



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00139/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

**Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

SENTENCIA N^o: 139/2019

Fecha de Juicio: 13/11/2019 a las 10:00

Fecha Sentencia: 14/11/2019

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000211/2019

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RICARDO BODAS MARTÍN

Demandante: CORPORACIÓN DE RADIO Y TELEVISIÓN ESPAÑOLA, SA,
SME

Demandados: DIRECCION GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y
PENSIONES PUBLICAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES,
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, SINDICATO INDEPENDIENTE DE
COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN, UNIÓN SINDICAL OBRERA, FEDERACION DE
SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CC.OO

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *Se reclama por la empresa, por el procedimiento de conflicto colectivo, que se declare que la LPGE 2018 debe prevalecer en materia de jornada sobre el II Convenio y que se aplique la jornada de 37, 5 horas semanales desde el 5-07-2018. - Se estima la falta de legitimación activa de la D. G. Costes, por cuanto no concurren los requisitos legales para su intervención como parte. - Se desestima el defecto en el modo de proponer la demanda. - Se estima la excepción de falta de acción en su vertiente funcional de inadecuación de procedimiento, porque el presupuesto, para la concurrencia de acción, es la existencia de un derecho insatisfecho, que se quiere hacer valer mediante a la acción, lo que no sucede aquí, porque la empresa pudo desde el minuto uno aplicar la jornada de 37, 5 horas semanales, por cuanto nadie discute que el convenio puede ser alterado por la ley, en aplicación del principio de jerarquía normativa, entendiéndose por la Sala que la demanda pretende una mera consulta al tribunal, que no está para resolver problemas, que la empresa pudo resolver por sí sola.*

AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MMM

NIG: 28079 24 4 2019 0000224

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000211 /2019

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.: RICARDO BODAS MARTÍN

SENTENCIA 139/2019

ILMO. SR. PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a catorce de noviembre de dos mil diecinueve.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000211/2019 seguido por demanda de CORPORACIÓN DE RADIO Y TELEVISIÓN ESPAÑOLA, SA, SME (Letrado D. IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN) contra DIRECCION GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PUBLICAS (Abogado del Estado D. Gonzalo Mairata), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (Letrado D. José Antonio Mozo), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (Letrado D. Lluç Sánchez), SINDICATO INDEPENDIENTE DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN (Letrada D^a Laura Sánchez Oñate), UNIÓN SINDICAL OBRERA (Letrada D^a. Julia Bermejo), FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CC.OO(Letrada D^a. Rosa González Rozas) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 1 de octubre de 2019 se presentó demanda por CORPORACIÓN DE RADIO Y TELEVISIÓN ESPAÑOLA, SA, SME contra DIRECCION GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PUBLICAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, SINDICATO INDEPENDIENTE DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN, UNIÓN SINDICAL OBRERA, FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CC.OO sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 13/11/2019 a las 10:00 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto. - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La CORPORACIÓN RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA, SA (CRTVE desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende dictemos sentencia en la que:

I. Declare la prevalencia de la Ley 6/2018 sobre el II Convenio Colectivo en la regulación del tiempo de trabajo en CRTVE.

II. Declare de aplicación a CRTVE la jornada de trabajo prevista para el Sector Público en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018 con efectos desde la entrada en vigor de dicha disposición el 5 de julio de 2018, de 37 horas y media.

Informó, a estos efectos, que la empresa está encuadrada en el sector público, por lo que le es aplicable la DT 144ª de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, que prevé una jornada de 37, 5 horas semanales en las empresas del sector público.

Advirtió que en la empresa demandada se ha venido aplicando tradicionalmente la jornada de 35 horas semanales, salvo en el período 1/2012 a 7/2018, en el que se aplicó la jornada de 37, 5 horas semanales, de conformidad con lo dispuesto en el art. 4 del RDL 20/2011. – La empresa recuperó la jornada de 35 horas semanales, por cuanto consideró inicialmente que así lo exigía la Disposición Derogatoria Cuarta de la Ley 6/2018, que derogó la DA 71ª de la Ley 2/2012, si bien dicha medida no estaba autorizada por Costes de Personal. – Posteriormente, una vez conocido el informe de la Abogacía del Estado de noviembre de 2018, CRTVE se ve obligada, por razones de jerarquía normativa, a aplicar la jornada de 37, 5 horas semanales, porque así lo dispone la DA 144ª de la Ley 6/18.

Destacó, a continuación, que la negociación del III Convenio se inició en octubre de 2018 y la empresa ha intentado por todos los medios hacer comprender a la RLT que está obligada por ley a recuperar la jornada de 37, 5 horas, lo cual ha sido descartado sin paliativos por la RLT en su conjunto, aun cuando se han ofertado contrapartidas razonables por la parte empresarial. – De hecho, toda la RLT ha defendido que la jornada de 37, 5 horas semanales está prevista únicamente para las empresas, cuya jornada era de 40 horas semanales y ha mantenido públicamente su negativa a alcanzar acuerdo en esta materia, que incrementara la jornada semanal de 35 horas. – La mediación ante el SIMA también ha fracasado.

