

## **El TS interpreta los arts. 36 y 38 del XXIII Convenio Colectivo de la Banca relativos al traslado del centro de trabajo y gastos de transporte y desplazamiento por cambio de centro de trabajo a 25 km o más**

**Se confirma la sentencia que desestimó la demanda contra la entidad BBVA, como consecuencia de la integración de dos Direcciones Territoriales con traslado de diversos departamentos y de sus empleados, a los que se les asignaron plazas distintas a las que venían ocupando.**

Parte la sentencia recurrida para desestimar las pretensiones deducidas en que, en lo que afecta a los trabajadores que se vieron desplazados en sus puestos de trabajo de origen más de 25 km, la previsión del XXIII Convenio Colectivo de la Banca solo contempla los gastos de traslado del personal y familia que con él convivan y la de los bienes muebles, de forma que esa obligación no puede entenderse subsistente en el tiempo ni susceptible de ser cuantificada de forma predeterminada, razón por la que la decisión de la empresa de fijar el complemento por desplazamiento cumple y supera lo que el art. 36 del Convenio dispone, dejando claro que no ha existido cambio de residencia de los afectados. Respecto a los trabajadores cuyos centros de trabajo se han desplazado menos de 25 km, la obligación que el art. 38 del Convenio impone a la empresa, de colaborar en la solución de los problemas derivados del transporte, no supone que la empresa esté obligada a abonar una compensación económica sino a buscar fórmulas que solucionen el problema del transporte que a cada trabajador se le ocasione.

### **TRIBUNAL SUPREMO**

#### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia 351/2023, de 16 de mayo de 2023**

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 7/2021

Ponente Excmo. Sr. MARIA LUZ GARCIA PAREDES

En Madrid, a 16 de mayo de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Federación Sindicat D'Estalvi de Catalunya Sindicato de Empleados de Crédito (Federación SEC) representado por el letrado D. Raúl del Palacio Miguel, contra la sentencia de 16 de octubre de 2019, aclarada por auto de fecha 14 de enero de 2020, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el procedimiento de conflicto colectivo núm. 17/2019 seguido a instancia de la Federación Sindicat D'Estalvi de Catalunya Sindicato de Empleados de Crédito (Federación SEC) frente al Banco de Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA SA), Federación de Servicios de CCOO, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMG-UGT), Confederación Intersindical Galega (CIG), Federación de Servicios ELA, Federación de Servicios Privados (LAB), Asociación de Cuadros de Banca (ACB), Sindicat Català Autònom de Treballadors (SCAT), Confederación General del Trabajo (CGT), sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Banco de Bilbao Vizcaya Argentaria, representado por el letrado D. Alfredo Aspra Rodríguez.

Ha sido ponente la Excmo. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Por la Federación Sindicat D`Estalvi de Catalunya-Sindicato de Empleados de Crédito (Federación SEC) se presentó demanda de conflicto colectivo frente al Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA SA), citando como parte interesada a la Federación de Servicios CCOO-Servicios, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT), Confederación Intersindical Galega (CIG), Federación de Servicios ELA, Federación de Servicios Privados LAB, Asociación de Cuadros de Banca (ACB), Sindicat Catalá Autónom de Treballadors (SCAT) y Confederación General del Trabajo (CGT), de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que: "estimando la demanda en su totalidad, se declare:

- 1.- El derecho de los trabajadores/as afectados/as por el conflicto que, con motivo de la integración de las dos Direcciones Territoriales, han visto modificada la ubicación de su puesto de trabajo y que han sido trasladados a un centro de trabajo situado a una distancia más allá del radio de 25 Km, a que BBVA les abone íntegramente los gastos que le supongan al trabajador/a dicho traslado, incluidos los de transporte o desplazamiento, y mientras dure el mismo, sin que quepa la posibilidad de que el Banco limite esa compensación al abono de una cantidad fija y limitada en el tiempo.
- 2.- El derecho de los trabajadores/as afectados/as por el conflicto que, con motivo de la integración de las dos Direcciones Territoriales, han visto modificada la ubicación de su puesto de trabajo y que han sido destinados a una plaza distinta dentro del radio de 25 Km, a que BBVA colabore en la solución de los problemas derivados del transporte, concretándose esa colaboración en el abono de los gastos de transporte o desplazamiento que le supongan al trabajador/a el cambio de centro de trabajo.
- 3.- Que para la cuantificación de esos gastos debe tomarse como referencia las cantidades establecidas en el documento interno "MODELO DE GESTIÓN DE GASTOS DE REPRESENTACIÓN Y DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL".
- 4.-Que se condene a BBVA SA a estar y pasar por dichas declaraciones".

