

CASACION núm.: 147/2019

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga

Letrada de la Administración de Justicia: Sección 3^a

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 160/2021

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a María Luz García Paredes

En Madrid, a 4 de febrero de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de Casación interpuesto por el letrado D. Enrique García Arévalo, en nombre y representación de QUALITEL TELESERVICIOS SA, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 13 de marzo de 2019, numero de procedimiento 41/2019, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de la CONFEDERACIÓN UNIÓN SINDICAL OBRERA (U.S.O) contra la empresa QUALITEL TELESERVICIOS, S.A., siendo partes interesadas la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO, la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT, la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), SINDICATO OBRERO ARAGONÉS (SOA), ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ARAGONESES (OSTA) y el SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES (SAT), sobre Conflicto Colectivo.

En el acto del juicio se adhirieron a la demanda LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO, LA FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT, LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO y, LA CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS -CSI-F-

Han comparecido en concepto de recurridos la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO SERVICIOS), representado por el Letrado D. Armando García López, la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), representada por el Letrado D. Pedro Poves Oñate, la UNIÓN SINDICAL OBRERA, representada por el Letrado D. Eduardo Serafín López Rodríguez, la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, representada por la Letrada D^a Teresa Ramos Antuñano y la FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), representada por el Letrado D. Juan Lozano Gallén.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la CONFEDERACIÓN UNIÓN SINDICAL OBRERA (U.S.O.), se presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que, tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación, se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que se declare:

«- El derecho de los trabajadores de Quality teleservices S.A a percibir el obsequio de navidad y se condene a la empresa a realizar la entrega del mismo en los años sucesivos a partir del año 2019 renunciando expresamente del año 2018.

- Subsidiariamente, se reconozca el derecho de los trabajadores y RLT a ser consultados mediante los mecanismos de negociación colectiva cuando los fondos sean destinados mediante donación a fines análogos a los propuestos en el año 2018»

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. En dicho acto se adhirieron a la demanda LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO, LA FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT, LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO y, LA CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS -CSI-F-. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 13 de marzo de 2019 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: «Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por USO, a la que se adhirieron CSIF, CCOO, CGT y UGT, por lo que declaramos que los trabajadores, afectados por el conflicto, tienen derecho a percibir el obsequio de navidad y en consecuencia condenamos a la empresa QUALYTEL TELESERVICIOS, SA a realizar la entrega del mismo en los años sucesivos a partir del año 2019, puesto que los demandantes renunciaron al obsequio de 2018».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «**PRIMERO.-** USO es un sindicato estatal, que acredita implantación en la empresa QUALYTEL, donde tiene 26 representantes unitarios. – CCOO y UGT son sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación suficiente en la empresa demandada. – CSIF y CGT son sindicatos de ámbito estatal, que acreditan implantación suficiente en la empresa demandada.

SEGUNDO.- La empresa demandada regula sus relaciones laborales por el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes Telemarketing) (código de convenio número 99012145012002), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2017, de una parte, por la Asociación de Contact Center Española (ACE), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, cuya vigencia concluirá el 31-12-2019.

TERCERO.- El conflicto afecta aproximadamente a 4.500 trabajadores de la empresa demandada.

CUARTO.- QUALYTEL viene entregando a sus trabajadores un obsequio con ocasión de las fiestas Navideñas desde el año 2002. – Dicha práctica empresarial se ha mantenido todos los años hasta 2017 inclusive.

QUINTO.– En 2013 la empresa entregó una taza blanca de dos colores por un importe de 9.404, 71 euros. – En 2014 una caja de madera con 4 juegos grabado Logo por importe de 18.905, 32 euros. – En 2015 un cargador power bank azul 2000 MAH por 17.523, 48 euros. – En 2016 unos imanes marcados a laser en caja marcada por 19.462, 50 euros y en 2017 tazas con mensaje por 21.456 euros.

SEXTO.– El 19-12-2018 la empresa comunicó a la RLT su decisión de cambiar el regalo de Navidad por la realización de donaciones a diversas ONG. – La cantidad, donada finalmente a esas ONG, ascendió a 18.662, 50 euros.

SÉPTIMO.– El 13-12-2017 la sección sindical de UGT en Jerez publicó un comunicado, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que ironizó sobre los obsequios de Navidad. Se han cumplido las previsiones legales.»

