



UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1923/2020

Ponente: Excmo. Sr. D.

Letrada de la Administración de Justicia: Sección 3ª

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Auto núm. /

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

Dª

D.

D.

En Madrid, a 16 de marzo de 2021.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por el Juzgado de lo Social Nº 18 de los de Barcelona se dictó sentencia en fecha 31 de mayo de 2019, en el procedimiento nº 715/18 seguido a instancia de Sección Sindical de Confederación General de trabajadores en Ferrocarril Metropolitá de Barcelona contra Ferrocarril Metropolitá de Barcelona, sobre conflicto colectivo, que estimaba la pretensión formulada.

Firmado por: SEBASTIAN MORALO
GALLEGO
25/03/2021 10:39
Minerva

Firmado por: IGNACIO GARCIA
PERROTE ESCARTIN
25/03/2021 13:10
Minerva

Firmado por: M. LOURDES ARASTEY
SAHUN
05/04/2021 11:43
Minerva

SEGUNDO.- Dicha resolución fue recurrida en suplicación por la parte demandada, siendo dictada sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en fecha 24 de enero de 2020, que estimaba en parte el recurso interpuesto y, en consecuencia, revocaba la sentencia impugnada en el particular indicado en el fallo de la sentencia.

TERCERO.- Por escrito de fecha 1 de abril de 2020 se formalizó por la letrada D.^a en nombre y representación de Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA, recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social antes citada.

CUARTO.- Esta Sala, por providencia de 5 de febrero de 2021, acordó abrir el trámite de inadmisión, por falta de contradicción. A tal fin se requirió a la parte recurrente para que en plazo de cinco días hiciera alegaciones, lo que efectuó. El Ministerio Fiscal emitió el preceptivo informe en el sentido de estimar procedente la inadmisión del recurso.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Cuestión suscitada.

El tema debatido se centra en decidir si la práctica de la empresa de descontar los días denominados "RJ o miniperiodos" cuando coincidan con una baja laboral médica o con el disfrute del permiso de maternidad o paternidad, en función de que los trabajadores pertenezcan a un departamento u otro, vulnera el derecho a la igualdad de trato.

SEGUNDO.- Sentencia recurrida.

La sentencia impugnada, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 24 de enero de 2020 (R. 4941/2019), revoca en parte

la dictada en la instancia en proceso de conflicto colectivo, confirmando que la exclusión de determinados colectivos de trabajadores del disfrute de los días RJ (reducción de jornada) o miniperiodos (si se acumulan en días sucesivos) cuando coinciden con periodos de incapacidad temporal, maternidad o paternidad vulnera el art. 14 CE. Porque resulta acreditado que hay determinados departamentos de la empresa (señalización y comunicaciones y sección de vías) que cuentan con pactos que contemplan expresamente ese derecho, y asimismo que hay otros departamentos en que se deja a su responsable la valoración de conceder o no dichos días, y en qué proporción, de lo que la sentencia concluye que no existe una razón objetiva que justifique la diferencia de trato.

TERCERO.- Sentencia de contraste. No se aprecia la contradicción.

Recurre la demandada Ferrocarril Metropolitá Barcelona, SA, en casación para la unificación de doctrina insistiendo en que la diferencia de trato en el disfrute de los RJ/miniperiodos en los supuestos de IT no vulnera el art. 14 CE, al depender del pacto alcanzado en cada departamento.

La sentencia de contraste, de esta Sala IV del Tribunal Supremo, de 28 de marzo de 2017 (R. 83/2016), se dicta igualmente en procedimiento de conflicto colectivo, en el que se solicitaba que los trabajadores a tiempo completo fueran compensados por los domingos o festivos trabajados, con el sábado siguiente al festivo o domingo como los trabajadores a tiempo parcial.

La sentencia considera que la diferencia de trato en el régimen de descansos que realiza la demandada (Pull and Bear España, SA) entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial no es contraria al art. 14 CE, porque los primeros realizan una jornada de 8 horas diarias durante 5 días y libran 2 días y un sábado al mes, mientras que los trabajadores a tiempo parcial están sujetos a distinto régimen, como consecuencia de la propia naturaleza de su modalidad contractual, y con arreglo a la forma que considera más adecuada la empresa para ajustar las diferentes jornadas de trabajo a las necesidades productivas.

No hay contradicción. Así, las circunstancias son distintas en cada caso, porque en la recurrida la diferencia entre trabajadores se produce en función de su pertenencia a un departamento u otro que cuente con pacto de empresa extraestatutario, dándose incluso el caso de que el disfrute del permiso y su proporción dependa de la decisión del responsable, sin que se desprenda de todo ello un criterio objetivo que sea respetuoso con la igualdad de trato constitucionalmente exigida, mientras que en la sentencia de contraste la diferencia en el régimen de descansos se produce entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, en atención precisamente a una situación que es desigual en materia de jornadas y descansos, debido a la propia naturaleza de la modalidad contractual.

CUARTO.- Alegaciones de la parte. No prosperan.

En sus alegaciones la parte recurrente insiste en su pretensión y en la contradicción alegadas, intentando desvirtuar las apreciaciones realizadas por la Sala en la precedente providencia de inadmisión de 5 de febrero de 2021, por considerar que concurren las identidades sustanciales legalmente exigidas, lo que no puede ser apreciado por las razones que han sido suficientemente señaladas, por lo que de conformidad con lo establecido en los artículos 219.1, 225.3.4 y 5 y 235.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, procede declarar la inadmisión del recurso, habiéndose manifestado en el mismo sentido el Ministerio Fiscal, sin imposición de costas a la parte recurrente por tratarse de un procedimiento de conflicto colectivo y con pérdida del depósito constituido para recurrir, dándose, en su caso, a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, de acuerdo con la sentencia de suplicación.

PARTE DISPOSITIVA

LA SALA ACUERDA: Declarar la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada :

en nombre y representación de Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 24 de enero de 2020, en el recurso de suplicación número 4941/19, interpuesto por Ferrocarril Metropolità de Barcelona, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 18 de los de Barcelona de fecha 31 de mayo de 2019, en el procedimiento nº 715/18 seguido a instancia de Sección Sindical de Confederación General de trabajadores en Ferrocarril Metropolità de Barcelona contra Ferrocarril Metropolità de Barcelona, sobre conflicto colectivo.

Se declara la firmeza de la sentencia recurrida, sin imposición de costas a la parte recurrente, y con pérdida del depósito constituido para recurrir, dándose, en su caso, a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, de acuerdo con la sentencia de suplicación.

Contra este auto no cabe recurso alguno.

Devuélvase los autos de instancia y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de procedencia con certificación de esta resolución y comunicación.

Así lo acordamos, mandamos y firmamos.