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. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- En fecha 16 de octubre de 2019, se dictó sentencia, aclarada por auto de fecha 14 de enero de 2020, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en la que consta el siguiente fallo: "Que rechazando las excepciones de inadecuación de procedimiento e incompetencia objetiva por razón del territorio así como la de defecto legal en el modo de proponer la demanda debemos desestimar y desestimamos la interpuesta por D. Raúl del Palacio San Miguel en la representación que ostenta de la FEDERACIÓN SINDICAT D'ESTALVI DE CATALUNYA- SINDICATO DE EMPLEADOS DE CRÉDITO (FEDERACION SEC) contra el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA SA); absolviendo a la Sociedad demandada de las pretensiones inicialmente deducidas contra la misma, la Federación Intersindical Galega (CIG), Federación de Servicios ELA, Federación de Servicios Privados LAB, Asociación de Cuadros de Banca (ACB), el Sindicat Catalá Autónom de Treballadors. Así como contra la Federación de Servicios CCOO-Servicios, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y la Confederación General del Trabajo (CGT); Organizaciones Sindicales que en el acto de la vista se adhirieron a la petición de la promovente. Sin costas".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- Entre el mes de noviembre y diciembre de 2018 la Entidad demandada acometió un proceso de integración de las Direcciones Territoriales de Cataluña y Barcelona con el consecuente traslado de diversos departamentos de las mismas; incluyendo a sus empleados, a quienes se les asignaron plazas distintas a las que venían ocupando.

SEGUNDO.- Dicha medida (que afectó a un número indeterminado de trabajadores, entre 266 y 270) supuso su cambio de ubicación (geográfica) referenciada a los centros de Sabadell-Centre, Barcelona-Maura y Terrassa\_Seu Central.

TERCERO.- La distancia existente entre las mencionadas localidades (según se fije la misma en línea recta o por comunicación viaria) es -en forma aproximada- la siguiente:

Sabadell Centre - Barcelona Maura..... 18/27 Kms

Barcelona Maura - Terrassa Seu Central..... 34/18 "

Terrassa Seu Central- Barcelona Maura..... 24/34 "

Sabadell Centre - Terrassa Seu Central..... 14/8 "

CUARTO.- Tanto los Directores y los Responsables de Area como el Sindicato promovente y las Secciones Sindicales con representación fueron informadas de las reordenaciones que se habrían de producir con efectos del 15 de enero de 2019.

QUINTO.- Como "Compensacions Desplaçaments pel canvi de seu" la Entidad demandada fijó un "complement" de 1.500 o 2.000 euros anuales según la distancia de los domicilios de los empleados fuera superior a 30 Kms o estuviera comprendida entre los 26 y 29 kilómetros; respectivamente (con tratamiento individual de los demás supuestos y conceptos -como vivienda o movilidad-). Habiéndoseles reconocido a alguno de los afectados tales cantidades por un período de 7 años; no así a quienes vieron reducida la distancia entre su domicilio y el nuevo centro asignado.

SEXTO.- La Entidad demandada dispone de una Norma Interna expresiva de un "Modelo de Gestión de Gastos de Representación y Desplazamiento del Personal" en el que (y entre otros conceptos) se contemplan los anticipos, los billetes de viaje y locomoción así como las reuniones y comidas de trabajo o el uso de la tarjeta de crédito corporativa; fijándose (en su Anexo y entre otras partidas) un importe de 0,24 "por kilómetro recorrido...contado desde el centro de trabajo". SÉPTIMO.- La demandada es una "empresa bancaria" que rige sus relaciones conforme a lo dispuesto en el XIII Convenio Colectivo de Banca".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la Federación Sindicat D'Estalvi de Catalunya Sindicato de Empleados de Crédito (Federación SEC), siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.- Impugnado el recurso por Banco de Bilbao Vizcaya Argentaria, se emitió informe por el Ministerio Fiscal considerando que el recurso debía ser desestimado, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 10 de mayo de 2023, en que tuvo lugar.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña se presentó demanda de conflicto colectivo por la aquí recurrente, seguida bajo el número 17/2019, en la que se interesaba que se declarase:

"1. el derecho de los trabajadores afectados /as por el conflicto que, con motivo de la integración de las dos Direcciones Territoriales, han visto modificada la ubicación de su puesto de trabajo y que han sido trasladados a un centro situado a una distancia más allá del radio de 25 Km, a que BBVA les abone íntegramente los gastos que le supongan al trabajador/a dicho traslado, incluidos los de transporte o desplazamiento, y mientras dure el mismo, sin que queda la posibilidad de que el Banco limite esa compensación al abono de una cantidad fija y limitada en el tiempo;

2. el derecho de los trabajadores afectados /as por el conflicto que, con motivo de la integración de las dos Direcciones Territoriales, han visto modificada la ubicación de su puesto de trabajo y que han sido destinados a una plaza distinta dentro del radio de 25 Km a que BBVA colabore en el abono de los gastos de transporte o desplazamiento que le supongan al trabajador/a el cambio de centro de trabajo.

