



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 18 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación de la sentencia n.º 322/2019, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, relativa al Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres 2018-2019. (2019062048)

Advertido error en la Resolución de 18 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación de la sentencia n.º 322/2019, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, relativa al Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres 2018-2019, publicada en el Diario Oficial de Extremadura núm. 125, de 1 julio, consistente en la falta de publicación en este Diario Oficial del texto íntegro de la citada sentencia, se procede a su publicación conforme al resuelvo segundo de la citada resolución.



T.S.J. Extremadura Sala Social Cáceres

Sentencia: 00322/2019

C/ Peña s/n.º (tfnº 927 620 236 fax 927 620 246) Cáceres

Tfno: 927 62 02 36-37-42

Fax: 927 62 02 46

Correo electrónico:

Equipo/usuario: AAA

NIG: 10037 34 4 2019 0000038

Modelo: N02700

IMC Impugnación de Convenios 0000005 /2019

Procedimiento origen: IMC Impugnación de Convenios 0000006 /2019

Sobre: Impugnación de Convenio

Demandante/S D/ña: Junta de Extremadura Comisión Tutelar de Adultos

Abogado/a: Letrado de la comunidad

Procurador/a:

Graduado/a Social:

Demandado/s D/ña: Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT FICA) UGT, CCOO de Construcción y Servicios, Federación Empesarial Cacereña

Abogado/a: ,

Procurador/a: , ,

Graduado/a Social: ,

Ilmos/as Sres/as

Presidente:

Don Pedro Bravo Gutiérrez

Magistradas:

Doña Alicia Cano Murillo

Doña Laura García-Momge Pizarro

En Cáceres, a cuatro de junio de dos mil diecinueve.

Habiendo visto los presentes Autos la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, compuesta por los Ilmos/as Sres/as citados, de acuerdo con lo prevenido en el art. 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S. M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL

Ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N.º 322/19

En la demanda sobre Impugnación de Convenio Colectivo, interpuesta por la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, representada por la Sra. Letrada de la Junta de Extremadura, contra la Federación Empresarial Cacereña, representada por el Sr. Letrado Don Pedro Rosado Alcántara, la Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT FICA), representada por el Sr. Letrado Don Ricardo Parades Martín, y contra Comisiones Obreras de



Construcción, Servicios, representada por el Sr. Letrado Don Pedro de Mena Gil, siendo parte el Ministerio Fiscal y Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. Doña Alicia Cano Murillo.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero: Con fecha 25 de abril de 2019 tuvo entrada en esta Sala demanda de oficio de impugnación del Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres, deducida por la Sra. Letrada de la Junta de Extremadura, Doña Pilar Calleja García, frente a la Federación Empresarial Cacereña, por la representación empresarial, y por la parte social Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT FICA), Comisiones Obreras y de Construcción y Servicios, habiendo sido llamado a juicio el Ministerio Fiscal, la cual se tramitó en debida forma, señalándose para la celebración del acto de la vista el día 23 de mayo de 2019.

Segundo: Llegados el día y hora señalados, y con la asistencia de la parte demandante, con la representación ya expuesta, y de los demandados Federación Empresarial Cacereña, representada por el Sr. Letrado Don Pedro Rosado Alcántara, Federación de Industrias, Construcción y Agro (UGTFICA), representada por el Sr. Letrado Don Ricardo Paredes Martín, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, representada por Don Pedro de Mena Gil, y el Ministerio Fiscal, se dió comienzo por la Sala a la celebración del acto de juicio, con el resultado que consta en el DVD que lo documenta y que obra unido a los autos. En dicho acto, por la parte demandante se ratificó en la demanda deducida, en la que interesaba la nulidad, por conculcar la legalidad vigente, de los siguientes preceptos del Convenio Colectivo de la Madera para la provincia de Cáceres, para los años 2018-2019, registrado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y ordenada su publicación por Resolución de 20 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo: artículos 8.2, d), 10, párrafo primero, 10.1 Y párrafo segundo del 10, 10.2, apartado primero, 30, 33, párrafo quinto y último párrafo del precepto, 35 y 39. 7. La codemandada Federación Empresarial Cacereña, se opuso parcialmente a la demanda deducida de oficio, en el sentido de no considerar nulos los artículos 8.2, 10. Párrafo primero, 10, párrafo primero, 10.1 y párrafo segundo del 10, 10.2 Y 30 del Convenio Colectivo indicado. Por parte de Federación de Industrias, Construcción y Agro (UGTFICA), alega que la demanda ha de ser estimada, a excepción de la petición de nulidad del artículo 30 indicado. Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, solicitó una sentencia conforme a la legalidad vigente. Finalmente, el Ministerio Fiscal, sostuvo la ilegalidad del artículo 8.2, 10.1, 30, 33, párrafo quinto y último párrafo del precepto, 35, 39.7. No así de los artículos 10, primer párrafo y 10.2 por cuanto que, en definitiva, se remiten a la legislación vigente.

