



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258

NIG: 28079 24 4 2016 0000333
Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000309 /2016

Ponente Ilmo/a. Sr/a: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

SENTENCIA 200/16

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:
D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :
D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veintiocho de diciembre de dos mil dieciséis.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000309 /2016 seguido por demanda de FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UGT(Letrado José Vaquero Turiño) , contra RENFE OPERADORA(Letrada Concepción Losada), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CC.OO(Letrado Ángel Martín Aguado) , RENFE



FABRICACION Y MANTENIMIENTO S.A. (Letrada Concepción Losada), RENFE VIAJEROS S.A.(Letrada Concepción Losada) , RENFE MERCANCIAS SA (Letrada Concepción Losada) , RENFE ALQUILER DE MATERIAL FERROVIARIO S.A. (Letrada Concepción Losada) , COMITE DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE(no comparece) , SEMAF (no comparece) , SFI(Letrado Juan Durán Fuentes) , SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO (CGT)(Letrado Ángel Núñez)sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.-Según consta en autos, el día 10 de noviembre de 2016 se presentó demanda por D. José Vaquero Turiño , letrado del ICAM, actuando en nombre y representación de la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES contra GRUPO EMPRESARIAL RENFE OPERADORA compuesto por la ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RENFE OPERADORA, y por las siguientes: RENFE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO S.A., RENFE VIAJEROS S.A., RENFE MERCANCIAS S.A. Y RENFE ALQUILER DE MATERIAL S.A. , COMITÉ DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE , FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO), SINDICATO ESPAÑOL DE MAQUINISTAS Y AYUDANTES FERROVIARIOS (SEMAF), SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL (SFI), SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO (CGT) sobre, CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.-La Sala designó ponente señalándose el día 15 de diciembre de 2016 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero. -Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se declare el derecho de todos los trabajadores afectos al grupo empresarial Renfe Operadora compuesto por Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora, y por las siguientes: Renfe Fabricación y Mantenimiento S.A., Renfe Viajeros S.A., Renfe Mercancías S.A. Y Renfe Alquiler de Material S.A. a que se les aplique el incremento del 1% a los complementos personales a que se refiere a la demanda e integrados en la clave 200, con efectos de 1 de enero de 2016, por aplicación de la cláusula 4ª del convenio colectivo de aplicación.

Frente a tal pretensión, el Comité de empresa del grupo Renfe y SEMAF, no comparecieron al acto del juicio, pese a constar citados en legal forma.

CC.OO, SFI y CGT se adhieren a la demanda.

La letrada de la empresa demandada, alegó la excepción de falta de agotamiento de la vía previa por no haber acudido a la Comisión paritaria creada en la cláusula 21 del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe y en cuanto al fondo, se opuso a la

demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos pacíficos y controvertidos fueron los siguientes:

- UGT no ha acudido a la comisión paritaria.
- No está clave 200 en las tablas salariales.
- Desde 2011 no se han producido incrementos sobre los complementos debatidos.
- CGT promovió conflicto ante comisión paritaria.

Hechos conformes:

- Los complementos debatidos provienen del acuerdo de desarrollo profesional que se incorporó al convenio en febrero de 2013.

Quinto.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto.- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores del Grupo Empresarial Renfe Operadora compuesto por la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora, Renfe Fabricación y Mantenimiento S.A., Renfe Viajeros S.A., Renfe Mercancías S.A. y Renfe Alquiler de Materiales S.A.

SEGUNDO.- En fecha 5 de mayo de 2016, se firmó el Convenio Colectivo Extraestatutario por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y por el Grupo Renfe compuesto por la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora, Renfe Fabricación y Mantenimiento S.A., Renfe Viajeros S.A., Renfe Mercancías S.A. y Renfe Alquiler de Materiales S.A. (Descriptor 20)

En la Entidad Demandada, el Comité General de Empresa está compuesto por 13 miembros que se distribuyen entre los siguientes sindicatos, Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF), con cuatro miembros del Comité; Unión General De Trabajadores (UGT), con tres miembros; Comisiones Obreras (CC.OO) con tres miembros; Confederación General Del Trabajo (CGT) con dos miembros y Sindicato Ferroviario Intersindical (S.F.I.) Con un miembro.