3. que para la cuantificación de esos gastos debe tomarse como referencia las cantidades establecidas en el documento interno "Modelo de Gestión de Gastos de Representación y Desplazamiento del Personal"

2. La Sala de lo Social ha dictado sentencia, el 16 de octubre de 2019, aclarada por auto de 14 de enero de 2020, en la que "rechazando las excepciones de inadecuación de procedimiento e incompetencia objetiva por razón del territorio así como la de defecto legal en el modo de proponer la demanda debemos desestimar y desestimamos la interpuesta por D. Ángel Daniel en la representación que ostenta de la Federación Sindicat D'estalvi de Catalunya- Sindicato de Empleados De Crédito (FEDERACION SEC) contra el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA SA); absolviendo a la Sociedad demandada de las pretensiones inicialmente deducidas contra la misma, la Federación Intersindical Galega (CIG), Federación de Servicios ELA, Federación de Servicios Privados LAB, Asociación de Cuadros de Banca (ACB), el Sindicat Catalá Autónom de Treballadors. Así como contra la Federación de Servicios CCOO-Servicios, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y la Confederación General del Trabajo (CGT); Organizaciones Sindicales que en el acto de la vista se adhirieron a la petición de la promovente",

3. La sala de instancia declara probado que entre el mes de noviembre y diciembre de 2018 la Entidad demandada, BBVA, acometió un proceso de integración de las Direcciones Territoriales de Cataluña y Barcelona con el consecuente traslado de diversos departamentos de las mismas; incluyendo a sus empleados, a quienes se les asignaron plazas distintas a las que venían ocupando, lo que supuso su cambio de ubicación (geográfica) referenciada a los centros de Sabadell-Centre, Barcelona-Maura y Terrassa-Seu Central. La distancia existente entre las localidades (según radio o comunicación) es: Sabadell Centre - Barcelona Maura de 18/27 Km; Barcelona Maura - Terrassa Seu Central de 34/18 Km; Terrassa Seu Central- Barcelona Maura de 24/34 Km; Sabadell Centre - Terrassa Seu Central de 14/8 Km. Se fijó por la demandada como "Compensacions Desplaçaments pel canvi de seu" consistente en un "complement" de 1.500 o 2.000 euros anuales según la distancia de los domicilios de los empleados fuera superior a 30 Km o estuviera comprendida entre los 26 y 29 Km; respectivamente (con tratamiento individual de los demás supuestos y conceptos -como vivienda o movilidad-). A alguno de los afectados se les ha reconocido tales cantidades por un período de 7 años; no así a quienes vieron reducida la distancia entre su domicilio y el nuevo centro asignado. - La Entidad demandada dispone de una Norma Interna expresiva de un "Modelo de Gestión de Gastos de Representación y Desplazamiento del Personal" en el que (y entre otros conceptos) se contemplan los anticipos, los billetes de viaje y locomoción, así como las reuniones y comidas de trabajo o el uso de la tarjeta de crédito corporativa; fijándose (en su Anexo y entre otras partidas) un importe de 0,24 "por kilómetro recorrido...contado desde el centro de trabajo".

4. La desestimación de la pretensión, tras tomar en consideración lo dispuesto en los arts. 36 y 38 del Convenio Colectivo de la Banca y los criterios jurisprudenciales en relación con la interpretación de los convenios colectivos, parte de que, por un lado, es irrelevante la adopción de la integración de las Direcciones Territoriales (unilateralmente o no) ya que los preceptos en liza lo son para decisiones pactadas o unilaterales, y, por otro, los criterios sobre los que obtener la distancia entre centro origen y destino (radio o patrón de comunicabilidad), solo incide en incrementar los afectados de una lista en la otra.

Pues bien, a partir de aquí y en lo que afecta a los trabajadores que se vieron desplazados en sus puestos de trabajo de origen más de 25 km, la sentencia recurrida considera que la previsión del convenio solo contempla los gastos de traslado del personal y familia que con él convivan y la de los bienes muebles, de forma que esa obligación no puede entenderse subsistente en el tiempo ni susceptible de ser cuantificada de forma predeterminada, razón por la que la decisión de la empresa de fijar el complemento por desplazamiento que se indica en el hecho probado quinto cumple y supera lo que el art. 36 del convenio colectivo dispone, dejando claro que no ha existido cambio de residencia de los afectados.

