



SUPLI 2934/2020 1 / 13

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2013 - 8045427

Recurso de Suplicación: 2934/2020

ILMO. [REDACTED]

ILMO. [REDACTED]

ILMA. [REDACTED]

En Barcelona a 6 de noviembre de 2020

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 4846/2020

En el recurso de suplicación interpuesto por [REDACTED]

ANTECEDENTES DE HECHO





PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Recl.cantidades i dchos.derivados contrato trabajo, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha que contenía el siguiente Fallo:

"Que debo desestimar y desestimo la demanda interpuesta por el SINDICATO en nombre de sus afiliados.

contra la mercantil TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., absolviendo a los demandados de los pedimentos formulados."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

"1.- Los trabajadores,





prestan servicios por cuenta y dependencia de la empresa TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., con la categoría de Conductor de Línea.

2.- Todos los trabajadores realizan jornada completa, excepto [redacted] que tienen jornada parcial.

3.- Los conductores de línea, incluidos los trabajadores, excepto [redacted] han venido percibiendo un complemento salarial denominado "Garantía tiempo de Presencia", y a partir del mes de marzo de 2.010 lo dejaron de percibir.

4.- Los actores [redacted] Larriba, nunca han percibido el concepto de "Garantía tiempo de Presencia".

5.- En el Convenio Colectivo de empresa de 1.998-2.001, el artículo 44 establecía la jornada efectiva en cómputo anual de 1.690 horas; el artículo 45 regulaba los horarios de aplicación, y en el número 1 referido al personal de Explotación, apartado a) establece:

"Para el personal de conducción en línea se distinguirá entre trabajo efectivo y tiempo de presencia. Se considerará tiempo de presencia los tiempos de espera en terminales, los viajes sin servicio de salidas y entradas de depósito, y el tiempo de toma de servicio. Las horas de presencia no serán computables para el tiempo de máximo de jornada anual ni para el límite legal de las horas extras. El tiempo de presencia tendrá una garantía mínima, para cada conductor a tiempo completo, de 89 horas anuales que se abonarán en doce mensualidades.

Con los mismos efectos de esta aplicación desaparece el complemento estructural establecido en el artículo 10, primer párrafo del Convenio colectivo de 1989."

En el apartado c) se regula el procedimiento de cómputo y pago:

"Una vez definido el segmento del servicio de tiempo efectivo de trabajo (TET) y de tiempo de presencia (TP), se establece el siguiente procedimiento retributivo:

Las primeras 1.690 horas por año se abonarán al precio del salario ordinario establecido en las tablas del presente Convenio, independientemente de si está compuesta de TET o de si para alcanzarlas hay que sumar al TE el TP necesario.

Sobre las 1.690 horas anuales configuradas como se explica en el párrafo anterior, se establece una garantía mínima para cada conductor de 89 horas anuales de tiempo de presencia que se abonará en doce mensualidades, al precio de 13.711 pesetas.

Los conductores cuyo servicio, una vez sumadas las horas indicadas en los dos párrafos anteriores, continúe teniendo un excedente de TP, éste se les abonará en su totalidad al precio de la hora extraordinaria.

Los conductores cuyo tiempo efectivo de trabajo sea superior a 1.690 horas por año se les abonará el excedente hasta los límites contemplados en la legislación como horas extraordinarias."

6.- En el Convenio Colectivo de empresa vigente para los años 2.002-2.004, no se regula la jornada ni los horarios aplicables, estableciéndose en el artículo 7. que en lo no previsto en este convenio, ha de atenderse al convenio colectivo de empresa con vigente para los años 1998-2001 (en todo lo que no se oponga a este Convenio o esté modificado por dicho este Convenio), el Estatuto de los Trabajadores y la





normativa laboral de carácter general que sea aplicable a la empresa.