Defendió que, si bien el apartado segundo de la DA 144ª de la Ley 6/2018 posibilita negociar otras jornadas, siempre que se hubieren cumplido los objetivos de estabilidad

presupuestaria, deuda pública y regla de gasto, lo predica de cada Administración Pública, a quien corresponde, en última instancia, autorizar a las entidades de derecho público o privado y organismos dependientes, el establecimiento de otras jornadas, siempre que se cumplan los requisitos del apartado tercero de la DA 144ª de la norma antes dicha, lo cual no sucede en el supuesto debatido.

Destacó, por otro lado, que no son aplicables a CRTVE ni el Acuerdo Gobierno-Sindicatos, publicado en el BOE de 20-03-2018, ni la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

La DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y FUNCIONES PÚBLICAS se adhirió a la demanda y subrayó que nunca autorizó la reducción de jornada a 35 horas semanales tras la vigencia de la Ley 6/2018.

La UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde aquí) se opuso a la demanda. – Excepcionó falta de legitimación activa de la DG COSTES, por cuanto la LRJS no contempla dicha opción, que es el requisito constitutivo para que se admita su participación en el juicio sin ser parte.

Alegó defecto en el modo de proponer la demanda, porque concurre, a su juicio, una clara incongruencia entre el cuerpo y el suplico de la demanda.

Excepcionó inadecuación de procedimiento, por cuanto no concurre conflicto jurídico alguno, sino un claro conflicto de intereses, ya que no concurre bloqueo de la negociación del convenio colectivo, que se continúa negociando con normalidad, aunque las partes no estén conformes en reestablecer la jornada de 37, 5 horas semanales. – Excepcionó, consiguientemente, falta de acción.

Admitió los hechos primero y segundo de la demanda, sostuvo que la jornada, prevista en el II Convenio, es de 35 horas semanales, que se ampliaron a 37, 5 horas, por cuanto lo impuso la Ley 2/2012, si bien las partes convinieron que, se mantendría dicha ampliación mientras se mantuviera dicho obstáculo legal.

Defendió que la consulta del SEPI estaba referida únicamente a las empresas con jornada de 40 horas semanales, tal y como se admitió en la C. Paritaria, celebrada el 19-12-2018.

Informó que UGT se ha negado a pactar la jornada de 37, 5 horas semanales y la empresa ha sostenido que, si no se conviene dicha jornada, no firmará el convenio colectivo.

Negó el hecho séptimo de la demanda y sostuvo que la estabilidad presupuestaria, exigida por la DA 144ª de la Ley 6/18, no es aplicable a CRTVE, al igual que las instrucciones en materia de jornada y horarios, porque CRTVE tuvo superávit en 2017 y 2018, por lo que le es aplicable lo dispuesto en los apartados segundo y tercero de la norma antes dicha.

CCOO se opuso a la demanda, hizo suyas las excepciones defendidas por UGT y subrayó que no existe conflicto jurídico, sino conflicto de intereses.

Admitió únicamente los tres primeros hechos de la demanda e insistió que, la DA 144ª está prevista únicamente para las empresas que tienen jornada de 40 horas semanales, puesto que se trata de una jornada máxima.

Informó que la empresa viene aplicando la jornada de 35 horas con normalidad hasta que, en la CP, celebrada el 19-12-2018, explica por primera vez que está obligada a aplicar la jornada de 37, 5 horas semanales, lo cual no es cierto, por cuanto tuvo superávit en 2017, debiendo, en gran parte, a las múltiples contrapartidas aceptadas por la RLT en la negociación del II Convenio, por lo que le es aplicable lo dispuesto en los apartados segundo y tercero de la DA 144ª LPGE 2018.

USO, CGT y SI se opusieron a la demanda, asumieron las excepciones ya citadas y reiteraron los argumentos ya expuestos.

CRTVE se opuso a la excepción de falta de legitimación activa de Costes, por cuanto lo permite el art. 14 LEC.

Negó que hubiera conflicto de intereses, por cuanto concurre un conflicto jurídico real, que pivota sobre la aplicación de la jornada, establecida en la DA 144ª de la Ley 6/2018.

El ABOGADO DEL ESTADO se opuso a las excepciones propuestas por las mismas razones que CRTVE.

Quinto. – De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos Controvertidos:

- Tradicionalmente viene aplicando la jornada de 35 horas semanales.
- En noviembre 2018 hubo informe de la abogacía del estado en que se informa jornada obligatoria en sector público es de 37,5 horas.
- La empresa ha intentado en negociación pactar 37,5 horas, ha sido rechazada frontalmente por todos los sindicatos, aun cuando se han hecho fórmulas para compensar.
- Actualmente en AGE no se cumplen reglas de déficit ni gastos.
- La jornada pactada en artículo 39 del convenio es de 37,30 horas semanales.
- La DG de costes y personal no ha autorizado a TVE que aplique jornada de 35 horas semanales.
- La DG de costes está interesada en resultados del litigio.
- TVE llevo jornada a comisión paritaria para la aplicación de 37,5 horas mientras la vigencia de la DA 71 de Ley de 2012.
- La consulta por SEPI a AE afectaba solo a empresas con jornada 40 horas.