5. Respecto de la segunda pretensión, que afecta a los trabajadores cuyos centros de trabajo se han desplazado menos de 25 km, la sala de instancia la rechaza porque, la obligación que el art. 38 del convenio colectivo impone a la empresa, de colaborar en la solución de los problemas derivados del transporte, no supone que la empresa esté obligada a abonar una compensación económica sino a buscar fórmulas que solucionen el problema del transporte que a cada trabajador en concreto se le ocasione.

SEGUNDO. - 1. Frente a dicha sentencia se ha interpuesto por el Sindicato demandante recurso de casación en el que, como único motivo del mismo, al amparo del apartado e) del artículo (art.) 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) denuncia la infracción del art. 3 y 1289 del Código Civil (CC), en relación con la interpretación de los arts. 36 y 38 del Convenio Colectivo de Banca y art. 1256 del CC.

Según expone la parte demandante, y atendiendo a que, según el convenio colectivo, los cambios de centro de trabajo que distan más de 25 Km implican un traslado o movilidad geográfica, ex art. 36 del convenio colectivo, a diferencia de los que no superan esa distancia, ex art. 38 del citado convenio, lo primero que combate es el criterio seguido por la sentencia de instancia en orden al alcance de los términos "radio de acción", que se recogen en el convenio colectivo, entendiéndose que por tal ha de tenerse la distancia de plaza a plaza o el patrón de comunicabilidad.

Tras ello, también considera que el alcance que la sala de instancia ha dado al concepto de gastos de traslado de personal, del art. 36, cuando la distancia entre el anterior destino y el nuevo es superior a 25 km. no se ajusta al criterio que se recoge en la STS de 5 de septiembre de 2006, rec. 1846/2007. Esto es, los gastos por traslado no se consumen en un solo acto y, de hecho, a su juicio, la empresa no lo ha entendido así cuando ha decidido otorgar el complemento por desplazamiento y que, en todo caso, no cubre las obligaciones del art. 36 del convenio colectivo, debiendo sufragar todos los gastos, incluido transporte o desplazamiento y sin limitación temporal. Considera, igualmente, que la referencia de la sentencia al ius variandi empresarial no encaja en la situación que regula el art. 36, aunque no conlleve cambio de residencia, y, en definitiva, que el complemento reconocido por la empresa no mejora las previsiones del art. 36 cuando los gastos por traslado del personal pueden ser de mayor importe.

2. Respecto de la segunda pretensión, sostiene que la interpretación dada por la sentencia de instancia al precepto convencional -art- 38- no es la ajustada a derecho. Por un lado, recuerda que no se está ante las concretas circunstancias que cada trabajador puede presentar cuando se cambia su centro de trabajo en 25 km. Además, refiere que la sentencia impugnada no sigue el criterio de esta Sala, recogido en la sentencia de 5 de diciembre de 2008, rec. 1846/2007, que ya interpretó un convenio colectivo precedente, de similar contenido.

3. Y en relación con la última, sobre aplicación del modelo de gestión de gastos de representación y desplazamiento del personal, refiere que no pretendía la aplicación del art. 37 del ET, sino que, simplemente, se aplicara dicha norma interna para la cuantificación de gastos de traslado y para dar solución a los problemas de transporte, ex art. 36 y 38 del convenio colectivo. Y ello, aunque esta norma no refiere nada al respecto, pero si sería admisible dicha pretensión de conformidad con lo que

recoge la sentencia de esta Sala que reitera. En definitiva, considera que los criterios de cuantificación que esa norma interna recoge para el traslado y transporte público, deberían servir a los efectos de los preceptos convencionales que se debaten.

TERCERO. - 1. El art. 36 del XXIII Convenio colectivo de la Banca (BOE 144, de 14 de junio de 2016), vigente en el momento en el que se adoptó la decisión empresarial, bajo la rúbrica de Traslados, dispone lo siguiente:

La Empresa, aparte de los casos de sanción, podrá trasladar a su personal siempre que éste dé su consentimiento.

A falta de acuerdo y por necesidades del servicio, podrá la Empresa trasladar, más allá del límite derivado del radio de acción establecido en el Artículo 38 del presente Convenio, entre el 5 por ciento más moderno en la Empresa y dentro de éste a quien sufra menos perjuicio atendiendo a los siguientes criterios y orden de prioridades:

[...]

No obstante, con las mismas prioridades fijadas en el párrafo anterior y de conformidad con el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el traslado exija cambio de residencia, se requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, no siendo suficiente para llevarlo a cabo la mera concurrencia de "necesidades del servicio".

[...].

Los gastos de traslado del personal y familiares que con él convivan, así como los de traslado de sus bienes muebles, serán por cuenta de la Empresa.

Las Empresas ayudarán al personal para que consiga vivienda en la plaza a que hubiera sido trasladado forzosamente. [...]"