La Comisión Negociadora del Convenio estaba constituida por 12 miembros con la siguiente composición, Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF), con cuatro representantes; Unión General De Trabajadores (UGT), con tres representantes; Comisiones Obreras (CC.OO) con tres representantes ; Confederación General Del Trabajo (CGT) con un representante y Sindicato Ferroviario Intersindical (S.F.I.) Con un representante.

CUARTO.- Por Resolución de 14 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo Renfe, suscrito entre el Grupo de empresas RENFE (Entidad Pública Empresarial RENFE-Operadora, Renfe Viajeros, SA; Renfe Mercancías, SA; Renfe Fabricación y Mantenimiento, SA, y Renfe Alquiler de Material Ferroviario, SA), y por las organizaciones sindicales SEMAF, CC. OO., UGT y SF-Intersindical, en representación del colectivo laboral afectado. (BOE nº 288 de 29 de noviembre de 2016.) (Descriptor 21)

QUINTO.- Las relaciones laborales en el Grupo Renfe se regulan por el I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, así como por todos los Convenios Colectivos anteriores cuyas materias no hayan sido suprimidas o modificadas de manera expresa, y, especialmente por la Normativa Laboral del X Convenio Colectivo de Renfe, convenio Este que en su día regulaba prácticamente todas las condiciones de los trabajadores de Renfe.

SEXTO.- El I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, en su cláusula cuarta establece:

“Tratamiento económico.

El tratamiento económico es el determinado en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los ejercicios.

La Comisión Paritaria se reunirá durante el primer cuatrimestre de cada año, con objeto de valorar el tratamiento salarial, conforme a los criterios fijados en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y los acuerdos alcanzados en la Mesa General de la Función Pública.

En línea con lo regulado en el artículo 19.2 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016 se establece, con carácter general, un incremento del 1 % a todos los conceptos salariales con efectos de 1 de enero de 2016. En cualquier caso se estará a lo dispuesto por las instrucciones de desarrollo de la citada Ley. (...)”

SÉPTIMO .- Por Resolución de 8 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, se registra y publica el acuerdo de incorporar como anexo I los acuerdos de desarrollo profesional de Renfe-Operadora, conforme establece la cláusula 4.ª del II Convenio colectivo. (BOE 27 de febrero de 2013) ,) que fue suscrito, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa de Renfe Operadora en representación de la misma, y de otra por el Comité General de Empresa, en representación de los trabajadores. (Descriptor 22)

La empresa demandada con posterioridad a la firma del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, con carácter general ha incrementado todos los conceptos salariales de los trabajadores con las siguientes excepciones:

Complemento personal de los trabajadores del Grupo Profesional de Fabricación y Mantenimiento, creado en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, en cuya Disposición Final Octava (página 34 del Acuerdo) se establece:

“Se crea un complemento personal que integrará así los conceptos retributivos que se perciban previa entrada en vigor del Acuerdo de Desarrollo Profesional de Fabricación y Mantenimiento que a continuación se relacionan: 354 complemento diferencia prima (Un. Tracción); 310 Complemento Garantía Fijos Acop.Definit; 312 Garantía Salar. Acoplam Sobrante; 210 Compto Pers. No apto Definitivo.”

Complemento Personal de los trabajadores del Grupo Profesional de Comercial, creado en el Acuerdo de Desarrollo Profesional en cuyo punto 5 Disposición Final Primera, (página 76 del Acuerdo) establece:

“5. Disposición final primera

Se crea un complemento personal que integrará los conceptos retributivos que se perciban previa entrada en vigor al Acuerdo de Desarrollo Profesional de Comercial que a continuación se relacionan:

- *354 Complemento Difer. Prima (Un. Tracción).*
- *310 Complemento Garant. C. Fijos Acop. Definit.*
- *312 Garantía Salar. Acoplam. Sobrante.*
- *210 Complemento Pers. No Apto Definitivo.”*

Complemento Personal de los trabajadores del Grupo Profesional de los trabajadores de Administración y Gestión, el cual se creó en el Acuerdo de Desarrollo Profesional en su Disposición transitoria (página 95 del Acuerdo) y en un estudio en ensayos sobre el curso de un número de esclavos la cual el mismo el g que establece:

“Disposición transitoria. Complemento Personal.