Tercero: hechos que se declaran probados: 1. Mediante Resolución de 20 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres 2018-2019 (DOE de 17 de julio de 2018).



2. Dicho Convenio fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2018, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña, y de otra, por las organizaciones sindicales Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT-FICA) y CC.OO de Construcción y Servicios.
3. Por la Dirección General de Trabajo, se acordó dar traslado del Acuerdo de 19 de noviembre de 2018, así como de la documentación que lo acompaña, a la Secretaría General de la Consejería de Educación y Empleo, para que inste de la Abogacía General de la Junta de Extremadura la interposición de demanda de oficio, como así se hizo, en la que insta la nulidad de los siguientes preceptos, que son del tenor que se ofrece:

Artículo 8.2. d) "Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 % del total de la jornada se dedicará a formación teórica.

Artículo 10, primer párrafo: "por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirlo".

Artículo 10.1: "La jubilación será obligatoria (salvo pacto al respecto entre el empresario y el trabajador) al cumplir el trabajador la edad de 65 años y siempre que se cumplan los requisitos establecidos legalmente por la normativa que permite la aplicación de este tipo de cláusulas convencionales. Esta jubilación llevará aparejada la adopción de alguna de las siguientes medidas: La transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, o el sostenimiento del empleo". Reiterándose en el párrafo segundo del artículo 10 que: "La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación". Artículo 10.2, párrafo primero, que regula la jubilación parcial: "El trabajador antes de cumplir 61 años tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T., por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato". Artículo 30: "los trabajadores percibirán un complemento denominado Plus de Transporte que será el establecido en la Tabla Salarial Anexa y en igual cuantía para todas las Categorías Profesionales y, el cual será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, en jornada normal, descontándose en consecuencia los días de inasistencia en proporción con los días laborales del mes, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de su actividad, este Plus no será computable a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo".

Artículo 33, párrafo quinto: "Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará



como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal, por ser aquélla de superior cuantía” y párrafo último: “A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato”.

Artículo 35, en el que se regulan las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial pactado en el Convenio Colectivo: “Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación Estatal, si existiera. En el plazo de veinte días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula. El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente: a. En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar. b. En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación Estatal examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula. Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación Estatal se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante. Este procedimiento se tramitará en el plazo



de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación. Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos. En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este convenio. Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional. No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos. Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula". Artículo 39.7, que regula las excedencias sindicales: "El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Esta Sala de lo Social es competente para conocer del presente proceso de impugnación de oficio del Convenio Colectivo de la Madera de la provincia de Cáceres, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9. 5 y 75.1 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 7 a) y 2 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Segundo. El precedente relato fáctico, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), es el resultado de la conformidad de las partes, artículo 85.6 de la LRJS, debatiéndose estrictamente cuestiones jurídicas, planteadas de oficio por la autoridad laboral, al amparo del artículo 163.1 de la LRJS, por estimar que los preceptos paccionados indicados y transcritos en los antecedentes de hecho de la presente resolución conculcan la legalidad vigente.

