las STS de 15-9-2.006 - r.c.o 102/2.005 - , doctrina esta que ha sido aplicada por el TSJ de Cataluña en su Sentencia núm. 558/2011 de 26 de enero, que establece que respecto de los días de asuntos propios entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, debe aplicarse el principio de proporcionalidad en función del tiempo trabajado.

Si bien, señala la STS de 4-4-2.011 (r. casación ordinario 2/2.010) es doctrina de la Sala que en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes (recientemente, manteniendo criterio iniciado por la sentencia de 20/03/97 -rco 1526/96 -, las SSTS 11/11/10 -rco 239/09 -, 22/11/10 -rco 19/10 -; 10/11/10 -rco 222/09 -; 16/11/10 -rco 217/09 -; 09/12/10 - rcud 600/10 -; y 16/12/10 -rco 44/10 -). Pero aunque a los citados Tribunales de instancia se les atribuya esa prevalencia interpretativa, la misma

se excluye cuando su conclusión interpretativa no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual (entre las últimas, SSTs 11/11/10 - rco 239/09 -; 17/11/10 - rco 195/09 -; 22/11/10 - rco 19/10 -; 16/12/10 - rco 44/10 -; y 18/01/11 - rco 83/10 -); o, más concretamente, cuando no supere un «juicio de razonabilidad» (SSTs 26/04/07 - rco 62/06 -; 27/06/08 - rco 107/06 -; 22/04/09 - rco 51/08 -; y 05/04/10 - rco 119/09 -), entendemos que en el caso que nos ocupa, la resolución recurrida se aparta del criterio jurisprudencial que viene manteniendo el TS, expresado en la STS de 15-9-2006 a la hora de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos relativas a los días de asuntos propios de los trabajadores a tiempo parcial, con relación a los reconocidos a los trabajadores a tiempo completo, cuando en tales normas no se especifica nada respecto de los trabajadores que no prestan sus servicios a tiempo completo.

En efecto, la resolución referida del Alto Tribunal razona lo siguiente: " La primera norma a la que cabe acudir son las propias disposiciones del Convenio; pero, cuando, como en este caso, no contiene criterios específicos en orden a distinguir cuales sean los beneficios a los que corresponde el reconocimiento pleno y en cuales procede un reconocimiento proporcional, no cabe sino acudir a lo establecido en el art. 12.4 d) del E.T , que dispone: "Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcionada, en función del tiempo trabajado". Es claro que este precepto acude en primer lugar al principio de igualdad, que deriva del art. 14 de la CE , pero a renglón seguido, habida cuenta de la diferencia de situación en que se encuentran unos y otros trabajadores (a tiempo completo y a tiempo parcial) matiza el principio de igualdad haciendo una diferenciación razonable, esto es, acudiendo al principio de proporcionalidad cuando así corresponda a la naturaleza de los derechos aplicables, y lo hace de forma imperativa, por lo que la regla general aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, no es ya la de la igualdad de derechos pura y simple, sino la de acomodar el disfrute de aquellos derechos que no se consideran divisibles a la proporcionalidad derivada de la situación desigual en que se encuentran, lo cual supone aplicar en plenitud a esta clase de trabajadores aquellos derechos que por su naturaleza sean indivisibles y, en cambio, reconocérselos sólo proporcionalmente cuando el beneficio es susceptible de algún tipo de medición. Que el Convenio no especifique nada en orden a la extensión del disfrute y a la razón de ser del permiso, no significa, como se entiende en la sentencia recurrida, que haya de aplicarse sin más el principio de igualdad en términos absolutos, porque, como señala acertadamente la recurrente, ese silencio no ha impedido que se haya aplicado la regla de la proporcionalidad en cuanto a los salarios y a los otros derechos que por su naturaleza sean medibles, y no aplicarlo por el contrario a aquellos otros derechos (como la ayuda de escolaridad, minusválidos, seguro de vida y de accidentes etc.) que por su naturaleza indivisible se le reconocen en plena igualdad con los trabajadores a jornada completa."

Siendo, pues, los días de asuntos propios un concepto divisible en función del número de días al año trabajados, resulta que la práctica empresarial que se impugna resulta perfectamente ajustada a derecho, pues dicha proporcionalidad ha de implicar que los trabajadores que presten sus servicios todos los días del año -ya con jornada completa o a tiempo parcial, siendo el módulo de reducción de la jornada el diario-, disfruten de los cinco días establecidos en el precepto convencional, mientras que respecto de los trabajadores que prestan servicios únicamente en aquellos periodos coincidentes con el curso escolar, ya presten los mismos durante toda la jornada diaria o solo durante parte de ella, estos cinco días de asuntos particulares, deben reducirse proporcionalmente en función de los días al año durante los que no se prestan servicios.

SEGUNDO .- - Lo razonado nos llevará estimar el recurso, con la consiguiente revocación de la resolución de instancia, en el sentido de desestimar la demanda que se interpuso por la actora.

Vistos los precedentes preceptos legales y los de general aplicación.

FALLAMOS

Con estimación del recurso de suplicación interpuesto por EULEN SA contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de CASTELLÓN en sus autos núm 19/13 el día 30 DE MAYO DE 2013, procedemos a REVOCAR la resolución recurrida en el sentido de DESESTIMAR LA DEMANDA QUE FRENTE A LA RECURRENTE Y LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PAÍS VALENCIANO dedujo la actora. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá prepararse dentro del plazo de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación, mediante escrito dirigido a esta Sala, advirtiéndole que quien no tenga la



condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600'00 # en la cuenta que la Secretaría tiene abierta en el Banco Español de Crédito, cuenta **4545 0000 35 0497 14**. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave **66** en lugar de la clave **35** . Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN .- En el día de hoy ha sido leída la anterior sentencia por el/a Ilmo/a Sr/a Magistrado/a Ponente en audiencia pública, de lo que yo, el /a Secretario/a judicial, doy fe.

FONDO DOCUMENTAL • CENDOJ