Se crea un complemento personal que tiene naturaleza salarial, y su percepción se tendrá en cuenta para las garantías previstas en convenio colectivo, cuya cuantía vendrá determinada por la diferencia que exista entre el valor de la Prima de Administración y Asuntos Generales tomada como base de cálculo de las retribuciones de este colectivo y el valor teórico que le hubiera correspondido en el sistema de primas específico que le fuera de aplicación previamente a la entrada en vigor del presente documento.

Se integrará así mismo en este complemento personal los conceptos retributivos que se perciban previa entrada en vigor al Acuerdo de Desarrollo Profesional de Administración y Gestión que a continuación se relacionan:

- *354 Complto. Difer. Prima (Un. Traccion).*

- 310 Comp. Garant. C. Fijos Acop. Definit.
- 312 Garantía Salar. Acoplam. Sobrante.
- 210 Compto. Pers. No Apto Definitivo.
- 034 Gratificación Por Mando/Función.”

Todos estos complementos personales, se crearon en el Acuerdo de Desarrollo Profesional alcanzado con el Comité General de Empresa

OCTAVO .-En fecha 11 de noviembre de 2016 se reúne la Comisión de Conflictos Laborales Grupo Renfe sesión que se ha convocado formalmente, ante el anuncio de conflictividad laboral contenido en la solicitud reunión de la Comisión de conflictos, formulada por el secretario de acción sindical de SFF-CGT en el que consta que la conflictividad laboral que se somete a la Comisión de Conflictos, afecta al personal de la Entidad Pública Empresarial Grupo Renfe por cuanto no se está realizando la subida salarial del 1% fijada por la Ley de Presupuestos Generales en dicha empresa, entre otros conceptos, los de la clave 200. (Documento nº1 aportado por UGT en el acto del juicio.)

NOVENO.- En fecha 13 de septiembre de 2016 se celebró el acto de conciliación ante el SMAC, en virtud de papeleta presentada el 28 de julio de 2016, cuyo acto se tuvo por celebrado sin avenencia. (Descriptor 3)

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cuanto a los hechos declarados probados, se obtienen, los tres primeros por existir conformidad entre las partes y el resto, de las pruebas que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

SEGUNDO.- Se solicita en demanda que se declare el derecho de todos los trabajadores afectos al Grupo Empresarial Renfe Operadora compuesto por Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora, y por las siguientes: Renfe Fabricación y Mantenimiento S.A., Renfe Viajeros S.A., Renfe Mercancías S.A. Y Renfe Alquiler de Material S.A. a que se les aplique el incremento del 1% a los complementos personales a que se refiere a la demanda e integrados en la clave 200, con efectos de 1 de enero de 2016, por aplicación de la cláusula 4ª del convenio colectivo de aplicación.

Frente a tal pretensión, el Comité de empresa del grupo Renfe y SEMAF, no comparecieron al acto del juicio, pese a constar citados en legal forma.

CC.OO, SFI y CGT se adhieren a la demanda.

La letrada de la empresa demandada, alegó la excepción de falta de agotamiento de la vía previa por no haber acudido a la Comisión paritaria creada en la cláusula 21 del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe y en cuanto al fondo, se opuso a la

demanda, alega que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 LGP en ningún momento el incremento puede superar el 1% de la masa salarial. El concepto salarial cuyo incremento se reclama no está en las tablas del convenio, afecta sólo a los trabajadores sometidos a la negociación del convenio que cobran la clave 200 que asciende a 550 trabajadores y afecta al resto de los trabajadores porque de estimarse la demanda a igual trabajo, no percibirían el mismo salario. En fecha 30 de noviembre de 2010 se firma el texto definitivo del Acuerdo de Desarrollo Profesional que incluye a todos los trabajadores del ámbito personal del I convenio colectivo de Renfe-Operadora y sustituye y anula toda Norma o Acuerdo que al respecto regulase las materias contenidas en el mismo, excepto las contenidas en dicho documento. El sistema retributivo para cada grupo y/o subgrupo profesional consta de un componente fijo una prima variable, así mismo, se establecen complementos de puesto que percibirán aquellos trabajadores que realicen funciones comerciales. En todos los colectivos se establecen módulos retributivos y se fijan en las tablas los valores para los años 2010 y 2011. Tanto en el Acuerdo de Desarrollo Profesional que se lleva al II convenio como en el I convenio del Grupo Renfe, en tablas no aparece la clave 200. El incremento iba a tablas y la clave 200 no estaba en tablas ni se incrementó en el año 2011. En el Acuerdo se crea un complemento personal que integrará los conceptos retributivos que se perciban previa entrada en vigor del acuerdo consistente en 354 Compto. Difer. Prima (Un. Tracción). 310 Comp. Garant. C. Fijos Acop. Definit., 312 Garantía Salar. Acoplam. Sobrante. y 210 Compto. Pers. No Apto Definitivo. 034 Gratificación Por Mando/Función, cuya finalidad era no mermar la retribución de estas personas. El nuevo sistema retributivo compensa y absorbe los complementos que viniesen percibiendo los trabajadores con anterioridad ya que cobraban por encima del fijo más el variable más los complementos de puesto por calidad y cantidad de trabajo.