Tercero: En primer lugar, en cuanto a la impugnación planteada, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 166.1 de la LRJS, las demandadas, a saber, las integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio y el Ministerio Fiscal, como partes legitimadas pasivamente a tenor del artículo 165.2 y 4 de la LRJS, están conformes con la ilegalidad de los artículos 33, párrafo quinto, 35, 39.7, de la norma paccionada, debiendo acoger la petición cursada en la demanda. En cuanto al primer precepto por conculcar ostensiblemente el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, en lo que atañe a la regulación de las vacaciones anuales y su remuneración, estableciendo condiciones menos favorables que las



previstas en el citado artículo estatutario. El segundo, que regula las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial pactado en el Convenio Colectivo, por vulnerar el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores por los motivos que expone la parte iniciadora del procedimiento, que son los siguientes: "1º- Al establecer el plazo de un mes, a contar desde la fecha de publicación del convenio, para que la empresa comunique a los representantes legales de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento de inaplicación salarial, puesto que la norma legal no establece plazo alguno para ello, pudiendo ser negociado en cualquier momento durante la vigencia del convenio, siempre que se den las exigencias causales exigidas (causas técnicas, organizativas o de producción económicas. 2º.- Al prever que, en los caso de desacuerdo durante la tramitación del proceso, "la Comisión Mixta de Interpretación Estatal" (se presume que se trata de un error de transcripción, y que se hace referencia a la Comisión Paritaria de interpretación, regulada en el artículo 3 del convenio) resolverá en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo, puesto que el artículo 82.3 LET establece que la comisión del convenio dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada". 3º.- Al preceptuar el texto convencional que el citado procedimiento solo afectará al concepto salarial, estando las empresas afectadas por el convenio obligadas a mantener el resto de lo pactado en el mismo, obviando que el texto legal autoriza que, cuando se den las causas exigidas, se puede proceder a la inaplicación, además del sistema de remuneración y cuantía salarial, a la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. 4 º - El establecer que las empresas no podrán hacer uso de esta cláusula durante dos años consecutivos, puesto que el citado precepto legal establece, como única limitación temporal del acuerdo la inaplicación que "no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa". Y, finalmente, el artículo 39.7 del Convenio, por vulnerar la Ley Orgánica de Libertad Sindical, al establecer una antigüedad mínima de cuatro meses para que los trabajadores puedan ejercer o sean llamados a ejercer un cargo sindical, y restringirlo, además, a los que la ostenten en una central sindical que haya firmado el Convenio, lo que vulnera claramente el artículo 9 de la LOLS. Es claro que, conforme al sistema de fuentes de la relación laboral, artículo 3 del ET, las normas paccionadas no pueden establecer condiciones o derechos que no respeten las normas de derecho necesario, normas que no son disponibles por las partes negociadoras de un convenio colectivo, pues infringirían el citado precepto en relación con el artículo 9.3 de la Constitución Española que garantiza el principio de jerarquía normativa, y el artículo 85.1 del propio Texto Estatutario. Y es que no podemos olvidar que el derecho a la negociación colectiva que consagra el art. 37.1 CE garantiza la validez y eficacia de los pactos alcanzados en convenio colectivo, pero siempre que no sean contrarios a derecho y a normas de carácter imperativo, cuales son, en este supuesto, el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.



Cuarto: Para el estudio del resto de los preceptos cuya nulidad se pretende, hemos de partir del aserto, tal y como hemos adelantado, de que el derecho a la negociación colectiva ha de respetar las normas legales imperativas, a las cuales ha de someterse y adecuar-se todo Convenio Colectivo, ya que la fuerza vinculante de lo pactado y la autonomía colectiva no excluyen la subordinación de los Convenios colectivos a lo establecido en las normas de superior rango jerárquico (SSTC 58/1985, 177/1988, 171/1989, 210/1990 Y 145/1991), tal y como nos recuerda la sentencia del TC de 21 de marzo de 1994. Así razona la sentencia de la Audiencia Nacional de 2 de enero de 2019, para centrar la cuestión sometida a su consideración:

«Antes de decidir sobre la problemática planteada, no es ocioso reseñar que toda duda interpretativa puede ser orientada según criterios restrictivos o extensivos; atendiendo o no a la realidad; y atendiendo o no a la finalidad perseguida por la regulación realizada. La Sala, sobre el particular, entiende que la cuestión interpretativa, referente a si el convenio, en el punto impugnado, se acomoda o no a la legalidad, debe partir del rango constitucional del arto 37.1 de la Carta Magna, que refiere: " La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios ... " Debe partirse de que, en un Estado Democrático, los poderes públicos deben, en un papel subsidiario, limitarse a proscribir aquello que es inaceptable en el área de la libre expresión de la autonomía de la voluntad negociadora por no respetarse un standard mínimo, pues, respetado éste, los poderes públicos tienen un papel subsidiario. Se trata de compatibilizar la libre expresión de la autonomía de la voluntad con un standard mínimo, de orden público, que debe ser respetado. Máxime, cuando la negociación colectiva expresa la voluntad de los interesados: trabajadores, sindicatos y empresarios legitimados para negociar y se basa en la acreditación de mayorías (tiene, por tanto, una raíz democrática). Además, la sujeción del convenio colectivo a la ley por razón de jerarquía normativa está reconocida por la doctrina constitucional y la jurisprudencia, pudiendo citarse la sentencia del Tribunal Constitucional 210/90 de 20 diciembre:

"En anteriores ocasiones este Tribunal ha señalado que la ley ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del convenio colectivo, razón por la cual éste debe respetar y someterse a lo dispuesto con carácter necesario por aquélla, así como, más genéricamente, a lo establecido en las normas de mayor rango jerárquico (SS. TC. 58/85, 177/88y171/89)". En la misma línea la sentencia del Tribunal Supremo de 8-6-95 declara:

" ... El sistema de fuentes jurídico-laborales establecido en nuestro ordenamiento reconoce el derecho a la negociación colectiva como un derecho de configuración legal, en el que el convenio tiene fuerza vinculante "dentro del respeto a las leyes" (art. 85 ET". En idéntico sentido pueden citarse las sentencias del Tribunal Supremo de 25-3-98 y 16-2-99.



En consecuencia, partiendo de la base de que la negociación colectiva y la vinculación a lo pactado están reconocidas en la Constitución Española, se trata de decidir si el artículo impugnado es incompatible con la legalidad aducida, lo que conllevaría que es imposible hacer una interpretación del mismo compatible con la legalidad"».

Ello en una primera aproximación, siendo que, en segundo lugar, no hemos de olvidar, como nos recuerda la Audiencia Nacional en la indicada sentencia, que "Sentados los criterios anteriores es preciso señalar que la Sala, para dotar de virtualidad a la negociación colectiva, según designio constitucional (art. 37 de la C.E.), debe admitir su legalidad si fuese posible hacer una interpretación compatible con la legalidad. Asimismo, se debe referir que una cosa es el control de la legalidad en abstracto y, otra cosa, es la legalidad de los actos concretos de aplicación, ya que una norma perfectamente legal puede ser aplicada de una forma inaceptable, normativamente hablando".

Quinto: Desde dicha perspectiva, abordamos, en primer lugar, el estudio del artículo 9.2 del Convenio Colectivo, en el que se pacta, respecto del contrato para la formación y el aprendizaje, que se dedicará a formación teórica el 15 % del total de la jornada laboral. Respecto de esta norma paccionada, el Ministerio Fiscal y UGT FICA, consideran que vulnera el artículo 11.2. f) del Estatuto de los Trabajadores, que establece que: "El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal". A ello se opone la Federación Empresarial Cacereña alegando que el precepto paccionado se refiere únicamente a la formación teórica, pudiendo completarse con la formación práctica de forma que respete el precepto estatutario. Pero, esta Sala considera que, en primer lugar, el artículo 11.2.f) del ET no distingue formación teórica y práctica, aludiendo a "actividades formativas", siendo que el tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 75% en el primer año y al 85% en el segundo. y tal choca con el precepto paccionado, que alude simplemente a un límite de formación teórica del 15% de la jornada total, límite que, en todo caso, no contempla la norma estatutaria para el primer año. Y es que los contratos para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo y tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, siendo que la actividad formativa se ha de recibir en el marco del sistema de formación profesional para el empleo (Certificados de profesionalidad) o del sistema educativo (Título de Formación Profesional), a fin de obtener Títulos de Formación Profesional de grado medio o superior o Certificados de Profesionalidad de nivel 1,2 Y 3 de cualificación. De su regula-