El art. 38, en relación con las coberturas de servicios en la misma plaza o próximas, dispone lo siguiente: " Las Empresas podrán cubrir las necesidades del servicio existentes, realizando cambios de puesto de trabajo, que no tendrán la consideración de traslado ni movilidad geográfica, dentro de una misma plaza o de un radio de 25 kilómetros a contar desde el centro del municipio donde el personal prestaba sus servicios a 30 de enero de 1996, o desde donde se trasladen voluntariamente, y los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados.

[...]. En el caso de que el cambio sea a otra plaza distinta de la que venía prestando sus servicios dentro del radio de 25 kilómetros, las Empresas colaborarán en la solución de los problemas derivados del transporte, que puedan generarse como consecuencia de la aplicación de esta norma [...]"

2. Sobre la regulación de aquellos preceptos, aunque en relación con otros convenios colectivos precedentes que mantenían similar contenido, esta Sala ha emitido distintos pronunciamientos que pasamos a recordar.

La STS de 15 de junio de 1998, rcud 2945/1997, respecto de otro convenio colectivo pero con igual contenido del aquí art. 38, ya señaló que "el artículo 30 del Convenio tampoco puede referirse a traslados, porque no contempla movilidad geográfica con vocación de permanencia; al contrario lo que hace el Convenio Colectivo es establecer una excepción al concepto genérico de desplazamiento, porque -al tratarse de la misma plaza o dentro de un radio de 25 Km. a contar desde el centro del municipio donde presta servicios el trabajador-, niega que se trate de movilidad geográfica, y así lo dice literalmente: que no tendrán la consideración de traslado ni movilidad geográfica, si bien, establece una excepción racional para cuando, pese a la corta distancia, haya cambio de islas; y fija el deber de la empresa de colaborar a la solución de los problemas que puedan surgir cuando, sin sobrepasar la distancia de los 25 kilómetros se produzca un cambio de localidad en el nuevo puesto de

trabajo" o, como dijo la STS de 26 de abril de 1999, rcud 2765/1998, "no regula los desplazamientos temporales, sino los cambios de puesto de trabajo dentro de las misma plaza o en un radio de 25 kms"

La STS de 27 de octubre de 2003 (rcud 4614/2002), respecto del art. 30 del Convenio Colectivo de la Banca, en vigor en 1999 (aquí art. 38), señaló que " el precepto configura los traslados especiales del artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores como un supuesto que queda *dentro del ius variandi* normal derivado del poder organizativo del empresario, aunque impone algunas exigencias que se vinculan a la consideración de las peticiones voluntarias y de la proximidad del domicilio..".

La STS de 5 de diciembre de 2008, rcud 1846/2007, que se cita en el motivo, aunque resuelve sobre un supuesto del citado art. 30, del convenio colectivo entonces vigente y que se refiere a la cobertura de vacantes en la misma o próximas plazas, recuerda que "El art. 28 [aquí art. 36] regula los traslados que se producen superado el límite de distancia del artículo 30 y que han de justificarse por necesidades del servicio, dando lugar a la cobertura de los gastos de traslado, tanto los personales como los del mobiliario" y lo diferencia del supuesto del art. 40.1 del ET que exige cambio de residencia. Respecto del art. 30, refiere que ", no serán aplicables ni las indemnizaciones del artículo 28 del Convenio, ni la compensación por gastos del artículo 40.1.4.º del Estatuto de los Trabajadores", e indica que cualquier instrucción u orden interna emitida por el empresario no puede cercenar los derecho que convencionalmente pudiera tener el trabajador. Y, dicho cambio de puesto de trabajo dentro de la misma plaza o hasta un radio de 25 km, lo identifica como un supuesto de " ius variandi empresarial en cuanto a la determinación del lugar en que ha de ejecutarse la prestación de trabajo, bien se considere esa facultad del empresario como movilidad funcional del artículo 39 del Estatuto o como movilidad geográfica "débil", en cuanto excluida del régimen del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores ( sentencia de 27 de diciembre de 1999 ). De ahí que el eventual coste que pudiera ocasionar el cambio de lugar de trabajo tendría que ser asumido por el trabajador, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de las cantidades que pudieran acreditarse por la vía del artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, si estuvieran previstas, como sucedía con la regulación histórica del plus de distancia o del plus de transporte", salvo que el convenio colectivo imponga una regla al empresario como la que contiene ese precepto, al tener que colaborar, indicando sobre tal obligación que " La regla es imperativa ("las empresas colaborarán"), aunque su contenido es difuso a la hora de establecer las obligaciones en que ha de concretarse esa colaboración. Pero lo cierto es que la colaboración, que lógicamente hay que referir a la participación en los costes que pueden derivarse de los gastos de transporte o de la ampliación del tiempo de desplazamiento, está prevista y no se ha cumplido por la empresa, sin que tampoco exista acuerdo para precisarla. Esto crea un margen de discrecionalidad para el órgano judicial, que en el presente caso ha acudido a la cantidad que prevé la aludida norma interna, aunque tal cantidad esté prevista para otro supuesto. Es obvio que podrían haberse aplicado otros criterios para resolver la indeterminación de la norma, pero el control del ejercicio de la discrecionalidad del órgano judicial no es función propia de la casación, que ha de limitarse al examen de las denuncias de infracción legal, ni ese control se ha propuesto por la parte recurrente".