Hechos conformes:

- Televisión Española es parte del sector público.
- En el periodo de enero 2012 a julio 2018 se aplica 37,5 horas semanales.
- En julio 2018 la DA de Ley 6/18 empresa decidió recuperar jornada de 35 horas semanales.
- El segundo convenio ha sido denunciado en septiembre de 2018, se inició negociación de tercer convenio en octubre de 2018.
- Se intentó mediación ante SIMA sin acuerdo.
- Segundo acuerdo entre gobierno y sindicatos publicado en BOE 26.3.18 solo es aplicable administraciones públicas al igual que la resolución de secretaria de estado de jornada y horario publicado en BOE el 1.3.19.
- Actualmente se mantiene negociación del convenio, ayer hubo reunión y mañana otra.
- La empresa tras la entrada en vigor Ley 6/18 e informe de la abogacía del estado mantiene hasta hoy jornada 35 horas semanales.
- UGT en negociación del convenio manifestó que no estaba dispuesto a pactar 37,5.
- La empresa en negociación ante la posición sindical si no se pacta en convenio las 37,5 horas, no firma el convenio, al entender la empresa que se trata de una obligación legal.
- RTVE tiene superávit y cumple las reglas de gasto en 2017 y 2018.
- La prórroga de convenio la decidió toda la comisión negociadora.
- En DF 1º del convenio se pactaron muchas medidas para el equilibrio presupuestario.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO- CRTVE es una sociedad mercantil estatal que tiene atribuida la gestión de los servicios públicos de radiodifusión y televisión de titularidad del Estado en virtud de la

Ley 17/2006, de 5 de junio, de la Radio y la Televisión de Titularidad Estatal ("**Ley 17/2006**"). Está configurada como sociedad anónima y su capital social es de titularidad íntegramente estatal.

SEGUNDO. - Las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios para CRTVE se han venido regulando a través de ordenanzas laborales y convenios colectivos que se han ido sucediendo en el tiempo. En la actualidad, resulta aplicable el II Convenio Colectivo de la Corporación RTVE, publicado en el BOE de 30-01-2014, que está prorrogado a día de hoy.

La jornada, pactada en el citado convenio, era de 1561 horas anuales de trabajo, en 35 horas semanales y de siete horas diarias, si bien se convino, de conformidad con lo dispuesto en el art. 4 RDL 20/2011 que, mientras se mantuvieran las restricciones presupuestarias en materia de jornada, ésta sería de 37, 5 horas semanales.

TERCERO. – El 4-07-2018 CRTVE publicó una circular interna, en la que informó a sus trabajadores que, tras la aprobación de los presupuestos generales del Estado, se volvía a la jornada de 35 horas semanales con efectos del 5-07-2018.

CUARTO. – El 5-09-2018 se denunció el II Convenio por UGT y SI, acusándose recibo por la empresa demandad. – El 12-09-2018 se constituyó la representación social en la comisión negociadora, compuesta por 4 vocales de UGT; 3 CCOO; 3 SI; 1 CGT y 1 USO.

QUINTO. – En las reuniones, celebradas el 3 y 9-10-2019 se constituyó la comisión negociadora del convenio.

SEXTO. – El 13-11-2018 se emitió informe por la Abogacía del Estado, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que se concluye que es aplicable a todo el sector público la jornada de 37, 5 horas semanales, prevista en la DA 144ª de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

SÉPTIMO – El 19-12-2018 se reúne la comisión paritaria del II Convenio, levantándose acta, que obra en autos y se tiene por reproducida, en la que la empresa explica el informe de la Abogacía del Estado, así como la exigencia de someterse a la jornada exigida legalmente.

OCTAVO. – Obran en autos y se tienen por reproducidos múltiples comunicaciones de los sindicatos demandados, en los que se oponen unánimemente a la aplicación de la jornada de 37, 5 horas semanales.

NOVENO. – EL 24-07-2019 se convino en la comisión negociadora del convenio prorrogar la vigencia del mismo hasta el 4-12-2019.

DÉCIMO. – En la reunión de la comisión negociadora del III Convenio, celebrada el 29-05-2019, la empresa informa que se ve obligada a la aplicación de la jornada de 37, 5 horas semanales, porque se lo impone la SEPI, en aplicación de la DA 144ª de la LPGE 2018, lo que no se comparte por los sindicatos.

UNDÉCIMO. – Obran en autos y se tienen por reproducidas las reuniones de la comisión negociadora del convenio, realizadas los días 17-10-18, 14-11-18, 21-11-2018, 19-12-2018, 18-05-2019.

En la reunión, celebrada el 22-05-2019, las partes convienen en negociar sobre jornada, comprometiéndose a la entrega de las correspondientes plataformas sobre la materia.