TERCERO .- Con carácter previo a entrar a conocer sobre el fondo del asunto, debe la Sala resolver la excepción formulada por la letrada de la parte demandada en la que se plantea no haber agotado la vía previa por no haber acudido a la Comisión Paritaria creada en la cláusula 21 del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe , excepción a la que se opone la parte demandante porque de la referida cláusula no se desprende que sea requisito previo agotar dicho trámite para acudir a la jurisdicción social. El artículo 82.3 se refiere a otros supuestos distintos del de la demanda y, además en el acta 47/2016 de la Comisión de Conflictos Laborales del Grupo Renfe, CGT planteó la cuestión suscitada en demanda, sin que en el transcurso de la reunión fuera posible alcanzar un acuerdo al respecto.

Dispone la Cláusula 21.ª del I Convenio colectivo del Grupo de empresas RENFE:”
Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, compuesta por nueve representantes por cada una de las partes, estando constituida la parte social por miembros del Comité General del Grupo Renfe de los sindicatos firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe y de manera proporcional a la representación que ostentan en el Grupo, garantizándose, al menos, uno por cada sindicato firmante del Convenio Colectivo.

Su función será la de interpretación, control y seguimiento del desarrollo de este Convenio Colectivo, articulando las medidas necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

Asimismo, todos y cada uno de los acuerdos alcanzados en las diferentes Mesas y Comisiones Mixtas establecidas en el presente Convenio, deberán ser aprobados por la Comisión Negociadora emanada del Comité General del Grupo Renfe, incorporándose, entonces, al contenido del Convenio Colectivo.

Se someterán a la Comisión Paritaria las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adoptando en su caso los acuerdos correspondientes.

A falta de acuerdo las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje elegido de mutuo acuerdo. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.”

La constitución de una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras forma parte del contenido mínimo del convenio colectivo según el art. 85.3.c ET, la que desempeñará las funciones que le sean atribuidas.

La doctrina y la jurisprudencia conciben la Comisión con un órgano de administración y gestión del Convenio colectivo para que sus componentes -que actúan a modo de delegados de la Comisión negociadora del Convenio- solucionen las discrepancias surgidas entre las partes sobre la interpretación y aplicación del mismo. Es decir se trata de una estructura orgánica que potencialmente asume muy diversas funciones -las que las partes negociadoras le atribuyan- y que pueden ser las genéricas de desarrollo y ejecución del convenio, o de otro alcance, como puede ser la de órgano preceptivo de composición de conflictos, debiendo establecerse, en este caso, de forma expresa que antes del planteamiento de cualquier controversia judicial se ha de acudir previamente ante la Comisión Paritaria.

En el supuesto enjuiciado, si bien es cierto como sostiene la parte demandada que no se han sometido las discrepancias objeto del presente procedimiento a la Comisión Paritaria, puesto que tan sólo se declara probado que CGT planteó la cuestión ante la Comisión de Conflictos Laborales del Grupo Renfe contemplada en la cláusula 17 del convenio, la formulación de la cláusula 21 del Convenio sobre las funciones de la Comisión Paritaria hace entender que se le atribuye el sometimiento de las discrepancias para solventar los desacuerdos que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del ET pero no se le confiere la condición de órgano al que preceptivamente se haya de acudir antes del planteamiento judicial del conflicto y menos aún en supuestos como el presente en el que se plantea un conflicto colectivo solicitando la aplicación del incremento del 1% a un concepto salarial en aplicación de lo dispuesto en la cláusula cuarta del convenio de aplicación, no se trata por tanto de inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo por causas económicas técnicas organizativas o de producción del artículo 82.3ET, supuesto que el convenio prevé deban someterse a la Comisión paritaria las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos y adoptar en su caso los acuerdos correspondientes ,lo que permite concluir que no es obligatorio el sometimiento del presente proceso de conflicto colectivo al referido trámite preprocesal .