7.- En el Convenio colectivo de empresa vigente para los años 2.005-2.008, en el artículo 22 se regula la distribución de la jornada y descansos de los conductores; y en el artículo 7 se establece que en lo no previsto en el convenio colectivo se estará a lo que establezcan los convenios colectivos de 1998-2.001, 2202-2004, o acuerdos colectivos vigentes posteriores a 1998, al Estatuto de los Trabajadores y a la normativa de carácter general aplicable en la empresa.

8.- En el Convenio Colectivo de empresa vigente para el 2.009-2.012 (publicado BOP de Barcelona de 30-4-2.010), se regula la jornada laboral, en 1.690 horas, y en el artículo 13 regula los horarios de aplicación para el personal de conducción, y en su número 3 se establece: "Se considerarán comprendidas dentro de los límites del servicio previstos en los puntos 1 y 2 del presente artículo, los tiempos que conforme a la normativa reguladora el tiempo de trabajo del personal de conducción y en concreto el RD 1561/1995, en su versión dada por el RD 902/2007, de 6 de julio, tienen la consideración de horas extraordinarias así como de tiempo de presencia, esta última no superará, en ningún caso, el 10% del tiempo de servicio. Los dos conceptos podrán compensarse en:

-Descanso: por cada 7 horas 30 minutos en 2009 y 7 horas 29 minutos en para el 2010, y 7 horas 26 minutos para el 2011 y 2012 de cómputo positivo (exceso) el conductor tendrá derecho a un día de descanso.

-Retribución según tabla salarial en la misma proporción y progresividad que en el epígrafe anterior."

9.-En el Convenio Colectivo vigente año 2.015-2.019, en el artículo 19 se establece una jornada anual de 224 días de trabajo y 1.666 horas, en el artículo 13 se regulan los horarios de aplicación para el personal de conducción, y en su número 3 se dispone: "Se consideran comprendidos dentro de los límites del servicio previstos en los puntos 1 y 2 del presente artículo, los tiempos que conforme a la normativa reguladora del personal de conducción y en concreto el RD 1561/1995, en la versión dada por el RD 902/2007, de 6 de julio, tienen la consideración de horas extraordinarias así como de tiempo de presencia, esta última no superará en ningún caso, el 10% del tiempo de servicio. Ambos conceptos podrán compensarse en:

-Descanso: por cada 7 horas 26 minutos de cómputo positivo (exceso), el conductor tendrá derecho a un día de descanso.

-Retribución según tabla salarial."

En el artículo 7 se regula la Derogación de normas y derecho supletorio, en los siguientes términos:

"a- Derogación de normas.-

Se entenderán derogados por el presente Convenio Colectivo todos los preceptos contenidos en Convenios Colectivos, Laudos, Reglamentación de Trabajo u otras disposiciones o acuerdo que regulen de forma diferente los conceptos salariales o de otro carácter previstos en el presente Convenio.

b- Derecho Supletorio.-

En aquello no previsto en este Convenio y en la medida en que no se oponga o se vea modificado por el mismo ha de tenerse en cuenta lo que establecen los Convenios Colectivos de empresa 1998-2001, 2002-2004, 2005-2008 y 2012-2.014 i acuerdos colectivos vigentes posteriores a 1998, Estatuto de los Trabajadores y normativa de carácter general aplicable en la empresa."

10.- En las Tablas Salariales de Convenio Colectivo a partir de la firma del Convenio





de 2.009-2.012 no aparece el concepto "Garantía Tiempo Presencia".

11.- En las distintas Actas de las reuniones de la Comisión de negociación del convenio colectivo, formada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, dentro de la negociación del Convenio Colectivo para los años 2.009-2.012, que se tuvieron desde el mes de junio de 2.008 hasta el Acta Final de Acuerdo, de 20-1-2.010, se discutió en las distintas reuniones, y con motivo de la aplicación del RD 902/2007, una nueva regulación de la jornada de trabajo, su distribución y tiempos de descanso, al desaparecer el tiempo de presencia, que pasaba a considerarse como tiempo efectivo de trabajo, discutiéndose el aumento del salario base, ya que al desaparecer el tiempo de presencia, había de suprimirse el concepto "Garantía de tiempo de presencia"; habiéndose opuesto los Sindicatos UGT y CCOO. Finalmente se firmó el Acta final de Acuerdo de Convenio Colectivo 2009-2.012 por las Secciones Sindicales de [redacted] no firmando las Secciones Sindicales de [redacted] Actas que constan aportadas como documentos nº 117 a 120 de la parte demandada, y cuyo contenido se tiene aquí por reproducido.