En la reunión, celebrada el 3-07-2019, CCOO pregunta si ha habido alguna novedad o sigue vigente la LPGE 2018, que implica que el convenio, al registrarse, debe incluir 37, 5 horas de jornada semanal, a lo que la dirección responde positivamente, por lo que CCOO propone la ultractividad del II Convenio y reabrir el tema cuando cambie la legislación. – UGT, SI y USO reiteran su negativa a firmar un convenio, que implique una jornada de 37, 5 horas semanales.

El 10-07-2019 se continúa negociando, sin entrar a conocer sobre la controversia de la jornada.

DÉCIMO SEGUNDO. – Obra en autos y se tiene por reproducido el informe del Ministerio de Hacienda sobre el grado de cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria y de deuda pública y de la regla de gasto del ejercicio 2018.

DÉCIMO TERCERO. – CRTVE cerró sus cuentas en 2017 con un resultado positivo de 25 MM euros.

DÉCIMO CUARTO. – El 5-08-2019 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. – El primero es conforme.
- b. – El segundo es también conforme.
- c. – El tercero de la Circular mencionada, que obra como documento 3 de CRTVE (descripción 4 de autos), que fue reconocida de contrario.
- d. – El cuarto del documento 6 de CRTVE (descripción 7 de autos), que fue reconocido de contrario, que contiene las denuncias mencionadas, la admisión por parte de la empresa y la constitución de la comisión negociadora social.
- e. – El quinto del acta de la reunión mencionada, que obra como documento 8 de la empresa (descripción 9 de autos), que fue reconocido de contrario.
- f. – El sexto del informe mencionado, que obra como documento 5 de CRTVE (descripción 6 de autos), que fue reconocido de contrario.
- g. – El séptimo del acta mencionada, que obra como documento 9 de la empresa (descripción 10 de autos), que fue reconocido de contrario.

- h. – El octavo de las comunicaciones referidas, que obran como documentos 4, 10 a 21 y 34 a 38 de la empresa (descripciones 5, 11 a 20 y 34 a 38 de autos), que tienen crédito para la Sala, aunque no se reconocieran los no suscritos por cada uno de los sindicatos demandados, puesto que reconocieron los publicados por cada una de las organizaciones.
- i. – El noveno del acuerdo mencionado, que obra como documento 23 de la empresa (descripción 24 de autos), que fue reconocido de contrario.
- j. – El décimo del acta mencionada, que obra como documento 20 de CRTVE (descripción 21 de autos), que fue reconocida de contrario.
- k. – El undécimo de las actas referidas, que obran como documentos 26 a 33 de autos de la empresa demandada (descripciones 55 a 62 de autos), que fueron reconocidas de contrario.
- l. – El décimo segundo del documento 24 de la demandada (descripción 25 de autos), que tiene crédito para la Sala, aunque no se reconociera por los demandados, puesto que se limitaron a desconocerlo, tratándose de un informe oficial.
- m. – El décimo tercero es pacífico, deduciéndose, en todo caso, del documento 8 de CCOO (descripción 81 de autos), que fue reconocido de contrario.
- n. – El décimo cuarto del acta de mediación citada, que obra como documento 25 de la empresa (descripción 26 de autos), que fue reconocido de contrario.

TERCERO. – Los sindicatos demandados excepcionaron unánimemente falta de legitimación activa de la D.G. Costes, por cuanto el requisito constitutivo, para la intervención provocada en el proceso de un tercero sin ostentar la cualidad de demandado, es que la ley lo permita, de conformidad con lo dispuesto en el art. 14 LEC, lo que no sucede aquí, puesto que la LRJS no prevé dicha posibilidad.

CRTVE y la D.G. Costes se opusieron a la excepción, por cuanto la segunda tiene interés legítimo en el procedimiento, lo cual es absolutamente razonable, por cuanto le corresponde autorizar o denegar cualquier acuerdo o medida que comporte la superación de la jornada prevista en la DA 144ª de la LPGE 2018.

El art. 14.1 LEC, que regula la intervención provocada, dice lo siguiente:

En caso de que la ley permita que el demandante llame a un tercero para que intervenga en el proceso sin la cualidad de demandado, la solicitud de intervención deberá realizarse en la demanda, salvo que la ley disponga expresamente otra cosa. Admitida por el tribunal la entrada en el proceso del tercero, éste dispondrá de las mismas facultades de actuación que la ley concede a las partes.

Parece claro que, es requisito constitutivo, para que el demandante llame a un tercero al proceso sin la cualidad de demandado, que la ley lo permita, lo cual nos obliga a comprobar si la LRJS contempla dicha posibilidad, para lo cual vamos a reproducir lo dispuesto en el art. 17 de dicha norma, que regula la legitimación y dice lo siguiente:

1. Los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las leyes.

2. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.

Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones.

En especial, en los términos establecidos en esta Ley, podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social.

En el proceso de ejecución se considerarán intereses colectivos los tendentes a la conservación de la empresa y a la defensa de los puestos de trabajo.

3. Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.