ción se extrae que los tiempos dedicados a la formación son los establecidos en el apartado d) del artículo 11.2 del ET, Y del tenor del precepto paccionado en modo alguno se deduce que ese 15 % no incluya una supuesta formación práctica que entra dentro del concepto genérico de formación. En consecuencia, se ha de declarar su nulidad.

Sexto: En lo que atañe al artículo 10, párrafo primero del Convenio, regula la modalidad de jubilación anticipada a los 64 años de edad, por acuerdo entre empresa y trabajador, remitiéndose al Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, sosteniendo la demandante que citado Real Decreto de normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo, ha sido derogado por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, como en efecto sucede, remitiéndonos al tenor de su disposición derogatoria única, cuyo artículo 5 da nueva redacción al artículo 161 bis apartado 2 del TR de la LGSS de 1994. No obstante ello, no consideramos, acogiendo la posición adoptada por el Ministerio Público, que dicho precepto paccionado haya de ser anulado en tanto en cuanto, no olvidemos que el Convenio analizado tiene vigencia en los años 2018-2019, y conforme al nuevo TR de la LGSS, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en concreto su disposición transitoria cuarta, apartado quinto, en los casos allí regulados se seguirá aplicando la regulación anterior a la entrada en vigor de la Ley 27/2011 antes indicada, que no es otra que la regulada en el Real Decreto 1194/1985 a que se refiere el precepto paccionado, a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2019, y al resto le resultaría de aplicación el régimen previsto en el artículo 207 y 208 del TR de la LGSS de 2015, teniendo, además, en consideración que la regulación dada a la pensión de jubilación por la Ley 27/2011 sufrió sendas modificaciones publicadas el 31 de enero de 2012 y el 16 de marzo de 2013. Quiere ello decir que el precepto es claramente interpretable, pues se remite al citado Real Decreto o a la norma que pudiera sustituirlo, teniendo en cuenta la sucesión normativa que hemos expuesto y la disposición transitoria cuarta apartado quinto reseñado.

Es por ello que dicha pretensión no ha de ser estimada.

Séptimo. En lo que atañe al artículo 10.1 Y segundo párrafo del artículo 10 del Convenio examinado, en principio, tal y como sostiene el Ministerio Fiscal y UGT/FICA, habría de declararse radicalmente nulo y expulsarlo de la norma paccionada, pues establece una edad de jubilación forzosa a los 65 años, siendo que la disposición adicional décima del TR del Estatuto de los Trabajadores establecía, antes de su modificación por la disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, que "Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibilitem la extinción del contrato de trabajo o por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas". Pero la nueva redacción de la mentada disposición adicional, que ha entrado en vigor el 1 de enero de 2019, a la que no aluden las partes, pero la representación letrada de CCOO interesa una sentencia conforme a la legalidad, a saber, no sostiene



su ilegalidad, y la representación letrada de la Federación Empresarial Cacereña, considera innecesaria su anulación por ser perfectamente interpretable a la luz de la legislación vigente, ahora establece que: "Los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo", estableciendo su Exposición de Motivos al respecto que: "Dentro del bloque de los posibles contenidos convencionales, se prevé una medida adecuada para restablecer el papel protagonista de la negociación colectiva y la mayor libertad de los sujetos negociadores. La misma consiste en reinstaurar la capacidad de los convenios colectivos de establecer jubilaciones obligatorias por edad, recuperando un instrumento conocido en nuestra legislación laboral que se estima idónea para favorecer objetivos de política de empleo en las empresas. En este sentido, la disposición permitirá el rejuvenecimiento de plantillas, dado que los contratos extinguidos serán reemplazados, en ciertas condiciones legales, por nuevas contrataciones de desempleados o por transformaciones de temporales en indefinidos o de trabajadores contratados a tiempo parcial por contrataciones a tiempo completo. Esto es, no se trata de una posibilidad indiscriminada, sino de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia".

y ello nos ha de llevar a la conclusión de que la pretensión dirigida por la demandante ha de estimarse de forma parcial, añadiendo al precepto que su regulación entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2019.