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de QUALITEL TELESERVICIOS SA,, siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso por las partes personadas la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO SERVICIOS), la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), la UNIÓN SINDICAL OBRERA, la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, y la FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT) y, evacuado por el Ministerio Fiscal el traslado conferido, se emitió informe en el sentido de desestimar el recurso, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3 de febrero de 2021, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El 4 de febrero de 2019 se presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO por el Letrado D. Eduardo Serafín López Rodríguez, en representación de LA CONFEDERACIÓN UNIÓN SINDICAL OBRERA -USO-, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional contra QUALITEL TELESERVICIOS SA, en la que pueden estar interesados FEDERACIÓN DE

SERVICIOS DE CCOO, FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS -CSI-F-, SINDICATO OBRERO ARAGONÉS -SOA-, ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ARAGONESES -OSTA- y SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES -SAT-, interesando se dicte sentencia por la que se declare:

«- El derecho de los trabajadores de Quality teleservices S.A a percibir el obsequio de navidad y se condene a la empresa a realizar la entrega del mismo en los años sucesivos a partir del año 2019 renunciando expresamente del año 2018.

- Subsidiariamente, se reconozca el derecho de los trabajadores y RLT a ser consultados mediante los mecanismos de negociación colectiva cuando los fondos sean destinados mediante donación a fines análogos a los propuestos en el año 2018».

En el acto del juicio se adhirieron a la demanda LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO, LA FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT, LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO y, LA CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS -CSI-F-

SEGUNDO.- Por la mencionada Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se dictó sentencia el 13 de marzo de 2019, en el procedimiento número 41/2019, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

««Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por USO, a la que se adhirieron CSIF, CCOO, CGT y UGT, por lo que declaramos que los trabajadores, afectados por el conflicto, tienen derecho a percibir el obsequio de navidad y en consecuencia condenamos a la empresa QUALYTEL TELESERVICIOS, SA a realizar la entrega del mismo en los años sucesivos a partir del año 2019, puesto que los demandantes renunciaron al obsequio de 2018».

TERCERO.- Por el letrado D Enrique García Arévalo, en representación de QUALITEL TELESERVICIOS SA, se interpone el presente recurso de casación contra dicha sentencia, basándolo en un único motivo.

Con amparo en el artículo 207 e) de la LRJS, denuncia la parte recurrente infracción de normas del ordenamiento jurídico, denunciando como expresamente infringido, lo establecido en los artículos 3.1 c) y 4 del Estatuto

de los Trabajadores y artículo 10 del Convenio Colectivo del sector de Contact Center.

El recurso ha sido impugnado por el Letrado D. Armando García López, en representación de FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO -CCOO SERVICIOS-, por el Letrado D. Pedro Poves Oñate, en representación de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS -CSIF-, y por el Letrado D. Eduardo Serafín López Rodríguez, en representación de LA CONFEDERACIÓN UNIÓN SINDICAL OBRERA -USO-, proponiendo el Ministerio Fiscal la desestimación del recurso.

CUARTO.- Los hechos de los que hemos de partir, dimanantes de la sentencia de instancia, son los siguientes:

- QUALYTEL viene entregando a sus trabajadores un obsequio con ocasión de las fiestas Navideñas desde el año 2002. Dicha práctica empresarial se ha mantenido todos los años hasta 2017 inclusive.

- En 2013 la empresa entregó una taza blanca de dos colores por un importe de 9.404, 71 euros. En 2014 una caja de madera con 4 juegos grabado Logo por importe de 18.905, 32 euros. En 2015 un cargador power bank azul 2000 MAH por 17.523, 48 euros. En 2016 unos imanes marcados a laser en caja marcada por 19.462, 50 euros y en 2017 tazas con mensaje por 21.456 euros.

- El 19-12-2018 la empresa comunicó a la RLT su decisión de cambiar el regalo de Navidad por la realización de donaciones a diversas ONG. La cantidad, donada finalmente a esas ONG, ascendió a 18.662, 50 euros.

QUINTO.-1.- Con amparo en el artículo 207 e) de la LRJS, denuncia la parte recurrente infracción de normas del ordenamiento jurídico, denunciando como expresamente infringido lo establecido en los artículos 3.1 c) y 4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10 del Convenio Colectivo del sector de Contact Center.

En esencia alega que el precio del obsequio, por empleado, oscila entre 1,25 €, correspondiente a 2013 y 2,88 €, correspondiente a 2017 y que la empresa ha sustituido la entrega material del citado obsequio a cada uno de sus empleados por entregar el importe equivalente al precio de dichos obsequios, 18.662,50 €, a diversas ONG, comunicándolo a la representación legal de los trabajadores.

Continúa razonando que, en el hipotético supuesto de que se considerara que es una condición más beneficiosa, si bien entiende que no reviste tal carácter, la empresa no la ha suprimido sino que la ha mantenido y respetado, aunque decidiendo sobre el objeto a regalar, sustituyéndolo por un obsequio inmaterial.

