

Tribunal Supremo

TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 580/2021 de 26 mayo
JUR\2021\189597

CONFLICTO COLECTIVO. CARGILL, SLU. COPIA BÁSICA DE LOS CONTRATOS QUE EN MATERIA RETRIBUTIVA REPRODUCE EL CONTENIDO DE ÉSTOS, AJUSTÁNDOSE A LAS EXIGENCIAS DEL ART. 8.4 ET. APLICA DOCTRINA: STS 24.03.1998, RC 2714/1997 y las que la siguen.

ECLI:ECLI:ES:TS:2021:2211

Jurisdicción:Social

Recurso de Casación 189/2019

Ponente:Excma. Sra. Concepción Rosario Ureste García

CASACION núm.: 189/2019

Ponente: Excma. Sra. D.ª Concepción Rosario Ureste García

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 580/2021

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

Dª. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Ángel Blasco Pellicer

Dª. Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 26 de mayo de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación formalizado por la representación procesal de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de

Trabajadores (FICA-UGT), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en fecha 18 de octubre de 2019 [autos 203/2019], en actuaciones seguidas por la misma parte frente a Cargill, S.L.U., sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. Manel Ventolà Mallart, Letrado, actuando en nombre y representación de la entidad mercantil Cargill, SLU.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO

Por Doña Patricia Gómez Gil, Letrada, en representación de Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT), se presentó demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: "se declare el derecho a que la copia básica de los contratos que entregue, la empresa, a los representantes de los trabajadores debe de contener expresión del salario real pactado, no siendo válida la expresión según pacto".

SEGUNDO

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que se practicaron las pruebas que fueron admitidas, con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO

Con fecha dieciocho de octubre de dos mil diecinueve, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: "Desestimamos la demanda formulada por DOÑA PATRICIA GÓMEZ GIL, Abogada, de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UGT (FICA-UGT), contra, CARGILL S.L.U, sobre, CONFLICTO COLECTIVO y absolvemos a la empresa demandada de las pretensiones frente a la misma deducidas en demanda".

CUARTO

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "**PRIMERO.-** El Sindicato demandante, tiene la consideración de más representativo, e implantación en el seno de la empresa.- **SEGUNDO.** - La empresa demandada tiene centros de trabajo en varias Comunidades Autónomas, en Barcelona, uno en

Tarragona, uno en Zaragoza y en Madrid (Colmenar Viejo). El presente conflicto afecta a todos los trabajadores de la empresa. (hecho conforme).- **TERCERO** .- La empresa demandada Cargill S.L.U. viene facilitando a los representantes de los trabajadores para realizar las funciones de control que tienen encomendadas, copias básicas de los contratos en los que se hace constar, el nombre del trabajador contratado, la duración del contrato , su objeto, el grupo o categoría profesional en que se le encuadra, el centro de trabajo donde debe prestar sus servicios, la fecha de finalización, la Normativa específica aplicable y la duración del periodo de prueba pactado. En relación con el salario, se limita a reproducir el contenido de los contratos originales, que utilizan las siguientes modalidades:

- "35.000 € brutos". Convenio colectivo de aplicación Cargil S.L.U. Convenio empresa.

- "SC 26.195,08 € brutos". Convenio colectivo de aplicación Cargil S.L.U. Convenio empresa.

- "S/ Pacto ". Convenio colectivo de aplicación de Fabricación de alimentos compuestos para animales.

- "S/C. Pacto". Convenio colectivo de aplicación Cargil S.L.U. Convenio empresa.

- "S.C. 17.930,88 € brutos". Convenio colectivo de fabricación de alimentos opuestos para animales";

- "17.035,72 € brutos". Convenio colectivo de Cargil S.L.U. Convenio empresa";

- "S/ convenio". Convenio colectivo de Fabricación de alimentos compuestos para animales.