Octavo: En lo que respecta al artículo 10.2, apartado 1, del Convenio, que regula la jubilación parcial, lo considera nulo, además de la demandante, UGT-FICA. No así el Ministerio Público y la Federación Empresarial Cacereña, por considerar que al remitirse al artículo 12.6 del ET, que a su vez se remite a la regulación prevista en la Seguridad Social y legislación concordante, a saber el artículo 215 del TRLGSS y disposición transitoria décima del mentado texto, no contravendría la ley. En cuanto a ello, consideramos que establecer que el trabajador tiene derecho a la jubilación parcial antes de cumplir 61 años contraviene una norma imperativa, en concreto las citadas del TR de la LGSS. No obstante ello, no es preciso decretar su nulidad íntegra, sino modificar ese límite de edad, siendo suficiente sustituirlo por una remisión a la edad prevista en el TR de la LGSS.



Noveno: Finalmente, en lo que atañe a la regulación del plus de transporte, se oponen a la declaración de nulidad del precepto la Federación Empresarial Cacereña y UGT FICA, interesando la nulidad con la demandante el Ministerio Fiscal. Este precepto establece en su párrafo segundo que "Con independencia del salario de este convenio, los trabajadores percibirán un complemento denominado Plus de Transporte que será el establecido en la Tabla Salarial Anexa y en igual cuantía para todas las Categorías Profesionales y, el cual será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, en jornada normal, descontándose en consecuencia los días de inasistencia en proporción con los días laborales del mes, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de su actividad, este Plus no será computable a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo. Anualmente será revisada la cantidad referida en el porcentaje económico que se revisen los demás conceptos económicos del convenio". En cuanto a lo planteado, desde luego el inciso del precepto "este Plus no será computable a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo", contraviene una norma de rango superior al Convenio. En concreto el artículo 147 del TR de la LGSS, que dispone, en su apartado 1, párrafo primero, que "La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena", estableciendo, en lo que nos ocupa, que únicamente se excluirán de dicha base de cotización "a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente. b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del percceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas". Y el mentado plus de transporte no se integra en dichas exclusiones. Del propio modo, como alega la demandante, si bien los convenios colectivos pueden regular, dentro del respeto a las leyes, materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas afecten a las condiciones de empleo en los términos que expone el apartado 1 del artículo 85 del ET, las materias propias de Seguridad Social están excluidas del ámbito de la negociación colectiva en los términos previstos en el artículo 43.2 del TR LGSS, que ordena "Sin otra excepción que el establecimiento de mejoras voluntarias, conforme a lo previsto en el apartado anterior, la Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva".



No obstante ello, consideramos que únicamente se debe anular el mentado inciso en tanto en cuanto en relación a si el plus de transporte es un concepto salarial o no a efectos de la determinación del módulo previsto en el artículo 56 del ET, al que alude la representación letrada de la Federación Empresarial Cacereña, es una cuestión de interpretación, y su regulación no conculca precepto alguno, teniendo en cuenta que, como nos ilustra la sentencia del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 2017, Rec. rec. 3157/2015: "La cuestión que se plantea ya ha sido tratada por la Sala en numerosas ocasiones, en las que con carácter general hemos mantenido que la naturaleza -salarial o extrasalarial- de los pluses de transporte y vestuario, dependerá -al margen de la denominación que las partes le hayan dado en el Convenio- de si tales conceptos remuneran o no de forma efectiva el gasto de transporte o de mantenimiento de vestimenta profesional del trabajador, «sin que pueda deducir de forma automática la pretendida naturaleza salarial de la forma de abonarlos todos los meses, incluso el de vacaciones, pues ello no denota sin más la inexistencia de los gastos que conceptualmente remunerar tales complementos» (recientes, SSTs 16/04/10 -rco 70/09 -; 18/09/12 -rcud 4486/11 -; 02/10/12 -rcud 3509/11 -; 19/12/12 -rcud 1033/12 -; 11/02/13 -rcud 898/12 -; 19/01/16 rcud 2505/14 -; 03/02/16 -rco 3166/14 -; y 05/07/16 -rcud 2294/14 -)". O, incluso, aunque se haya cotizado a la Seguridad Social las cuantías percibidas por tales conceptos, en palabras del Tribunal Supremo, en la indicada sentencia, considera que ello únicamente constituiría un indicio y no prueba plena de su carácter salarial.