2.- Procede examinar, en primer lugar, si nos encontramos ante una condición más beneficiosa.

A este respecto hay que poner de relieve los numerosos pronunciamientos de esta Sala sobre dicha cuestión

La sentencia de 25 de noviembre de 2020, casación 38/2019, examina los requisitos exigidos para apreciar la existencia de condición más beneficiosa en los siguientes términos:

«Como recuerda la STS 21/12/2017, rec. 119/2016, lo decisivo para apreciar la concurrencia de una CMB "es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que para su acreditación no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute ya que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador (SSTS de 7 de julio de 2010 rec. 196/09 y de 22 de septiembre de 2011, rec. 204/10)"; de manera que no sería suficiente "la repetición o la mera persistencia en el tiempo del disfrute de la concesión, sino que es necesario que dicha actuación persistente descubra la voluntad empresarial de introducir un beneficio que incremente lo dispuesto en la ley o el convenio (SSTS 3 de noviembre de 1992, Rec. 2275/91 ; de 7 de junio de 1993, Rec. 2120/92 ; de 8 de julio de 1996, Rec. 2831/95 y de 24 de septiembre de 2004, Rec. 119/03 , entre otras)".

De lo que se desprende, que lo verdaderamente relevante para sostener la existencia de una CMB, es que "se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión (sentencia de 16 de septiembre

de 1992, 20 de diciembre de 1993, 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996), de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" (sentencias de 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996) y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" (sentencia de 25 de enero, 31 de mayo y 8 de julio de 1996)".

En el mismo sentido, la STS 9/4/2019, rcud. 2661/2016, señala que "hemos venido diciendo que: a) La condición más beneficiosa requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por "un acto de voluntad constitutivo" de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo; b) Lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, por lo que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador; y c) Reconocida una CMB, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito - art. 3.1.c) ET - y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable, siendo de aplicación las previsiones del art. 1091 del CC acerca de la fuerza de obligar de los contratos y del art. 1256 CC acerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral (así, entre tantas, SSTS de 4 de marzo de 2003 -rec. 4/12-; de 16 de septiembre de 2015 -rec. 330/14; de 21 de abril de 2016 -rcud 2626/14-; de 12 de julio de 2016 -rec. 109/15- y de 19 de julio de 2016 -rec. 251/15-).»

Por su parte la sentencia de 2 de octubre de 2019, casación 153/2018, examina el elemento atinente a la cuantía y contenido de la ventaja o beneficio y su incidencia en la consideración del mismo como mera liberalidad, estableciendo lo siguiente:

«La variación en la cuantía asignada en cada anualidad a la referida cesta, tal y como hemos dicho en STS 12.07.2018 (RC 146/2017), tampoco constituye elemento suficiente para que bascule la consideración hacia una mera liberalidad empresarial: "Es cierto que el año 2015 el importe de la cesta desciende drásticamente a la suma de 4 euros, pero esto solo constituye el antecedente de lo que finalmente sucede en 2016 cuando la empresa adopta la decisión de

suprimir la cesta de Navidad, y en sí mismo no desmiente la existencia de una condición más beneficiosa.

Tendremos igualmente presente las consideraciones sobre la naturaleza que efectuaba la STS 8/06/2015, RC 45/2014 : "conviene precisar que las condiciones más beneficiosas pueden tener un contenido salarial o de mejora social, porque en esencia tienen su origen en la decisión de la empresa de conceder a sus empleados "una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales" (SS.TS. 19-12-2012 (Rcud. 209/2011), 14-5-2013 (RO 96/2012) y 25-6-2014 (Rcud. 1885/2013) entre otras en las que se admite la posibilidad de una condición más beneficiosa consistente en el reconocimiento de un beneficio social). Pues bien, el hecho de que el beneficio cuestionado, "lote de navidad", se reparta no sólo al personal en activo, sino, también, al personal jubilado y a los pensionistas de viudedad que traen causa de antiguos empleados, es revelador de que estamos ante una mejora social, no establecida en el Convenio Colectivo, que constituye una condición más beneficiosa...»

3.- En el asunto sometido a la consideración de la Sala concluimos que estamos en presencia de una condición más beneficiosa. En efecto, desde el año 2002 hasta el año 2017 la empresa todos los años, con motivo de las fiestas navideñas, ha venido entregando un obsequio a sus trabajadores.