4. El Ministerio Fiscal estará legitimado para intervenir en todos aquellos supuestos previstos en la presente Ley.

5. Contra las resoluciones que les afecten desfavorablemente las partes podrán interponer los recursos establecidos en esta Ley por haber visto desestimadas cualquiera de sus pretensiones o excepciones, por resultar de ellas directamente gravamen o perjuicio, para revisar errores de hecho o prevenir los eventuales efectos del recurso de la parte contraria o por la posible eficacia de cosa juzgada del pronunciamiento sobre otros procesos ulteriores.

Vamos a reproducir también el art. 155 LRJS, que regula la intervención en los procedimientos de conflicto colectivo de sindicatos, asociaciones empresariales y órganos de representación y dice lo siguiente:

“En todo caso, los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto”.

La simple lectura de ambos preceptos permite concluir que la D.G. Costes no ostenta legitimación, para comparecer como parte actora en el presente procedimiento, aunque pueda tener un interés genérico en el resultado del pleito, puesto que le corresponde autorizar o denegar cualquier acuerdo, que supere los límites

presupuestarios, de conformidad con lo dispuesto en el art. 18.8 en relación con la DA 144ª de la LPGE para 2018, por cuanto su labor concluye ahí, es decir con la autorización o denegación, no existiendo razón alguna, que justifique su presencia provocada en un litigio, en el que no se cuestiona, siquiera, su actuación, por cuanto el art. 17.1 LRJS deja perfectamente claro que estarán legitimados, para ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo, en los términos establecidos en las leyes, lo que no sucede aquí, por cuanto la D.G. Costes no ostenta ninguna de las condiciones previstas en el art. 17.2 y 3, ni en el art. 155 LRJS y carece del más mínimo sentido que comparezca ante este tribunal con la única finalidad de manifestar su adhesión a la postura de CRTVE. – Estimamos, por tanto, la excepción de falta de legitimación activa de la D.G.Costes.

CUARTO. – UGT excepcionó defecto en el modo de proponer la demanda, porque concurre, a su juicio, una incongruencia entre el cuerpo y el suplico de la demanda, que vamos a desestimar de plano, por cuanto no alcanzamos a identificar la mencionada incongruencia, que UGT no concretó de ninguna manera al promover la excepción.

QUINTO. – UGT excepcionó la concurrencia de acción, en la vertiente funcional de inadecuación de procedimiento, por cuanto el conflicto, promovido por CRTVE, no es propiamente un conflicto jurídico, aunque las partes discrepen sobre la jornada aplicable, puesto que dicha discrepancia no impide a la empresa, caso de considerar que está obligada legalmente a aplicar la jornada de 37, 5 horas semanales, actuar consecuentemente con dicha convicción, puesto que esa es su obligación como empresario, sin perjuicio de las acciones, que pudieran acometer los sindicatos frente a dicha medida. – Lo que no cabe, defendió UGT, es que utilice al tribunal como muleta para que éste declare algo, por demás evidente, que la ley debe prevalecer sobre el convenio colectivo en aplicación del principio de jerarquía normativa, puesto que dicha iniciativa es propiamente una consulta, que no corresponde evacuar a los tribunales.

Todos los sindicatos demandados se adhirieron a dicha excepción y subrayaron que, si bien los negociadores del convenio discrepan sobre la jornada semanal, no es porque cuestionen la preminencia de la ley sobre el convenio, sino porque consideran que concurren las circunstancias previstas en los apartados 2 y 3 de la DA 144ª de la LPGE 2018, puesto que CRTVE ha tenido superávit. – Subrayaron, por lo demás que la negociación del convenio no está bloqueada, como es de ver por las múltiples actas de la comisión negociadora, que demuestran inequívocamente que se sigue negociando.

CRTVE sostuvo, por el contrario, que sí estamos ante un conflicto jurídico, cuya resolución es acuciante, por cuanto obstaculiza totalmente la negociación del convenio, ya que la empresa no puede aplicar una jornada distinta a la prevista legalmente y los sindicatos se oponen unánimemente a la jornada de 37, 5 horas semanales, prevista en la DA 144ª de la LPGE 2018.

La primera pretensión de la demanda, como adelantamos más arriba, reclama que declaremos la prevalencia de la Ley 6/2018 sobre el II Convenio Colectivo de CRTVE en la regulación del tiempo de trabajo y pide, a continuación, que declaremos la aplicación a CRTVE de la jornada de trabajo, prevista para el Sector Público en la DA 144ª de la Ley 6/2018, de 37, 5 horas semanales, con efectos desde la entrada en vigor de dicha disposición el 5-07-2019.

La jurisprudencia ha examinado con detenimiento la excepción de falta de acción, en su vertiente funcional a la inadecuación de procedimiento, en STS 22-02-2017, rec. 120/16, que casó SAN 23-12-2015, proced. 273/15, en los términos siguientes:

“El contenido y los términos tan genéricos en los que se plantea la pretensión ejercitada en la demanda pone en cuestión que pueda constituir el objeto de un procedimiento de conflicto colectivo, lo que hace dudar a este Tribunal de la existencia de un verdadero y legítimo interés en la resolución de una controversia actual entre las partes.