En consecuencia, y en los términos que se fijarán en la parte dispositiva de la presente resolución, la demanda deducida de oficio ha de ser parcialmente estimada, debiendo ser comunicada esta sentencia a la autoridad laboral ordenándose igualmente su publicación en el DOE, ex artículo 166.2 y 3 de la LRJS.

Décimo: Conforme determina el artículo 206.1 en relación con el artículo 205.1 de la LRJS, frente a la presente resolución cabe interponer recurso de casación, que deberá prepararse en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia, en los términos que se concretan en el artículo 208 de la LRJS.

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

FALLAMOS

Estimando parcialmente la demanda deducida de oficio por la representación letrada de la Junta de Extremadura, frente a la Federación Empresarial Cacereña, la Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT FICA), CCOO de construcción y servicios, habiendo sido parte el ministerio fiscal, sobre impugnación del Convenio Colectivo de la Madera para la provincia de Cáceres 2018-2019, declaramos:



- a) La nulidad de los artículos 8.2, 33, párrafo quinto y último párrafo del mismo precepto, 35 y 39.7 del Convenio Colectivo de Industrias de la Madera de la Provincia de Cáceres, 2018-2019. (DOE 138/2018 de 17 de Julio de 2018) (Código: 10000765011996).
- b) En lo que atañe al artículo 10.1 y párrafo segundo del propio precepto, procede añadir que su tenor será de aplicación a partir del 1 de enero de 2019.
- c) En cuanto al artículo 10.2, apartado 1, procede modificar la afirmación de que "El trabajador antes de cumplir los 61 años ", por "El trabajador, en la edad prevista en la legislación sobre Seguridad Social ".
- d) Y, en lo que respecta al artículo 30 del mentado Convenio, procede declarar nulo lo siguiente "este Plus no será computable a efectos de Seguridad Social Accidentes de Trabajo".

En consecuencia, condenamos a los codemandados a estar y pasar por la precedente declaración, debiendo comunicarse la sentencia a la autoridad laboral, en especial a los efectos de constancia en el registro correspondiente y a la publicación del fallo en el Diario Oficial de Extremadura, en que el mentado Convenio fue en su día insertado.

No se hace expresa imposición de costas.

Incorpórese el original de esta Sentencia, por su orden, al libro de Sentencias de esta Sala.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, haciendo saber que contra la misma cabe recurso ordinario de casación en el plazo de cinco días contados a partir de la notificación de esta resolución, ante la Sala de lo Social Cuarta- del Tribunal Supremo.

Si el recurrente no tuviese condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social o beneficiario de asistencia jurídica gratuita, deberá consignar la cantidad de 600 euros, en concepto de depósito para recurrir en la cuenta de este Tribunal en Santander número 1131 0000 66 0005 19, debiendo indicar en el concepto la palabra "recurso", seguida de código "35 Social-Casación". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta genérica proporcionada para este fin por la entidad ES55 0049 9200 0500 1274, en el campo "Observaciones o conceptos" en bloque los seis dígitos de la cuenta expediente, y separado por un concepto "recurso Social-Casación".

Expídase certificación de esta Sentencia para su unión a la demanda 5/19.

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

• • •