Dicha entrega se ha hecho voluntariamente por la empresa con clara voluntad de incorporarla al nexo contractual, no tratándose de una mera liberalidad o tolerancia, sino que la empresa voluntariamente, a lo largo de todos estos años, ha ido eligiendo el objeto que iba a destinar a sus trabajadores -taza blanca con dos colores en 2013; caja de madera con cuatro juegos grabado logo, en 2014; cargador power bank azul en 2015; imanes marcados a laser en 2016 y tazas con mensaje en 2017 entregándose con motivo de las fiestas navideñas. A mayor abundamiento la empresa no ha suprimido el beneficio anual sino que unilateralmente lo ha sustituido por la entrega de una determinada cantidad de dinero a diversas ONG. En definitiva, se trata de un beneficio que se ha ido repitiendo a lo largo de más de quince años, en las mismas fechas, por un importe que presenta pequeñas variaciones, existiendo la voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual, por lo que concurren todos los requisitos de la condición más beneficiosa. No se opone a dicha conclusión que el beneficio o ventaja proporcionado por la empresa sea de escasa cuantía pues, ya la sentencia de 12 de julio de 2018, recurso

146/2017, consideró que estábamos en presencia de una condición más beneficiosa, siendo así que el importe de la misma -cesta de Navidad- había descendido a la suma de cuatro €.

4.- Sentada la existencia de una condición más beneficiosa se plantea si cabe la sustitución de la misma en la forma que lo ha efectuado la empresa QUALITEL TELESERVICIOS SA. A este respecto hay que señalar que existe una copiosa jurisprudencia que, de forma constante, ha venido manteniendo que una vez reconocida una condición más beneficiosa, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder suprimirla o modificarla por decisión unilateral del empresario, pues la condición reviste la naturaleza de un acuerdo contractual tácito, ex artículo. 3.1.c) ET, y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea suprimida o modificada en virtud de una norma posterior legal o pactada, resultando aplicable la regulación contenida en el artículo 1091 del CC, acerca de la fuerza de obligar de los contratos y del artículo 1256 de dicho texto legal acerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral (así, entre tantas, SSTS de 4 de marzo de 2013 -rec. 4/12-; de 16 de septiembre de 2015 -rec. 330/14; de 21 de abril de 2016 -rcud 2626/14-; de 12 de julio de 2016 -rec. 109/15- y de 19 de julio de 2016 -rec. 251/15-).

Por lo tanto, la empresa no puede de forma unilateral, limitándose a comunicarlo a la representación legal de los trabajadores, sustituir el objeto que venía entregando a cada uno de los trabajadores, de cuya variedad hemos dado cuenta en el número 3 de esta Fundamento de Derecho, por un donativo a diversas ONG. No se trata, en contra de lo que afirma la recurrente, de la decisión de la empresa de sustituir un determinado objeto por otro diferente, con lo que no ha suprimido la condición más beneficiosa, sino de dejar de entregar el objeto que se venía dando a los trabajadores y dar un importe equivalente a un tercero, en concreto a varias ONG, sin que dicha sustitución haya sido negociada ni mucho menos acordada con la representación legal de los trabajadores.

Por encomiable que le pueda parecer a esta Sala la decisión de la empresa QUALITEL SERVICES SA de realizar donaciones a diversas ONG, no resulta ajustada a derecho la forma en que se ha realizado, a saber, sustituir de forma unilateral el obsequio de Navidad que desde el año 2002 venía haciendo a sus trabajadores por la citada donación, sin haber negociado ni, por ende, haber llegado a ningún acuerdo al respecto con la representación legal de los trabajadores.

SEXTO.- Por todo lo razonada procede desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D Enrique García Arévalo, en representación de QUALITEL TELESERVICIOS SA, frente a la sentencia dictada el 13 de marzo de 2019, por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento número 41/2019.

No procede la condena en costas en virtud de lo establecido en el artículo 235.2 de la LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

Desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D Enrique García Arévalo, en representación de QUALITEL TELESERVICIOS SA, frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. en el procedimiento número 41/2019, seguido a instancia del Letrado D. Eduardo Serafín López Rodríguez , en representación de LA CONFEDERACIÓN UNIÓN SINDICAL OBRERA -USO- contra QUALITEL TELESERVICIOS SA, en la que pueden estar interesados FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO, FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS -CSI-F-, SINDICATO OBRERO ARAGONÉS -SOA-,

ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ARAGONESES -OSTA- y SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES -SAT-, habiéndose adherido a la demanda LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO, LA FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE UGT, LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO y, LA CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS -CSI-F-, sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Confirmar la sentencia recurrida.

Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