CUARTO.- Se solicita en demanda que se declare el derecho de todos los trabajadores afectos al Grupo Empresarial Renfe Operadora compuesto por Entidad

Pública Empresarial Renfe Operadora, y por las siguientes: Renfe Fabricación y Mantenimiento S.A., Renfe Viajeros S.A., Renfe Mercancías S.A. Y Renfe Alquiler de Material S.A. a que se les aplique el incremento del 1% a los complementos personales a que se refiere la demanda e integrados en la clave 200, con efectos de 1 de enero de 2016, por aplicación de la cláusula 4ª del convenio colectivo de aplicación.

Para lograr una mejor comprensión del problema específicamente sometido ahora a nuestra consideración, conviene tener presente el precepto convencional a cuyo amparo la parte demandante solicita la aplicación del incremento a los complementos personales a los que se refiere la demanda.

"Cláusula 4.ª Tratamiento económico.

El tratamiento económico es el determinado en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los ejercicios.

La Comisión Paritaria se reunirá durante el primer cuatrimestre de cada año, con objeto de valorar el tratamiento salarial, conforme a los criterios fijados en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y los acuerdos alcanzados en la Mesa General de la Función Pública.

En línea con lo regulado en el artículo 19.2 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016 se establece, con carácter general, un incremento del 1 % a todos los conceptos salariales con efectos de 1 de enero de 2016. En cualquier caso se estará a lo dispuesto por las instrucciones de desarrollo de la citada Ley.

Para los ejercicios 2017 y 2018, en el caso de que las mejoras de productividad del personal produzcan una evolución favorable significativa en los resultados del Grupo Renfe, que permita alcanzar la rentabilidad del citado Grupo, se planteará a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas una propuesta que contemple un sistema de incentivos adicional y específico para cada ejercicio."

Igualmente, conviene recordar la doctrina del TS, sobre la interpretación de los Convenios Colectivos, que ha establecido los siguientes criterios, recogidos, entre otras, en la S. de 2-12-2009 (Rec. 66/2009):

"1º) El carácter mixto del Convenio, como norma de origen convencional con eficacia normativa, determina que en su interpretación haya de atenderse tanto a las reglas que se refieren a las normas jurídicas (arts. 3 y 4 del Código Civil) como a aquellas otras que disciplinan la relativa a los contratos (arts. 1281 a 1289 del mismo texto legal). Así lo hemos sostenido en sentencias, entre tantas otras, como la de 13 de junio de 2000 -rec. 3839/99 -; 16 de octubre de 2001 -rec. 33/01 -; 10 de junio de 2003 -rec. 76/02 -; 23 de mayo de 2006 -rec. 8/05; 8 de julio de 2006 -rec. 294/05 -; 8 de noviembre de 2006 -rec. 135/05 -; 16 de enero de 2008 -rec. 59/2007 -; y 26 de noviembre de 2008 -rec. 139/2007 -.

2º) Como recuerda el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe," la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de

alguna de las normas que regulan la exégesis contractual" (STS de 12 de noviembre de 1993 -rec.2812/1992 - , 3 de febrero del 2000 -rec.2229/1999 - , 16 de diciembre del 2002 -rec.1208/2001 - , 19 de septiembre de 2003 -rec. 6/2003 - , 25 de septiembre de 2008 -rec.109/2007 - y 13 de mayo de 2009 - rec.108/2008 - , entre otras). A lo que las STS de 20 de marzo de 1997 (rec.3588/1996) , 27 de septiembre de 2002 (rec.3741/2001) , 16 de diciembre del 2002 (rec. 1208/2001), 25 de marzo de 2003 (rec.39/2002) , 30 de abril de 2002 (rec.156/2003) y 25 de marzo de 2009 (rec.85/2008) han añadido 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 comitentes".