Eso nos lleva a plantearnos la posibilidad de que estemos ante una situación jurídica de falta de acción, en la que no se pretende la consecución de un pronunciamiento judicial para dar respuesta una litigio entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, sino formular en realidad una consulta genérica sobre los términos abstractos en los que debe ser interpretado de futuro un determinado precepto convencional, persiguiendo de esta forma la obtención de un dictamen jurídico y no la efectiva resolución de un conflicto real y actual entre las partes.

Dado que la empresa no ha opuesto ninguna excepción en tal sentido y la sentencia de instancia tampoco entra a analizar esta cuestión, que asimismo orilla el Ministerio Fiscal en su informe, deberemos decidir en primer lugar si efectivamente concurre una eventual falta de acción, y de ser afirmativa la respuesta, pronunciarnos entonces sobre la posibilidad de aplicar de oficio las consecuencias jurídicas que de ello se derivan y que necesariamente conducirían a la desestimación por este motivo de la demanda, sin que podamos entrar a conocer del recurso de casación.

2.- Como recuerda la STS de 15 de septiembre de 2015 (rec. 252/2014), citando las anteriores de 18 de julio de 2002 (rcud. 1289/2001); 1 de marzo 2011 (rec. 74/2010) y de 8 mayo 2015 (rec. 56/2014), " la denominada "falta de acción" no tiene, al menos desde la visión de los tribunales laborales, un estatuto procesal claramente delimitado que le otorgue autonomía propia. Ello ha propiciado que, según las ocasiones, se la haya identificado, y no en todos los casos acertadamente, con: A) Un desajuste subjetivo entre la acción y su titular. B) Una inadecuación objetiva del proceso elegido en relación con la pretensión ejercitada. C) La ausencia de un interés litigioso actual y real, de modo especial cuando se ejercitan acciones declarativas. D) Una falta de fundamentación de la pretensión ejercitada".

*En esa misma línea la STS de 26 de diciembre de 2013 (rec. 28/2013) señala, " ...En la sentencia de 16 de julio de 2012 se afirma que la denominada falta de acción no tiene un estatuto procesal definido, por lo que su uso, en general impreciso, recoge en algunos casos apreciaciones de falta de jurisdicción, normalmente por ausencia de un conflicto real y actual , mientras que en otras se asocia con situaciones de falta de legitimación activa o incluso con declaraciones de **inadecuación de procedimiento** o con desestimaciones por falta de fundamento de la pretensión, es decir, con desestimaciones de fondo de la demanda..."*

3. - Los términos en los que se ha planteado en el presente caso la demanda de conflicto colectivo reconducen la cuestión a determinar si pudiéramos estar ante una situación jurídica de falta de acción por la naturaleza meramente declarativa de la pretensión ejercitada, carente de cualquier interés real en la resolución de un conflicto actual entre las partes.

Son muchas las sentencias de esta Sala en las que recordamos que el Tribunal Constitucional ha admitido el ejercicio de acciones declarativas en el proceso laboral, ya desde la STC 71/1991 , en relación al entonces vigente art. 71.4 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 , señaló que " no puede ponerse en duda la admisibilidad de las acciones declarativas en el proceso laboral", añadiendo que "dado que el art. 24.1 CE impone que cualquier interés legítimo obtenga tutela judicial efectiva, es claro que el citado precepto no puede ser interpretado como excluyente en todo caso de las acciones declarativas, de modo que un interés legítimo quede sin tutela judicial " (criterio reiterado en las STC 210/1992 , 20/1993 y 65/1995).

Pero esto no supone que deba admitirse cualquier tipo de acción declarativa, pues como señala la antedicha STC 210/1992 : "negar la proscripción de las acciones laborales meramente declarativas no supone su admisibilidad incondicionada. Ya señalamos en la citada STC 71/1991 , y debemos reiterar ahora, que la admisibilidad de las acciones meramente declarativas está condicionada a la existencia de un interés digno de tutela. La acción meramente declarativa como modalidad de tutela jurisdiccional que se agota en la declaración de la existencia, inexistencia o modo de ser de una relación jurídica, no existe como tal si no se da una verdadera necesidad de tutela jurisdiccional cifrable en el interés en que los órganos judiciales pongan fin a una falta de certidumbre en torno a la relación jurídica de que se trate. El interés es, pues, requisito de la acción meramente declarativa, y una resolución judicial que de manera no arbitraria ni irrazonable afirme la inexistencia de la acción meramente declarativa por falta de interés no atenta contra el derecho a la tutela judicial efectiva".

Tal y como ponemos de manifiesto en la antedicha STS 15 de septiembre de 2015 (rec. 252/2014), son igualmente numerosas las resoluciones en las que precisamos que el ejercicio de acciones declarativas se condiciona " a que la acción esté justificada por la existencia de una verdadera controversia y la concurrencia de una necesidad de protección jurídica. Ello ha de llevar a analizar el supuesto concreto a fin de evitar el planteamiento de cuestiones futuras o hipotéticas (lo hemos reiterado en la STS/4ª de 29 junio 2015 -rcud. 2400/2014 - y las que allí se citan).