12.- Se ha intentado la conciliación administrativa previa.

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado, lo impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Recurren en suplicación [redacted]

[redacted] la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. 18 de los de Barcelona en fecha 28/10/2019 en la que, y como se ha visto, se desestimaba la demanda presentada por los ahora recurrentes en suplicación contra la empresa Transports de Barcelona S.A.. Interesaban con la misma, recuérdese, que "se declare el derecho de los actores al





percibo del complemento salarial denominado "Garantía de Tiempo de Presencia" con efectos desde la interposición de la presente acción legal el 31/7/2013, condenando a la demandada.....a estar y pasar por dicha declaración....así como a abonar a los actores el importe del mismo que se devengue....y el devengado en el año anterior a la formulación de la misma (31/7/2012 a 1/8/2013) incluyendo a los actores que vienen prestando servicios a tiempo parcial en cuyo caso el importe ascenderá al que corresponda en proporción a la jornada de trabajo con más los intereses legales....." (v. suplico del escrito de demanda). Dirá al efecto, y en resumen, el órgano judicial de instancia que "....para resolver la cuestión planteada ha de tenerse en cuenta lo dispuesto en el art. 82 del E.T. que regula el concepto y eficacia de los convenios colectivos....(que) la cuestión controvertida en este caso es si con el Convenio Colectivo de empresa para los años 2009-2012 se suprimió el concepto salarial "Garantía Tiempo de Presencia" que venía establecido en el art. 45 del Convenio colectivo de empresa para los años 1998-2001....(que) en los artículos 44 a 55 del Convenio 1998-2001 se regulan el tiempo y condiciones de trabajo, jornada laboral, horarios de aplicación, descansos etc.; y en el art. 45....para el personal de conducción de línea distinguía entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia, como tal se consideraba los tiempos de espera en terminales, los viajes sin servicios de salidas y entradas de depósito y el tiempo de toma de servicio, y este tiempo de presencia no se computaba a efectos de jornada ordinaria de trabajo máximo anual, ni para el límite legal de horas extraordinarias, siendo que se establecía un tiempo mínimo de presencia de 89 horas anuales, que se retribuía con el complemento salarial "Garantía Tiempo de Presencia".....(que) en los convenios colectivos posteriores 2002-2004 no se establece regulación en esta materia y 2005-2008 sí se regula la distribución de jornada y descansos de los conductores, pero no nada se indica (*sic*) en relación al tiempo de presencia por lo que en aplicación del art. 7, párrafo segundo de los citados convenios, seguía en vigor y aplicándose el art. 45 del Convenio colectivo de 1998.....(que) esta situación cambió con la aprobación del Convenio Colectivo para los años 2009-2012 puesto que en los artículos 12 a 15 se contiene una regulación de la organización y tiempo de trabajo, que modifica sustancialmente el punto relativo al tiempo de presencia para adaptarlo a la normativa del Real Decreto 1561/1995 sobre Jornadas especiales, tras su modificación por el Real Decreto 902/2007, y en concreto el art. 10 del mismo que modifica los conceptos de trabajo efectivo y tiempo de presencia....(que) en la nueva regulación del convenio colectivo de 2009 el tiempo de presencia pasa a estar incluido dentro de la jornada ordinaria sin que el mismo pueda superar el 10% del tiempo de servicio, y si se excede de la jornada ordinaria se puede compensar mediante descanso o mediante una retribución, según tablas salariales....(por lo que) es evidente que con la nueva regulación desaparece el tiempo de presencia obligatorio mínimo de 89 horas anuales a que se refería el art. 45 del Convenio colectivo de 1998 que era lo que retribuía el concepto de Garantía Tiempo de Presencia....(y) se suprimió este concepto salarial...." (v. apartado quinto de la relación de fundamentos jurídicos); y que "....tampoco cabe considerar que los trabajadores tienen derecho a percibir el concepto reclamado como una condición más beneficiosa por cuanto la Garantía Tiempo de Presencia no era un derecho reconocido unilateralmente por la empresa sino que venía establecido en el convenio colectivo de empresa de 1998 por lo que puede ser modificado o suprimido por el convenio colectivo de empresa posterior...como ha ocurrido en este