3º) En cuanto a los concretos criterios de interpretación, como recuerdan las STS de 13 de marzo (rec. 39/2006), 3 de abril (rcud. 316/2006) y 5 de julio de 2007 (rcud.1194/2006) y 27 de junio (rec. 107/2006) y 26 de noviembre de 2008 (rec.139/2007)," el primer canon en la exégesis de los contratos -privados o colectivos - es «el sentido propio de sus palabras» a que se refiere el art. 3.1 del Código Civil y el «sentido literal de sus cláusulas» de que habla el art. 1281 del Código Civil, de forma que cuando los términos de un pacto son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los pactantes debe estarse al indicado sentido literal, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación(SSTS 29/09/86 y 20/03/90), puesto que las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación,(SSTS 01/04/87; y 20/12/88); o dicho de otro modo, el art. 1281 C.C. consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro(SSTS 22/06/84), o que se admita -sin aclarar- lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas(SSTS 20/02/84; 04/06/84; y 15/04/88), y en el segundo la intención evidente de los contratantes(STS 30/01/91, 23/05/06 - cas. 8/05 -; 27/09/06 -rec. 294/05 -; 31/01/07 -rec. 4713/05 -; y 31/01/07 -rec. 5481/05)".

A lo que las sentencias de 16 de enero (rec. 59/2007) y 27 de junio de 2008 (rec.107/2006), antes citadas, han añadido que, no obstante," esa prevalencia del componente gramatical, en tanto que expresivo -en principio- de la voluntad de las partes, ha de ceder ante interpretaciones lógicas que pongan de manifiesto la discordancia entre la literalidad y la presumible voluntad de los pactantes".

Con arreglo a la doctrina señalada cabe acceder a las pretensiones de la demanda dada la literalidad de la norma que establece, con carácter general, un incremento del 1 % a todos los conceptos salariales con efectos de 1 de enero de 2016, sin exclusión de concepto alguno y no cabe duda que los complementos litigiosos recogidos en el hecho probado séptimo son conceptos salariales que efectivamente tal y como establecen las disposiciones que los crean, integran los conceptos retributivos que se percibían previa entrada en vigor del Acuerdo de Desarrollo Profesional y, por tanto, el nuevo sistema retributivo compensa y absorbe los complementos que viniesen percibiendo los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del Acuerdo, ello no es óbice para qué con posterioridad con la

entrada en vigor del I convenio colectivo del Grupo Renfe (BOE 29 de noviembre de 2016) que en su cláusula cuarta , en línea con lo regulado en el artículo 19.2 de la LPGE establece con carácter general un incremento del 1% a todos los conceptos salariales con efectos de 1 de enero de 2016, el referido incremento deba aplicarse a todos los conceptos salariales incluidos los complementos personales litigiosos y ello es así porque esta solución es acorde con la literalidad de la norma interpretada y con el fin perseguido que no es otro que incrementar todos los conceptos salariales con efectos de 1 de enero de 2016 en el 1% en línea con lo regulado en el artículo 19.2 de la LPGE.

Sostiene la parte demandada que la clave 200 está fuera de tablas y su cuantía en 2011 ya no se incrementa siendo de aplicación la absorción y compensación ya que la finalidad de estos complementos era no mermar la retribución que los trabajadores venían percibiendo a la entrada en vigor del Acuerdo de Desarrollo Profesional. Pero, aparte de no señalar el precepto que ampara esta alegación, el rechazo de estas argumentaciones se impone, porque si no ha habido, exceso en el pago, sino que se mantienen los conceptos retributivos que se percibían previa entrada en vigor del Acuerdo no debe haber compensación, pues no hay posición de deuda compensable. Además la regla de la compensación se aplicaría a los años 2010 - 2011. *Sin que proceda efectuar sobre ellos compensación y absorción en relación a los incrementos salariales del convenio publicado en 2016.*