3, La STS de 19 de abril de 2004, rcud 1968/2003, que se cita en la sentencia recurrida, resuelve un supuesto general de cambio de lugar de la prestación de servicios que no requiere cambio de residencia pero que exige un mayor tiempo de desplazamiento, pretendiendo los trabajadores que se les abonase la compensación correspondiente por el traslado y el mayor tiempo invertido por día efectivo de trabajo. Esta Sala confirmó la desestimación de la pretensión porque "La reforma operada en nuestro sistema de relaciones laborales por la Ley 11/1994 impuso a los trabajadores determinados sacrificios, compensación de la naturaleza del contrato de trabajo como de tracto sucesivo. Entre ellas, las de tener que soportar la movilidad geográfica cuando concurren las circunstancias legales que la hacen posible. Está legalmente prevista la indemnización por gastos de traslado de trabajador y familia, cuando el del centro de trabajo implica la necesidad de cambio de residencia, mas, cuando el

traslado no exija cambio de residencia, no establece otras compensaciones que las pactadas entre las partes o impuestas en convenio colectivo, o, en su caso, la posibilidad de extinguir el contrato con la indemnización legalmente establecida. No queda precepto alguno que imponga al empresario la obligación de satisfacer el mayor tiempo invertido en el desplazamiento como hora de trabajo".

CUARTO. - 1. Lo primero que plantea el recurso se refiere a la interpretación que ha de otorgarse a los términos "radio de acción", que se recogen en el art. 36 del convenio colectivo y que, como ya indica la sentencia recurrida, sea en un sentido -el que ella entiende- o sea el que pretende la parte actora, lo que va a provocar es que el colectivo de afectados por la segunda pretensión puedan pasar a serlo de la primera, con el distinto efecto que depara una y otra a los afectados por los cambios de centros de trabajo.

El convenio colectivo no ofrece base para poder entender lo que realmente quiere indicar cuando toma como términos para delimitar los supuestos que se contemplan en los arts. 36 y 38, la expresión "radio de acción". Siendo ello así, lo único que podemos realizar es atender a las reglas de interpretación de los convenios colectivos que, según nuestra doctrina, atiende a la singular naturaleza de aquellos, señalando como criterios a seguir, los recogidos en los arts. 3.1, 1281 a 1283 y 1285 del Código Civil (CC) Así, se ha dicho que " Al respecto, es doctrina constante de esta Sala que, atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes ( arts. 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas ( arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras ( arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras ( arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable ( STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo" ( STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007)" (STS992/2022, de 21 de diciembre ( rec. 1437/2019).

También venimos sosteniendo en STS 662/2022, de 13 de julio (rec. 91/2020), recordando doctrina precedente, que "frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta [...]. Consecuentemente, en este tipo de recursos, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas que pueden caber igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia"

3. En este caso, debemos entender que la exégesis de la sentencia recurrida se presenta como la más acorde a aquellas reglas, aunque no ignoramos que no excluye de forma contundente que se pueda dar otro posible alcance, como el que sostiene la recurrente pero que realmente no lo asume.

Además, ninguna repercusión va a tener lo que aquí se interesa cuando la pretensión que se articula para nada hace mención del concepto que quiere interpretar y, por ello, no tiene alcance alguno sobre el pronunciamiento que se está pidiendo.



4. La parte actora también insiste en la necesidad de tener que distinguir entre los que constituye traslado o movilidad geográfica, con o sin cambio de residencia, y los supuestos del art. 38. En este punto, simplemente aclarar algunas de las consideraciones que se contienen en la sentencia recurrida que, viene a mantener los distintos supuestos en relación con los cambios de ubicación de sus centros de trabajo que pueden confluír en el sector, aunque con calificaciones jurídicas que esta Sala no ha fijado, como en ella se dice.