caso... (v. mismo apartado quinto de la relación de fundamentos jurídicos).

SEGUNDO.- El recurso se formula a través de un único motivo, por el cauce procesal prevista en el art. 193.c de la L.R.J.S., interesando con el mismo la revocación de la sentencia recurrida. Entienden los recurrentes que, y con dicha decisión, resultaría infringido el art. 45 del Convenio colectivo de Transports de Barcelona S.A. de 1998-2001, el art. 7 del Convenio colectivo de Transports de Barcelona S.A. de 2009-2012 y de 2015-2019, los arts. 8.1 y 10 del R.D. 1561/1995 puesto el mismo en relación con el art. 82 del E.T. y con los arts. 1.091, 1.282 y 1.283 del Código Civil. Alegarán al efecto, y dicho sea en resumen de sus consideraciones, que el art. 8.1 del R.D. citado "...hubiese obligado a una nueva regulación del tiempo de presencia en el Convenio de 2009 cuando, por el contrario, es el propio Real Decreto 1561/1995...el que se remite expresamente a lo que se pacte en la negociación colectiva sobre esta materia....(que) este concepto salarial venía percibiéndose con posterioridad a 2007....(lo que es) indicativo de que el derecho a percibir este concepto es independiente de la modificación reglamentaria producida en el año 2007 y que solo se suprime por decisión unilateral de la empresa 3 años después de la modificación reglamentaria....(que) venía percibiéndose entre 2001 y 2010 a pesar de no estar regulado en Convenio colectivo....(y) el nuevo Convenio de 2009 no dispone sobre el concepto salarial reclamado....(y) de la lectura del art. 45 del Convenio de 1998-2001 no se desprende en modo alguno que dicho concepto deba limitarse a los trabajadores con jornada completa....".

TERCERO. Hemos de señalar en primer término que, con abstracción de la posible procedencia o improcedencia de los motivos en que se ampara el recurso de suplicación presentado, la Sala ha de decidir en primer lugar sobre la propia admisibilidad o inadmisibilidad del mismo en cumplimiento del deber que le afecta de velar por la observancia y aplicación de las normas procesales que regulan este recurso y dada la naturaleza de cuestión de orden público procesal que tiene el acceso al recurso. Además, y en la solución de dicha cuestión, tal y como ya resolvió el Auto del Tribunal Constitucional de 26/11/88 tantas veces citado al analizar cuestiones similares, ni el criterio sustentado por las partes, ni la decisión adoptada al respecto por el Juzgador de instancia pueden vincular al Tribunal; que, además y como reiteradamente viene proclamando también la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo contenida, entre otras sentencias, en las de 12/02/90 y 7/02/92, se halla facultado al respecto para realizar un total examen de las actuaciones sin sujeción ni a los hechos consignados como probados en la resolución recurrida ni aún a los motivos de impugnación o gravamen esgrimidos por las partes.