como señala la S del Tribunal Supremo, de 14 de abril de 2010 (rec. 2721/10): "*Sobre el precepto legal que prevé la compensación y absorción de mejoras salariales (art. 26.5 ET : " Operará la compensación y absorción de salarios cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia") esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha efectuado varias precisiones interpretativas, que, a los efectos de la decisión del presente caso, se pueden resumir en los siguientes puntos: 1) la compensación y absorción debe operar sobre retribuciones que presenten la necesaria homogeneidad (STS 10-6-1994, rec. 2274/1993 , que cita STS 15-10-1992); 2) esta interpretación restrictiva tiene su fundamento en que la finalidad de la norma es evitar la superposición de mejoras salariales originadas en diversas fuentes reguladoras (STS 28-2-2005, rec. 2486/2004), superposición que no se produce cuando los conceptos salariales son heterogéneos; 3) las posibilidades de compensación y absorción deben valorarse teniendo en cuenta las circunstancias del caso, atendiendo siempre a "los términos, modo y extensión en los que han sido pactadas" las remuneraciones salariales implicadas (STS 29-9-2008, rec. 2255/2007); 4) la absorción y compensación no rige en principio entre conceptos salariales por unidad de tiempo y devengos en función del esfuerzo laboral, ni entre complementos personales que no se vinculan a resultado alguno o a particulares condiciones de trabajo y aquéllos que se ligan al puesto de trabajo (STS 21-1-2008, rec. 4192/2006); y 5) tampoco cabe la compensación y absorción en el sueldo de convenio de un complemento de cantidad y calidad del trabajo que no se satisface a todos los empleados (STS 10-6-1994, citada). La absorción sólo puede llevarse a cabo respecto de conceptos que obedezcan a la misma razón de ser, y por lo tanto no podrá serlo entre los complementos personales y el incremento previsto en el convenio colectivo para todos los conceptos salariales."*

En el caso presente, los complementos en cuestión fueron concedidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional e integran los conceptos retributivos que se perciben previa entrada en vigor del Acuerdo; y estos complementos, que se han venido abonando, no se corresponden con el incremento a todos los conceptos salariales establecido en la cláusula cuarta del convenio colectivo del Grupo Renfe en línea con lo regulado en el artículo 19.2 de la LPGE.

Por lo que se refiere a la aplicación del artículo 19.2 de la LPGE para 2016, la demandada debió acreditar que el incremento del 1% de los conceptos retributivos litigiosos establecido en la cláusula cuarta del convenio supone un incremento de las retribuciones o de la masa salarial que no cumple con las disposiciones sobre la masa salarial y las limitaciones establecidas en las Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016 y, sobre este extremo tan sólo se ha practicado prueba testifical que la Sala considera insuficiente al no ir acompañada de certificado alguno expresivo de tal aseveración, habiendo reconocido el testigo de la demandada en trámite de re preguntas que el 1% de incremento se ha aplicado a todos los conceptos de tablas y se han incrementado los beneficios sociales en un 1%, así como que los conceptos incluidos en la clave 200 son salario cotizan a la seguridad social y se expide certificado a los efectos del IRPF,

Así pues, la decisión unilateral de la empresa demandada de la inaplicación del incremento salarial del 1% a los conceptos litigiosos recogidos en el hecho probado séptimo de la presente resolución sin causa que lo justifique determina la estimación de la demanda en los términos que se dirán en la parte dispositiva.

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

FALLAMOS

Desestimamos la excepción formulada por la letrada de la parte demandada en la que se plantea no haber agotado la vía previa por no haber acudido a la Comisión Paritaria creada en la cláusula 21 del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, Estimamos, la demanda formulada por D. José Vaquero Turiño, letrado del ICAM, actuando en nombre y representación de la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES a la que se han adherido FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO), SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL (SFI), SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO (CGT) contra GRUPO EMPRESARIAL RENFE OPERADORA compuesto por la ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RENFE OPERADORA, y por las siguientes: RENFE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO S.A., RENFE VIAJEROS S.A., RENFE MERCANCÍAS S.A. Y RENFE ALQUILER DE MATERIAL S.A., COMITÉ DE EMPRESA DEL GRUPO RENFE, SINDICATO ESPAÑOL DE MAQUINISTAS Y AYUDANTES FERROVIARIOS (SEMAF), sobre, CONFLICTO COLECTIVO. Declaramos el derecho de todos los trabajadores afectos al Grupo Empresarial Renfe Operadora compuesto por Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora, y por las siguientes: Renfe Fabricación y Mantenimiento S.A., Renfe



Viajeros S.A., Renfe Mercancías S.A. Y Renfe Alquiler de Material S.A. a que se les aplique el incremento del 1% a los complementos personales a que se refiere a la demanda e integrados en la clave 200, con efectos de 1 de enero de 2016, por aplicación de la cláusula 4ª del convenio colectivo de aplicación.

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 abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo 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 el *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 0309 16; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0309 16, 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.