Y desde antiguo venimos advirtiendo que cuando " la pretensión ejercitada en el conflicto colectivo es de naturaleza declarativa, es presupuesto necesario para su viabilidad la existencia de un interés controvertido o discutido por las partes, por tanto un conflicto actual (Sentencias de esta Sala de 25 de Junio de 1992 y 17 de junio de 1997), dado que la función de la acción declarativa es eliminar la incertidumbre en torno a la existencia, inexistencia o modalidad de una relación jurídica (S. T. Constitucional número 71/1991, de 8 de Abril)" (STS 16 de marzo de 1999, rec . 2094/1998).

Entre las más recientes, la STS 29/11/2016, (Rcud. 676/2015), vuelve a recordar que el ejercicio de acciones declarativas se encuentra condicionado: 1º) "a La existencia de una verdadera controversia: "Por ello, se entiende que no pueden plantearse «cuestiones no actuales ni efectivas, futuras o hipotéticas, o cuya decisión no tenga incidencia alguna en la esfera de derechos e intereses del actor; se requiere que exista un caso o controversia, una verdadera «litis», pero no cabe solicitar del Juez una mera opinión o un consejo» "(sentencia de 6 de marzo de 2007 -rec. 4163/2005). Esta doctrina se reitera en las sentencias de 26 de junio de 2007 (rec. 856/2006), 18 de julio de 2007 (rec. 1798/2006), 7 de noviembre de 2007 (rec. 2263/2006), 27 de noviembre de 2007 (rec. 2691/2006) y 12 de febrero de 2008 (rec. 33/2007 -casación ordinaria-), por citar sólo las más recientes.

2º) "b) La concurrencia de una necesidad de protección jurídica: Se precisa de la "existencia de un derecho insatisfecho, al que se trata de tutelar mediante el ejercicio de la acción "(sentencias de 18 de julio de 2002 -rec. 1289/2001 [casación ordinaria]-, 30 de enero de 2006 -rec. 183/2005 - y 20 de septiembre de 2006 -rec. 81/2005 -)".

De lo expuesto se desprende que " la aceptación de las acciones declarativas en el ámbito laboral se ha vinculado a la constatación de la existencia de un conflicto o controversia jurídica que les sirvan de base" (STS 15 de septiembre de 2015, rec. 252/2014), lo que obliga a analizar el supuesto concreto a fin de evitar el planteamiento de cuestiones futuras o hipotéticas que no se correspondan con la existencia de una verdadera controversia actual entre las partes, con la consiguiente necesidad de protección jurídica de un derecho insatisfecho que deba ser tutelado mediante el ejercicio de la acción".

Debemos resolver, a continuación, si las pretensiones de la demanda contienen una mera consulta, como defienden los demandados o, por el contrario, constituyen un conflicto jurídico actual, que afecta indiferenciadamente a un colectivo genérico de trabajadores, como defiende CRTVE. – Para alcanzar ese objetivo, consideramos necesario recordar algunos extremos, que se han acreditado plenamente:

1. – En el segundo convenio colectivo se convino una jornada de 35 horas, cuyo despliegue se condicionó a la desaparición de las limitaciones sobre jornada establecidas en el art. 4 del RDL 20/2011 y de la DA 71 de la LPGE 2/2012.
2. – La D. Derogatoria 64 de la Ley 6/2018 derogó la DA 71 de la LPGE 2012.
3. – La empresa, de manera unilateral, comunicó a la plantilla el 4-07-2018, que recuperaba la jornada de 35 horas con efectos de 5-07-2018. – Dicha medida no fue negociada con la RLT, ni consta acreditado que fuera autorizada por la Administración, de la que depende CRTVE, aunque dicha empresa tuviera superávit en 2017, ni se ha probado tampoco que tuviera la correspondiente autorización de la D.G. Costes.
4. – Tras publicarse el informe de la Abogacía del Estado, requerido por SEPI, sobre la aplicabilidad de la DA 144ª de la LPGE 2018, comunicó a la RLT en la comisión paritaria, celebrada el 19-12-2018, que se veía obligada a la aplicación de la jornada de 37, 5 horas semanales por imperativo legal, oponiéndose los sindicatos a dicha medida.
5. - En la reunión de la comisión negociadora del III Convenio, celebrada el 29-05-2019, la empresa informa que se ve obligada a la aplicación de la jornada de 37, 5 horas semanales, porque se lo impone la SEPI, en aplicación de la DA 144ª de la LPGE 2018, lo que no se comparte por los sindicatos.
6. - En la reunión, celebrada el 22-05-2019, las partes convienen en negociar sobre jornada, comprometiéndose a la entrega de las correspondientes plataformas sobre la materia.
7. - En la reunión, celebrada el 3-07-2019, CCOO pregunta si ha habido alguna novedad o sigue vigente la LPGE 2018, que implica que el convenio, al registrarse, debe incluir 37, 5 horas de jornada semanal, a lo que la

dirección responde positivamente, por lo que CCOO propone la ultractividad del II Convenio y reabrir el tema cuando cambie la legislación. – UGT, SI y USO reiteran su negativa a firmar un convenio, que implique una jornada de 37, 5 horas semanales.