CUARTO. Según se desprende del escrito de demanda la pretensión de los demandantes va dirigida a que se reconozca el derecho del mismo a percibir una cantidad en concepto de un determinado complemento salarial, el de "Garantía Tiempo de Presencia", que habrían devengado frente a la empresa demandada. No podemos dejar de apuntar a estos efectos como la reclamación no supera, de cierto, la cantidad de 3.000 € para cada uno de los/las demandantes que como límite mínimo establecía el art. 191.2.g de la L.R.J.S. para determinar el acceso al recurso





de suplicación. Sucede que, y como se establece en el art. 192.1 del mismo cuerpo legal citado, "si fuesen varios los demandantes o algún demandado reconviniere, la cuantía litigiosa a efectos de la procedencia o no del recurso, la determinará la reclamación cuantitativa mayor sin intereses ni recargos por mora". Previsión que ha de complementarse con la del apartado 3 del mismo artículo que sanciona, recordemos, que "cuando la reclamación verse sobre prestaciones económicas periódicas de cualquier naturaleza o diferencias sobre ellas, la cuantía litigiosa a efectos de recurso vendrá determinada por el importe de la prestación básica o de las diferencias reclamadas, ambas en cómputo anual, sin tener en cuenta las actualizaciones o mejoras que pudieran serle aplicables, ni los intereses o recargos por mora... (y que) la misma regla se aplicará a las reclamaciones de reconocimiento de derechos, siempre que tengan traducción económica". En este caso que versa, como se ha podido comprobar, sobre el devengo de un determinado complemento salarial que reclaman los ahora recurrentes, es claro, entendemos y como hemos ya advertido, que la cuantía de la reclamación efectuada no sobrepasa, para ninguno de los demandantes y en cómputo anual, dicha cifra de 3.000 €. En el apartado quinto de la relación de hechos del escrito de demanda se registran las cantidades que por el concepto reclamado percibían mensualmente los demandantes en el año 2010, último año en que, como explican, percibieron o debieron haber percibido el citado complemento. El demandante que percibía, en dicho concepto, una cantidad mensual más alta es D Julio Leo Rubio que lo hacía en el importe de 136'28 €. Se indicará además que el importe del concepto salarial, de acuerdo con la norma colectiva de aplicación es de 125'61 € mensuales que puede aumentar, en función de los años de antigüedad, hasta 152'27 € mensuales. Cuantía que, y en cómputo anual, no supera ciertamente los 3.000 € de referencia. Y tampoco cabrá apreciar en el presente caso un supuesto de "afectación general" a que remite el art. 191.3.b de la L.R.J.S.. Un concepto jurídico indeterminado, como viene a recordar reiteradamente el Tribunal Supremo, "...cuya apreciación depende, no sólo de que en la interpretación de una norma exista un interés general por estar interesados un gran número de trabajadores o de beneficiarios de prestaciones sociales, sino, también, que su aplicación genere la existencia de una importante conflictividad real y no meramente potencial....(y) esa gran conflictividad no puede apreciarse por meras hipótesis o presunciones, sino con datos reales...." (STS 24/1/2018 Rcd 1552/2017). Consideraciones que nos llevan a acordar la inadmisión del recurso de suplicación presentado contra la sentencia que resuelve este procedimiento.

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado, lo impugnó; elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Recurren en suplicación