En ese sentido, reiterar que junto a los supuestos de movilidad geográfica o traslado del art. 40.1 del ET, que atienden a la necesidad de cambio de residencia y causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o productivas), el convenio colectivo del sector contempla otros traslados, sin cambio de residencia, pero que lo sean por necesidades del servicio e impliquen una distancia superior a 25 km, que se regula en el art. 36, y, también y como tercera categoría, los cambios de puesto de trabajo dentro de la misma plaza o no superior a 25 km, que ha identificado como movilidad débil, integrada en el ius variandi, regulada en el art. 38 del convenio colectivo. Así se obtiene de las sentencias que hemos recogido anteriormente, incluida la que la propia sentencia recurrida toma como referencia al resolver la primera pretensión que se articula en la demanda.

Tras estas puntualizaciones, pasamos a resolver lo que sigue planteando la parte demandante.

QUINTO. - La recurrente cuestiona el alcance que se ha dado en la sentencia recurrida a los "gastos de traslado del personal", que se contempla en el art. 36 del Convenio Colectivo

La previsión del convenio colectivo dispone, como se ha reflejado anteriormente, que en los supuestos de traslado del trabajador a otro centro que dista más de 25 km., adoptada por la empresa por necesidades del servicio y que no implique cambio de residencia, obliga a la empresa a correr con los gastos de traslado del empleado y familiares que con él convivan, así como el de bienes muebles del trabajador.

El alcance que ha dado la sentencia de instancia a estos términos son los que debemos mantener, siguiendo nuestra doctrina en materia de interpretación de los convenios colectivos, porque son claros y no deja lugar a dudas de lo que con ello se ha querido establecer. Esto es, que, si el trabajador libremente cambia de residencia, con los gastos que ello pueda ocasionar, será la empresa la que deba asumirlos. Gastos de traslado del personal y familia, incluidos los de los bienes muebles, lo que implica que exista un libre cambio de residencia del trabajador o del grupo familiar.

Es cierto que el traslado a una distancia superior a 25 km que no requiera cambio de residencia es distinto del que se contempla en el art. 40.1 del ET, que sí la requiera, pero es lo cierto que, a los efectos de los gastos de traslado, es evidente que, tanto en uno como en otro, los negociadores del convenio ha previsto que corran a cargo de la empresa esos gastos que el traslado del trabajo y, en su caso de familia, con la de los bienes muebles, pueden acarrear, de forma que siendo obligado o voluntario el cambio de residencia, uno y otro, a esos efectos, tienen igual tratamiento ante similares circunstancias personales y familiares. No hay razón para, en este caso, identificar el traslado, al que se vincula el gasto, con otro contenido. Se ha establecido una obligación de tracto único.

No implicando la alteración la necesidad de cambio de residencia y no llevándose a cabo éste, ciertamente la nueva ubicación altera el régimen ordinario de desplazamiento al lugar de trabajo que pudiera tener el trabajador, y que en ese caso la empresa está liberada de cualquier actuación que pudiera paliar las dificultades que puedan surgir, siendo que cuando la distancia es menor sí que se impone a la empresa una colaboración para atenuar los problemas derivados del transporte- Pero a los efectos que aquí se está demandando, no es posible dar al convenio colectivo un contenido que, claramente, no tiene. Y ello nada tiene que ver con el desplazamiento de más de 25 km. que, hacia otro lugar eso sí, deba realizar el trabajador a diario, cuando en este caso, además, y como bien señala la sentencia recurrida, la empresa ha adoptado una medida que, a la vista de lo expuesto, no venía

obligada por el convenio colectivo y, por ello, como entiende la sentencia impugnada, lo mejora, e incluso respecto de las previsiones que le impone el art. 38 del convenio colectivo para el otro supuesto, como no podía ser de otra forma dada la mayor onerosidad que, en principio, puede tener aquella otra medida.

La STS de 5 de septiembre de 2006, rec. 1846/2007, que a lo largo del motivo invoca la parte recurrente, nada tiene que ver con lo que en este extremo se está cuestionando, tal y como resulta de lo que hemos dejado indicado en apartados anteriores.

Tampoco la posición y criterio interpretativo que han tomado los recurrentes en orden a la pretensión, aunque sean las legitimadas para negociar, no puede equipararse a la voluntad de las partes negociadoras sin atender a la otra parte que la configura y menos erigirse una competencia que corresponde a la Comisión Paritaria (Disposición Final del convenio colectivo).

SEXTO. - La siguiente cuestión que suscita la recurrente, se refiere a la segunda pretensión, desestimada también en la sentencia recurrida y que afecta a los trabajadores que han sufrido un cambio de centro de trabajo que no supera una distancia de 25 km. En concreto, recordamos que la pretensión articulada en demanda consistía en "el derecho de los trabajadores afectados /as [...] a que BBVA colabore en el abono de los gastos de transporte o desplazamiento que le supongan al trabajador/a el cambio de centro de trabajo"

La sentencia recurrida, como señala la recurrente y ya hemos indicado, se remite a otro pronunciamiento previo en el que exponía que correspondía a la parte actora acreditar los problemas de transporte que el cambio del centro de trabajo le acarrea y, por tanto, que el problema que se haya ocasionado no es por la simple distancia al domicilio, ya que el convenio no establece ninguna compensación económica en esos supuestos.