- "S/ Pacto". Convenio colectivo de Fabricación de alimentos compuestos para animales. (descripciones 16 a 20 y 27 a 30, cuyo contenido, se da por reproducido).-

CUARTO.- El 4 de septiembre de 2019 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA, que finalizó teniendo como resultado la falta de acuerdo entre las partes intervinientes. (Descripción 2).- Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO

En el recurso de casación formalizado por la representación procesal de Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT), se consignó motivo: Único: Se articula al amparo de lo previsto en el artículo 207.e) de la Ley de la Jurisdicción Social por infracción del [artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#) , y de la Jurisprudencia aplicable.-

SEXTO

Transcurrido el plazo concedido para impugnación del recurso, se presentó escrito a tal efecto por el D. Manel Ventolà Mallart, Letrado, actuando en nombre y representación de la entidad mercantil CARGILL, SLU, siendo emitido informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO

Se señaló para la votación y fallo del presente recurso el día 26 de mayo de 2021, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-

1. Frente a la sentencia desestimatoria de la demanda sobre conflicto colectivo, la FEDERACIÓN DE LA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UGT (FICA-UGT) formaliza recurso de casación ordinaria estructurado en un solo motivo al amparo del [art. 207.e](#) de la [Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(RCL 2011, 1845\)](#), en el que denuncia la infracción del [art. 8.4](#) del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#), y de la Jurisprudencia aplicable (aunque nada concreta sobre ella).

La demanda de la que dimana este procedimiento versa sobre el derecho a que la copia básica de los contratos que entregue la empresa a los representantes de los trabajadores debería contener expresión del salario real pactado, no siendo válida la expresión "según pacto", o el salario mínimo del Convenio Colectivo, si este no es el real.

La sentencia recurrida ha desestimado ese postulado, citando en su apoyo doctrina de esta Sala IV y del Tribunal Constitucional, y precisando que la copia básica de los contratos entregada a los representantes de los trabajadores concuerda con el contenido de tales contratos, sin que la normativa de cobertura imponga ampliar la obligación de información. En relación con el salario, indica que se limita a reproducir el de los contratos originales, que utilizan las modalidades, "según convenio", "según pacto", en otras ocasiones cuantifica el salario, y que no se acreditó que el salario reflejado en aquellos casos en los que se concreta, no sea el real.

2. El Ministerio Fiscal en el trámite del [art. 214 LRJS](#) emite informe acerca de la improcedencia del recurso formalizado. No obstante, indica las previsiones del [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo \(RCL 2019, 374\)](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, -en vigor en el momento de promover la litis- que, en la misma

línea del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, establece que las empresas deberán llevar un registro de los sueldos medios de su plantilla desagregados por sexo, grupos y categoría profesionales, y puestos similares, para evitar la brecha salarial. Atendido el espíritu de esa regulación, apunta que el recurso podría ser estimado, al menos para que la RLT pueda conocer si se cumplen los parámetros de la relación salarial entre trabajadores hombres y mujeres.

La representación de la entidad mercantil CARGILL SLU impugna el recurso aseverando que no es necesario concretar individualizadamente el salario de todos los trabajadores y que resulta suficiente informar respecto de los salarios por categorías y departamentos. Todo ello salvo que el convenio colectivo estableciera otra cosa y ampliase los derechos de los RLT en esta materia o bien éstos hubieran expuesto algún tipo de concreta justificación y específica que hiciera necesario el conocimiento del salario en los términos postulados, lo que aquí no acaece. Señala también que la empresa, al indicar exactamente lo mismo en el contrato de trabajo que en la copia básica, cumple con sus obligaciones y nada más se le puede exigir si la copia básica es un fiel reflejo del contrato de trabajo.

SEGUNDO.-

1. El recurso de casación formalizado sostiene que la práctica que viene realizando la empresa consiste en que la copia básica del contrato de trabajo que se entrega a los representantes de los trabajadores incorpora en cuanto al salario la expresión "según pacto", o consigna una determinada cantidad, que coincide con el salario mínimo de Convenio, pero no es el salario real del trabajador. Enfatiza que el salario que debe percibir el trabajador es un dato esencial del contrato de trabajo, a cuyo conocimiento tienen derecho los RLT, no siendo admisible que mediante una práctica fraudulenta se omita dicho conocimiento, incumpliendo las previsiones del [art. 8.4 ET \(RCL 2015, 1654\)](#).