la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. 18 de los de Barcelona en fecha 28/10/2019 en la que, y como se ha visto, se desestimaba la demanda presentada por los ahora recurrentes en suplicación contra la empresa Transports de Barcelona S.A.. Interesaban con la misma, recuérdese, que "se declare el derecho de los actores al percibo del complemento salarial denominado "Garantía de Tiempo de Presencia" con efectos desde la interposición de la presente acción legal el 31/7/2013, condenando a la demandada.....a estar y pasar por dicha declaración.....así como a abonar a los actores el importe del mismo que se devengue.....y el devengado en el año anterior a la formulación de la misma (31/7/2012 a 1/8/2013) incluyendo a los actores que vienen prestando servicios a tiempo parcial en cuyo caso el importe ascenderá al que corresponda en proporción a la jornada de trabajo con más los intereses legales....." (v. suplico del escrito de demanda). Dirá al efecto, y en resumen, el órgano judicial de instancia que "...para resolver la cuestión planteada ha de tenerse en cuenta lo dispuesto en el art. 82 del E.T. que regula el concepto y eficacia de los convenios colectivos....(que) la cuestión controvertida en este caso es si con el Convenio Colectivo de empresa para los años 2009-2012 se suprimió el concepto salarial "Garantía Tiempo de Presencia" que venía establecido en el art. 45 del Convenio colectivo de empresa para los años 1998-2001....(que) en los artículos 44 a 55 del Convenio 1998-2001 se regulan el tiempo y condiciones de trabajo, jornada laboral, horarios de aplicación, descansos etc.; y en el art. 45....para el personal de conducción de línea distinguía entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia, como tal se consideraba los tiempos de espera en terminales, los viajes sin servicios de salidas y entradas de depósito y el tiempo de toma de servicio, y este tiempo de presencia no se computaba a efectos de jornada ordinaria de trabajo máximo anual, ni para el límite legal de horas extraordinarias, siendo que se establecía un tiempo mínimo de presencia de 89 horas anuales, que se retribuía con el complemento salarial "Garantía Tiempo de Presencia".....(que) en los convenios colectivos posteriores 2002-2004 no se establece regulación en esta materia y 2005-2008 sí se regula la distribución de jornada y descansos de los conductores, pero no nada se indica (*sic*) en relación al tiempo de presencia por lo que en aplicación del art. 7, párrafo segundo de los citados convenios, seguía en vigor y aplicándose el art. 45 del Convenio colectivo de 1998.....(que) esta situación cambió con la aprobación del Convenio Colectivo para los años 2009-2012 puesto que en los artículos 12 a 15 se contiene una regulación de la organización y tiempo de trabajo, que modifica sustancialmente el punto relativo al tiempo de presencia para





adaptarlo a la normativa del Real Decreto 1561/1995 sobre Jornadas especiales, tras su modificación por el Real Decreto 902/2007, y en concreto el art. 10 del mismo que modifica los conceptos de trabajo efectivo y tiempo de presencia....(que) en la nueva regulación del convenio colectivo de 2009 el tiempo de presencia pasa a estar incluido dentro de la jornada ordinaria sin que el mismo pueda superar el 10% del tiempo de servicio, y si se excede de la jornada ordinaria se puede compensar mediante descanso o mediante una retribución, según tablas salariales....(por lo que) es evidente que con la nueva regulación desaparece el tiempo de presencia obligatorio mínimo de 89 horas anuales a que se refería el art. 45 del Convenio colectivo de 1998 que era lo que retribuía el concepto de Garantía Tiempo de Presencia....(y) se suprimió este concepto salarial...." (v. apartado quinto de la relación de fundamentos jurídicos); y que "...tampoco cabe considerar que los trabajadores tienen derecho a percibir el concepto reclamado como una condición más beneficiosa por cuanto la Garantía Tiempo de Presencia no era un derecho reconocido unilateralmente por la empresa sino que venía establecido en el convenio colectivo de empresa de 1998 por lo que puede ser modificado o suprimido por e convenio colectivo de empresa posterior...como ha ocurrido en este caso...(v. mismo apartado quinto de la relación de fundamentos jurídicos).

SEGUNDO.- El recurso se formula a través de un único motivo, por el cauce procesal prevista en el art. 193.c de la L.R.J.S., interesando con el mismo la revocación de la sentencia recurrida. Entienden los recurrentes que, y con dicha decisión, resultaría infringido el art. 45 del Convenio colectivo de Transports de Barcelona S.A. de 1998-2001, el art. 7 del Convenio colectivo de Transports de Barcelona S.A. de 2009-2012 y de 2015-2019, los arts. 8.1 y 10 del R.D. 1561/1995 puesto el mismo en relación con el art. 82 del E.T. y con los arts. 1.091, 1.282 y 1.283 del Código Civil. Alegarán al efecto, y dicho sea en resumen de sus consideraciones, que el art. 8.1 del R.D. citado "...hubiese obligado a una nueva regulación del tiempo de presencia en el Convenio de 2009 cuando, por el contrario, es el propio Real Decreto 1561/1995...el que se remite expresamente a lo que se pacte en la negociación colectiva sobre esta materia....(que) este concepto salarial venía percibiéndose con posterioridad a 2007....(lo que es) indicativo de que el derecho a percibir este concepto es independiente de la modificación reglamentaria producida en el año 2007 y que solo se suprime por decisión unilateral de la empresa 3 años después de la modificación reglamentaria....(que) venía percibiéndose entre 2001 y 2010 a pesar de no estar regulado en Convenio colectivo....(y) el nuevo Convenio de 2009 no dispone sobre el concepto salarial reclamado....(y) de la lectura del art. 45 del Convenio de 1998-2001 no se desprende en modo alguno que dicho concepto deba limitarse a los trabajadores con jornada completa....".