La desestimación de esta pretensión debe mantenerse porque, efectivamente, no hay previsión convencional que imponga a la empresa el concreto deber de abonar los gastos de transporte o desplazamiento por ese cambio de centro, ya que el dictado literal del art. 38 del Convenio colectivo, lo que impone es una obligación de la empresa de dar solución a los problemas que el cambio de centro pueda implicar de forma que, de haber querido identificar esa obligación con una concreta y específica así lo hubiera fijado como lo hace en relación con otros conceptos en los que el tratamiento del transporte está presente de forma más concreta en su contenido obligacional.

Es cierto que esta Sala, en la STS de 5 de diciembre de 2008, rec. 1846/2007, que se cita en el escrito de recurso y a la que se ha hecho referencia en esta resolución, ha considerado que la previsión del convenio colectivo que en este sector impone al empresario la obligación de colaborar se ha entendido como "...regla es imperativa ("las empresas colaborarán"), aunque su contenido es difuso a la hora de establecer las obligaciones en que ha de concretarse esa colaboración. Pero lo cierto es que la colaboración, que lógicamente hay que referir a la participación en los costes que pueden derivarse de los gastos de transporte o de la ampliación del tiempo de desplazamiento, está prevista y no se ha cumplido por la empresa, sin que tampoco exista acuerdo para precisarla".

Ahora bien, esa doctrina está resolviendo un caso puntual de un trabajador que estaba reclamando los gastos de transporte por el desplazamiento durante el periodo comprendido entre 1 de enero a 31 de agosto de 2004, a razón de 0,19 euros por km., que es el importe por kilometraje que figura en la norma interna que regula los gastos de desplazamientos y que nada tiene que ver con la que aquí se pretende hacer valer por los actores. Es cierto que en aquel caso, la empresa se oponía a que tuviera que cumplir en esos términos -abonar gastos de transporte por desplazamiento- la obligación del convenio, y que esta Sala razonó como se ha indicado anteriormente, pero lo que viene a poner de manifiesto dicha sentencia es que la empresa debe participar en los costes que puedan derivarse de esa nueva situación en relación con el transporte y que en aquel caso la propia parte actora determinó

en un concreta colaboración que la Sala, en atención al criterio de discrecionalidad del órgano judicial de instancia, confirmó al entenderlo razonable.

Nada de esto acontece en el planteamiento que se nos trae al recurso y que ha resuelto la sentencia recurrida, como bien se indica en ella y que nos llevaría a enlazarlo con lo que plantea en el siguiente motivo, que trata de la última pretensión de la demanda, consistente en que "para la cuantificación de esos gastos debe tomarse como referencia las cantidades establecidas en el documento interno "Modelo de Gestión de Gastos de Representación y Desplazamiento del Personal" debe responderse en sentido negativo

Esto es, se interesa por los demandantes que a los efectos de esa colaboración se imponga a la empresa la obligación general de abonar los gastos de transporte y se cuantifiquen acudiendo a la norma interna..

En este caso, como dice la sentencia recurrida la colaboración recurriendo al pago de los gastos de transporte en general, y al margen de las concretas circunstancias que cada trabajador pueda presentar, no se infiere de la previsión convencional ni tampoco de lo que esta Sala ha resuelto en relación con una concreta situación.

Siendo ello así, resulta irrelevante que la parte quiera tomar en consideración a aquellos fines, -abono de gastos de transporte- determinada norma o pueda acudir a otros criterios cuando lo relevante es que se determine, según el caso que se presente en cada supuesto, el problema a cubrir y que se vincule al transporte que es lo que, en definitiva, ha querido decir el convenio dado que son situaciones muy concretas las que puedan tener que se cubiertas antes esos cambios para cada uno de los trabajadores afectados y ello justificaría precisamente los términos recogidos en el precepto.

SÉPTIMO. - Por todo lo expuesto, de conformidad con lo informado por el ministerio fiscal, procede desestimar el recurso, confirmar la sentencia recurrida. Todo ello sin imposición de costas, por mandato del art. 235 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:

1.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Federación Sindicat D'Estalvi de Catalunya Sindicato de Empleados de Crédito (Federación SEC) representado por el letrado D. Raúl del Palacio Miguel, contra la sentencia de 16 de octubre de 2019, aclarada por auto de fecha 14 de enero de 2020, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el procedimiento de conflicto colectivo núm. 17/2019.

2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

3.- Sin imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.