Del relato fáctico extraeremos los siguientes datos: la empresa demandada Cargill S.L.U. viene facilitando a los representantes de los trabajadores para realizar las funciones de control que tienen encomendadas, copias básicas de los contratos en los que se hace constar el nombre del trabajador contratado, la duración del contrato, su objeto, el grupo o categoría profesional en que se le encuadra, el centro de trabajo donde debe prestar sus servicios, la fecha de finalización, la Normativa específica aplicable y la duración del periodo de prueba pactado. En relación con el salario, se limita a reproducir el contenido de los contratos originales, que utilizan las siguientes modalidades:

- "35.000 € brutos". Convenio colectivo de aplicación Cargil S.L.U. Convenio

empresa.

- "SC 26.195,08 € brutos". Convenio colectivo de aplicación Cargil S.L.U. Convenio empresa.

- "S/ Pacto ". Convenio colectivo de aplicación de Fabricación de alimentos compuestos para animales.

- "S/C. Pacto". Convenio colectivo de aplicación Cargil S.L.U. Convenio empresa.

- "S.C. 17.930,88 € brutos". Convenio colectivo de fabricación de alimentos opuestos para animales;

- "17.035,72 € brutos". Convenio colectivo de Cargil S.L.U. Convenio empresa;

- "S/ convenio". Convenio colectivo de Fabricación de alimentos compuestos para animales.

- "S/ Pacto". Convenio colectivo de Fabricación de alimentos compuestos para animales."

2. Precisaremos también la delimitación negativa del conflicto: no alcanza a los contratos suscritos entre la entidad demandada y sus trabajadores, sino que se ha circunscrito al contenido de la copia básica que aquélla entrega a los representantes de los trabajadores. Tampoco se proyecta ni menciona en modo alguno las previsiones del [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo \(RCL 2019, 374\)](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que, sin embargo, sí invoca el Ministerio Fiscal junto al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en cuanto a la llevanza de un registro de los sueldos medios de la plantilla desagregados por sexo, grupos y categoría profesionales, y puestos similares, para evitar la brecha salarial.

TERCERO.-

1. El tenor literal de la norma estatutaria que se denuncia vulnerada (art. 8.4) es el siguiente: "El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero,

el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la [Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo \(RCL 1982, 1197\)](#), de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento".

2. Las pautas jurisprudenciales en esta materia han girado, por una parte, acerca de la calificación y contenido mismo de la copia básica objeto de entrega. En [STS de fecha 24.03.1998, RC 2714/1997 \(RJ 1998, 3009\)](#), aplicando entonces el [art. 8.3 ET \(RCL 2015, 1654\)](#) y la incorporación de la obligación establecida por primera vez en la [Ley 2/1991, de 7 de enero \(RCL 1991, 39\)](#), de suministrar a los miembros del Comité de Empresa una copia básica de todos los contratos de trabajo que deban formalizarse por escrito, señalamos también su finalidad: comprobar la adecuación del contrato a la legislación vigente. Respecto de dicho contenido, recordamos el mandato legal: todos los datos del contrato, a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudieran afectar a la intimidad personal. De la interpretación de este precepto resaltan 2 conceptos: el de copia y el de básica. E igualmente la Sala precisaba qué había de entenderse por copia -traslado o reproducción de un escrito- y su adjetivación (básica). En cuanto a la adjetivación, básica, afirmábamos que cumple este requisito la copia que recoge lo "fundamental", aunque no sea facsímil.

En esa sentencia alcanzábamos las conclusiones que siguen, y que resultan extrapolables al caso ahora enjuiciado:

"1.- El empresario ha de entregar una copia. Por tanto, no está obligado a

suministrar datos distintos de los que figuran en el documento original. Es más, si así lo hiciera no cumpliría el precepto. No sería cumplir el mandato el que en el contrato original se exprese que el salario será según convenio y, posteriormente, en la copia fijar la cantidad numérica que corresponde. De obrarse así es cuando se ocultaría al Comité la posibilidad de comprobar si se estaba obrando o no correctamente.

2.- El mandato legal excluye del deber de comunicar la copia básica, respecto a determinados contratos (los de alta dirección) y determinados datos (los estrictamente personales), pero en ningún punto amplía la obligación de suministrar al Comité datos que no figuran en el contrato original.