TERCERO. Hemos de señalar en primer término que, con abstracción de la posible procedencia o improcedencia de los motivos en que se ampara el recurso de suplicación presentado, la Sala ha de decidir en primer lugar sobre la propia admisibilidad o inadmisibilidad del mismo en cumplimiento del deber que le afecta de velar por la observancia y aplicación de las normas procesales que regulan este recurso y dada la naturaleza de cuestión de orden público procesal que tiene el acceso al recurso. Además, y en la solución de dicha cuestión, tal y como ya





resolvió el Auto del Tribunal Constitucional de 26/11/88 tantas veces citado al analizar cuestiones similares, ni el criterio sustentado por las partes, ni la decisión adoptada al respecto por el Juzgador de instancia pueden vincular al Tribunal; que, además y como reiteradamente viene proclamando también la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo contenida, entre otras sentencias, en las de 12/02/90 y 7/02/92, se halla facultado al respecto para realizar un total examen de las actuaciones sin sujeción ni a los hechos consignados como probados en la resolución recurrida ni aún a los motivos de impugnación o gravamen esgrimidos por las partes.

CUARTO. Según se desprende del escrito de demanda la pretensión de los demandantes va dirigida a que se reconozca el derecho del mismo a percibir una cantidad en concepto de un determinado complemento salarial, el de "Garantía Tiempo de Presencia", que habrían devengado frente a la empresa demandada. No podemos dejar de apuntar a estos efectos como la reclamación no supera, de cierto, la cantidad de 3.000 € para cada uno de los/las demandantes que como límite mínimo establecía el art. 191.2.g de la L.R.J.S. para determinar el acceso al recurso de suplicación. Sucede que, y como se establece en el art. 192.1 del mismo cuerpo legal citado, "si fuesen varios los demandantes o algún demandado reconviniere, la cuantía litigiosa a efectos de la procedencia o no del recurso, la determinará la reclamación cuantitativa mayor sin intereses ni recargos por mora". Previsión que ha de complementarse con la del apartado 3 del mismo artículo que sanciona, recordemos, que "cuando la reclamación verse sobre prestaciones económicas periódicas de cualquier naturaleza o diferencias sobre ellas, la cuantía litigiosa a efectos de recurso vendrá determinada por el importe de la prestación básica o de las diferencias reclamadas, ambas en cómputo anual, sin tener en cuenta las actualizaciones o mejoras que pudieran serle aplicables, ni los intereses o recargos por mora... (y que) la misma regla se aplicará a las reclamaciones de reconocimiento de derechos, siempre que tengan traducción económica". En este caso que versa, como se ha podido comprobar, sobre el devengo de un determinado complemento salarial que reclaman los ahora recurrentes, es claro, entendemos y como hemos ya advertido, que la cuantía de la reclamación efectuada no sobrepasa, para ninguno de los demandantes y en cómputo anual, dicha cifra de 3.000 €. En el apartado quinto de la relación de hechos del escrito de demanda se registran las cantidades que por el concepto reclamado percibían mensualmente los demandantes en el año 2010, último año en que, como explican, percibieron o debieron haber percibido el citado complemento. El demandante que percibía, en dicho concepto, una cantidad mensual más alta es D Julio Leo Rubio que lo hacía en el importe de 136'28 €. Se indicará además que el importe del concepto salarial, de acuerdo con la norma colectiva de aplicación es de 125'61 € mensuales que puede aumentar, en función de los años de antigüedad, hasta 152'27 € mensuales. Cuantía que, y en cómputo anual, no supera ciertamente los 3.000 € de referencia. Y tampoco cabrá apreciar en el presente caso un supuesto de "afectación general" a que remite el art. 191.3.b de la L.R.J.S.. Un concepto jurídico indeterminado, como viene a recordar reiteradamente el Tribunal Supremo, "...cuya apreciación depende, no sólo de que en la interpretación de una norma exista un interés general por estar interesados un gran número de trabajadores o de beneficiarios de prestaciones sociales, sino, también, que su aplicación genere la existencia de una importante conflictividad real