8. - El 10-07-2019 se continúa negociando con normalidad, sin entrar a conocer sobre la controversia de la jornada.

Llegados aquí, estamos en condiciones de despejar si las pretensiones, promovidas por CRTVE constituyen una mera consulta, cuya finalidad consiste en desplazar al tribunal la responsabilidad de resolver un interrogante, que está resuelto plenamente por la ley y la jurisprudencia, a lo que vamos a adelantar una respuesta totalmente positiva.

Nuestra respuesta es totalmente positiva, porque el presupuesto esencial, para que concurra un conflicto jurídico, que afecte a un colectivo genérico de trabajadores, es que concurra un derecho insatisfecho, que se trata de tutelar mediante el ejercicio de la acción, lo cual no sucede aquí de ninguna de las maneras. – No sucede aquí, por cuanto nadie discute, que la Ley 6/2018 prevalece sobre el II Convenio, como no podría ser de otro modo, por cuanto el apartado cuarto de la DA 144^a de la LPGE 2018 establece claramente que, quedan sin efecto las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes o que puedan suscribirse que contravengan lo previsto en esta disposición, de manera que, una vez constatada por CRTVE, que le era aplicable la DA 144^a de la norma reiterada, pudo, por cuanto la ley prevalece sobre el convenio, en aplicación del principio de jerarquía normativa, asegurado por el art. 9 CE, en relación con el art. 3 ET, sin necesidad de impugnar el convenio, ni someterse a un proceso de inaplicación del mismo, tal y como viene admitiéndose pacíficamente por la jurisprudencia, por todas STS 19/12/2011, RC 64/2011; STS 10/2/2012, RC 107/2011, STS 23/2/2012, RC 146/2011 y STS 18/4/2012, RC 192/2011 , STS 23-04-2012, rec. 186/2011 y STS 24-04-2012, rec. 60/2012, aplicar directamente la jornada de 37, 5 horas semanales, sin que dicha conclusión se vea afectada por los actos propios de la empresa, quien leyó precipitadamente la D. Derogatoria 64 de la Ley 6/2018, sin leer, como era su obligación, la DA 144^a de la misma norma, puesto que no caben actuaciones empresariales contra la ley.

Es cierto y no escapa a la Sala, que los sindicatos cerraron filas en defensa de la jornada de 35 horas, pero dicha actuación no se basó, en ningún caso, en la defensa de la prevalencia del convenio frente a la ley, sino en la convicción de que les era aplicable la excepción, contemplada en los apartados segundo y tercero de la disposición adicional reiterada, por cuanto CRTVE tuvo superávit en 2017, lo que constituye una postura legítima sobre la que no procede pronunciarse ahora, pero que no bloqueó, de ningún modo, la aplicación de la jornada legal por parte de CRTVE, quien estaba legitimada para hacerlo desde el 5-07-2018, no existiendo, por tanto, razón alguna que justifique un pronunciamiento judicial sobre el ejercicio de un derecho, que la empresa pudo desplegar sin problema jurídico alguno desde la fecha antes dicha, sin que dicha conclusión pueda enervarse, porque, si lo hubiera hecho así, se hubiera disparado la conflictividad en la empresa, o se hubieran perjudicado los procesos electorales, porque dichos problemas forman parte del riesgo empresarial, cuya resolución no debe endosarse a los tribunales.

Consiguientemente, si la empresa pudo aplicar la jornada de 37, 5 horas desde el 5-07-2018, en aplicación de lo dispuesto en la DA 144^a de la LPGE 2018, su incomprensible pasividad no justifica de ningún modo la presente acción, por lo que vamos a estimar la excepción de falta de acción, en su vertiente funcional de inadecuación de procedimiento, lo cual comporta la desestimación de la demanda, por

cuanto las dos pretensiones de la demanda estuvieron en el poder de disposición de la empresa desde el 5-07-2018, sin perjuicio de las resistencias que hubieran podido oponerles los sindicatos.

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

FALLAMOS

En la demanda de conflicto colectivo, promovida por CRTVE, a la que se adhirió la DIRECCIÓN DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PÚBLICAS, estimamos la excepción de falta de legitimación activa de esta última, alegada por UGT, a la que se adhirieron los demás sindicatos demandados.

Desestimamos la concurrencia de defecto legal en el modo de proponer la demanda, alegada por UGT.

Estimamos la excepción de falta de acción, en su vertiente funcional de inadecuación de procedimiento, alegada por UGT, a la que se adhirieron los demás sindicatos codemandados, por lo que absolvemos a UGT, CCOO, USO, CGT y SI de los pedimentos de la demanda.

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 Letrado 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 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 0211 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0211 19, 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.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.



Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.