3.- Ciertamente que con el proceder de la empresa demandada estableciendo en los contratos originales que salario, jornada y vacaciones serán los de convenio, acaba impidiendo al Comité valorar si las condiciones en las que se prestan los servicios corresponden o no con la legalidad vigente y, formando parte de ella, del propio convenio colectivo. Pero tal forma de proceder, posiblemente encuadrable en las infracciones recogidas hoy en el Título IV del Estatuto de los Trabajadores, no es objeto de este proceso. Como señala la sentencia recurrida, aquí se solicitaba que se declarase el derecho del Comité a que en la copia básica que se le entregue figuren determinados datos. Y, en la medida que tales datos no figuran en los contratos originales, no es posible incluirla ahora como formando parte e la copia".

En [STS 11.12.2003, RC 63/2003 \(RJ 2004, 2577\)](#) , con cita de la anterior resolución, la controversia se focalizaba en el contenido concreto de la obligación empresarial, al plantearse la disyuntiva de si resultaba cumplida expidiendo un documento que portase lo fundamental del contrato, o si era preciso trasladar una copia íntegra del contrato (con la salvedad de los datos legalmente exceptuados). Entiende la Sala "conforme al primer criterio hermenéutico, contenido en el [art. 3 del Código Civil \(LEG 1889, 27\)](#) , cual es el de interpretación de las normas "en el sentido propio de sus palabras", que la palabra copia, según uno de los sentidos del diccionario de la Real Academia Española, significa: "reproducción literal de un escrito", o "cada uno de los ejemplares que resultan de reproducir una fotografía, una cinta magnética, un programa informático, etc..". Este significado deriva, también, de una parte, del concepto unitario que ha de tener la copia, que deben recibir no solamente los representantes de los trabajadores, sino la oficina de empleo y a la que, además, pueden tener acceso, con la obligación de sigilo, "los órganos de participación institucional, que reglamentariamente tengan tales facultades" ([art. 8.3.b\) ET](#)), pues sería ilógico, a falta de distinción legal expresa, que el mismo vocablo de "copia" tuviera diferente contenido según los órganos destinatarios de su recepción o consulta.

La calificación de "básica" no desvirtúa el sentido antedicho, sino que puede servir para complementarlo; básico, según también el diccionario de la Real Academia Española, equivale a "fundamental" o "perteneiente a la base o bases sobre la que se sustenta una cosa" y, con referencia al caso concreto puede significar que la copia se extiende a todo el contrato celebrado, salvo los datos expresamente excluidos".

En posteriores pronunciamientos se ha valorado el dato atinente a la retribución o salario, afirmando que no es un dato de carácter personal ni íntimo susceptible de reserva para salvaguardar el respeto a la intimidad. Hemos aseverado que, tratándose de un elemento esencial del contrato de trabajo, de naturaleza contractual, laboral y profesional, no deviene necesario recabar el consentimiento previo del trabajador individual para que los representantes sindicales puedan acceder, en su caso, al mismo. Así, en [STS 19.02.2009, RC 6/2008 \(RJ 2009, 1620\)](#), perfilamos el contenido de la obligación de dar la copia básica: todos los datos del contrato a excepción del número del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982 de 5 mayo, pudiera afectar a la intimidad personal, sin que en aquel supuesto el convenio aplicable ampliase en este ámbito los derechos establecidos en tal Ley.

Respecto de la obligación empresarial de facilitar a los representantes legales de los trabajadores información y copia de los pactos de horas complementarias entre empresa y trabajadores a tiempo parcial, una vez formalizado el contrato de trabajo, también interpretamos la normativa convencional de cobertura para comprender el deber de poner en conocimiento aquellos acuerdos posteriores que implican una modificación del contrato inicial ([STS 16.02.2021, RC 57/2019 \(RJ 2021, 765\)](#)).

3. Aunque en el actual litigio el recurrente apunta que "resulta evidente que tiene que existir otro documento escrito (cuya naturaleza es lógicamente de contrato de trabajo) donde conste ese pacto salarial", nada ha acreditado al respecto. Ningún dato fáctico permite sostener la existencia de pactos complementarios o modificativos de los contratos inicialmente suscritos, y que son los más arriba descritos.