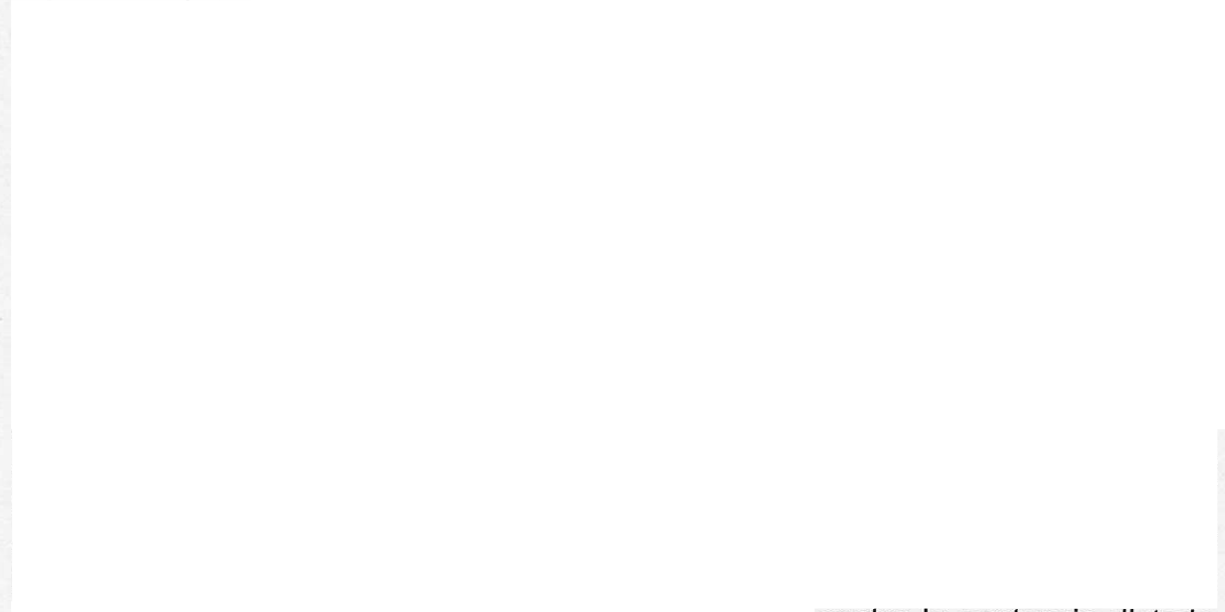
SUPLI 2934/2020 12 / 13

y no meramente potencial....(y) esa gran conflictividad no puede apreciarse por meras hipótesis o presunciones, sino con datos reales...." (STS 24/1/2018 Rcd 1552/2017). Consideraciones que nos llevan a acordar la inadmisión del recurso de suplicación presentado contra la sentencia que resuelve este procedimiento.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que debemos declarar y declaramos la inadmisión del recurso de suplicación formulado por



contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. 18 de los de Barcelona en fecha 28/10/2019 en los autos seguidos en dicho Juzgado con el nº. 985/2013 y, en consecuencia, la firmeza de la resolución recurrida y la remisión de las actuaciones al Juzgado de procedencia. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.





Asímismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0965 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0965 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

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

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.