Tampoco resultó probada la situación de fraude en la que insiste en fase casacional, diciendo que la sentencia recurrida no ha analizado que "se trate de los mismos datos los mismos son insuficientes o irreales". Reiteramos aquí, como hacíamos en STS de 6.10.2020, rcud 1381/2019, que el fraude no se presume y ha de ser acreditado por el que lo invoca -"([SSTS 16/02/93 \(RJ 1993, 1174\)](#) -rec. 2655/91-; ... [21/06/04 \(RJ 2004, 7466\)](#) -rec. 3143/03-; y 14/03/05 -rco 6/04-], lo que puede hacerse - como en el abuso del derecho- mediante pruebas directas o indirectas, admitiendo las presunciones entre estas últimas el [art. 1253 CC](#) [actualmente, [arts. 385 y 386 LECiv \(RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892\)](#)] ([SSTS 04/02/99 \(RJ 1999,](#)

[1587](#) -rec. 896/98-; ... 14/05/08 -rcud 884/07-; y 06/11/08 -rcud 4255/07-); y aunque el fraude es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundida con la mera infracción o incumplimiento de una norma (SSTS 04/07/94 -rcud 2513/93-; ... [16/01/96 \(RJ 1996, 191\)](#) -rec. 693/95-; y 31/05/07 - rcud 401/06-), de todas formas es suficiente con que los datos objetivos revelen el ánimo de ampararse en el texto de una norma para conseguir un resultado prohibido o contrario a la ley (SSTS 19/06/95 -rco 2371/94-; y 31/05/07 -rcud 401/06-)...", y repetimos una vez más que el suplico de la demanda no combate el contenido propio de los contratos suscritos por los trabajadores sino el de la copia básica, postulando que exprese el salario real pactado y la invalidez de la expresión según pacto o el salario mínimo del convenio colectivo si éste no es el real.

La ausencia de un soporte o basamento suficiente para sostener esa tesis determina su fracaso y la correlativa confirmación de la sentencia recurrida, que, con cita de la doctrina elaborada por esta Sala, colige la desestimación de la demanda, argumentando que la parte empresarial ha cumplido la carga de entregar la copia de los contratos con los datos básicos contenidos en esos contratos.

Concretamente, lo concerniente al dato retributivo cuestionado se refiere en el incombatido HP 3º, en el que la convicción judicial alcanzada afirma que la copia básica facilitada por la empresa a los representantes de los trabajadores reproduce el contenido de los contratos originales, ajustándose a la definición y calificación de copia básica que la jurisprudencia le otorga: traslado o reproducción de un escrito (contrato) que recoge lo fundamental del mismo y que en materia salarial es su fiel reflejo.

4. Por último, no podrá accederse a la sugerencia del Ministerio Público, atinente a la posibilidad de estimar el recurso para que la RLT pueda conocer si se cumplen los parámetros de la relación salarial entre trabajadores hombres y mujeres, con apoyo en el RD-Ley 6/2019.

Compartiendo que la redacción otorgada al [art. 28](#) ET resultaba comprensiva de la llevanza de un registro (el RDL 902/2020, dictado con posterioridad a la articulación de la demanda de la que dimanar estas actuaciones, desarrolla este marco de actuación) con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, y el derecho de las personas trabajadoras a acceder, a través de la RLT en la empresa, al registro salarial de su entidad -sistema que mejora lo establecido en la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, y que combina varias de las

opciones establecidas en dicho texto: así, el sistema español de registro retributivo permite el acceso de la RLT a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con al menos cincuenta personas trabajadoras como establece la recomendación-, sin embargo, ningún elemento permite sostener en el presente litigio que la parte demandada hubiera incumplido esa exigencia, ni la demanda formulada se proyecta en modo alguno sobre la misma.

Elementales razones de congruencia vedan, en consecuencia, el examen de dichos extremos y cualquier pronunciamiento al respecto.

CUARTO.-

Las precedentes consideraciones determinan la confirmación ya avanzada, oído al Ministerio Fiscal, declarando la firmeza de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, previa la desestimación del recurso formalizado.

Tratándose de la modalidad procesal de conflicto colectivo, cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia (ex [art. 235 LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#)).

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 formalizado por la representación procesal de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT).

Confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en fecha 18 de octubre de 2019 [autos 203/2019], declarando su firmeza.

No procede efectuar pronunciamiento sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.