

84/2017 - B Conflicto colectivo
Juzgado de lo Social nº 21 de Barcelona

Tràmit:

108400 Sentencia 21/06/2019

Nom del document:

SENT TEXTO LIBRE

Destinatari/ària:

Adreça:

Assenyalament:

Tipus d'enviament:

Carta Certificada

L'enviament incorpora documentació en paper



Juzgado de lo Social nº 21 de Barcelona

Avenida Gran Via de les Corts Catalanes, 111, edifici S, pl. 7 - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874547
FAX: 938844926
E-MAIL: social21.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420170004117

Conflicto colectivo 84/2017-B

Materia: Conflicto colectivo

Entidad bancaria
Para ingresos en caja. Concepto: 060400000008417
Pagos por transferencia bancaria:
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 21 de Barcelona
Concepto: 060400000008417

Parte demandante/ejecutante:
Abogado/a:
Graduado/a social:
Parte demandada/ejecutada: TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.,

Abogado/a:

Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 369/2019

Magistrada:

Barcelona, 21 de junio de 2019

Juez
en funciones de refuerzo del Juzgado de lo Social núm. 21 de Barcelona, los presentes autos nº 84/17 seguidos en virtud de demanda formulada por [REDACTED] en calidad de [REDACTED] como demandante; contra TRANSPORTS DE BARCELONA S.A.;

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Los presentes autos traen causa de la demanda presentada en fecha 1 de febrero de 2017, por la parte actora, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, en la que tras citar hechos y fundamentos de derecho que estimaba de aplicación pertinente, terminaba solicitando se dictase sentencia por la que se declare que la conducta de la empresa vulnera el derecho a la libertad sindical del art. 28 de la C.E., al alterar sustancialmente el derecho a la negociación colectiva en los términos expresados en los hechos de la demanda y ordene el cese inmediato de la conducta vulneradora





declarando: a) Que la exclusión del ámbito del convenio colectivo de empresa del persona D.I.T., y en concreto de las personas trabajadoras incluidas en la descripción contenida en las letras a), b), c) y d) del art. 1 del convenio colectivo de empresa y la inclusión en sus respectivos contratos de trabajo de una cláusula en tal sentido vulnera el derecho fundamental del Sindicato demandante a la libertad sindical, en su vertiente referida a la negociación colectiva, regulado por el art 28 de la C.E. b) Declare la nulidad radical de la exclusión del ámbito personal del convenio colectivo de empresa con vigencia en los años 2015 a 2019, de las personas trabajadoras encuadradas en los apartados a), b), c) y d) del art. 1 de dicho convenio. Declare también la nulidad radical de todas las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo individuales que introducen entre sus acuerdos dicha exclusión. c) Ordenar el cese inmediato de la conducta vulneradora condenando a los demandados a integrar efectivamente al personal DIT, excluido en de alta dirección, en el convenio colectivo vigente con pleno respecto de sus condiciones laborales. d) Restablecimiento al demandante de la integridad de su derecho y condenando conjunta y solidariamente a los demandados a abonar al demandante la indemnización de 15.000 euros en concepto de daños y perjuicios.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se dio traslado a la demandada, citando a las partes para la conciliación y la celebración del correspondiente juicio oral que tuvo lugar el día 6 de septiembre de 2017. Abierto el acto, la parte actora se ratificó en su demanda y, las demandadas se opusieron por las razones que obran en el acta, practicando a continuación la prueba que se estimó admisible dentro de la propuesta, terminando las partes comparecientes por elevar a definitivas sus conclusiones.

TERCERO.- En fecha 2 de abril de 2019, por Providencia, se acordó dar traslado a las partes a los efectos de si interesaban la nulidad de la vista celebrada, con nuevo señalamiento o, por el contrario, si asumían el dictado de la Sentencia por la Juez de Refuerzo designada.

Por ninguna de las partes se ha solicitado la nulidad de la vista celebrada en fecha 6 de septiembre de 2017.

CUARTO.- En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El conflicto colectivo planteado afecta a los trabajadores de la empresa TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., con CIF.- A- 08016081. (Hechos no controvertidos).





SEGUNDO.- Por Resolución de fecha 25 de enero de 2017, se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa de TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., para los años 2015-2019. (BOPB de fecha 20 de febrero de 2017, doc.núm.1, ramo de prueba de la parte actora).

En la mesa negociadora del citado Convenio Colectivo, estuvo presente la empresa, el sindicato actuante y, los sindicatos codemandados,

Finalmente, quién firmó el Convenio Colectivo fue la empresa y, los sindicatos (Hechos no controvertidos).

El art. 1 del citado Convenio Colectivo dispone: *"1. Àmbit personal i territorial. Les normes que conté aquest Conveni col·lectiu s'apliquen a tots els treballadors de la plantilla de l'empresa Transports de Barcelona, SA, enquadrats als grups professionals inclosos en la taula salarial adjunta (Annex 1), independentment de quin sigui el centre o lloc de treball on prestin els seus serveis.*

El personal EUR es regirà pel pacte de trasllat acordat amb aquesta finalitat i els acords específics que afectin el col·lectiu esmentat.

1. En qualsevol cas, i sense perjudici del previst a l'apartat 3 següent, queden exclosos del present conveni:

a) Els treballadors que formin part del Consell de Direcció.

b) Els treballadors que ocupin llocs de treball inclosos a l'estructura de direcció de la Xarxa de Bus, concretament Directors d'Àrea, de Servei, Caps d'Explotació, Caps de Material Mòbil, Caps d'Oficina i altres Caps d'Unitat.

c) Els treballadors que ocupin altres llocs de coordinació tècnica o d'especial responsabilitat, que es determini pel contingut del seu lloc de treball, com poden ser: els Caps de Grup Operatiu de Línia, Responsables de Coordinació Operativa de Nit, responsables tècnics (de control de qualitat, de projectes d'operacions,...) etc.

d) La resta de Directors d'Àrea, Directors de Servei, Caps d'Unitat i responsables i coordinadors tècnics d'especial responsabilitat que desenvolupin les seves tasques en altres àmbits fora de la Xarxa de Bus.

2. Des de de la data de signatura del present Conveni, dintre del Grup professional A) de Quadres es crea un nou subgrup professional A.1. S'inclou en aquest Subgrup professional el personal que ocupi llocs de treball emmarcats en els nivells de classificació 11 i 12.





Codi Segur de Verificació: ED7PBZLGIKCKHRITASOMUJQ9KSERX96

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejpal.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html>

Signat per Domínguez Palacios, Laura María,

Data i hora 21/06/2019 10:13

3. Els treballadors que actualment formin part del Grups 4 i 5 del col·lectiu DITS (Directius i Tècnics) de fora de conveni col·lectiu podran optar voluntàriament per incorporar-se respectivament als nivells 12 i 11 previstos en l'apartat anterior del present Conveni, sense que aquest canvi suposi, en cap cas, la pèrdua de poder adquisitiu”

El artículo 2, dispone: “Vigència i durada. El present Conveni tindrà una durada de 5 anys, compresos de l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2019. Les condicions econòmiques i modificacions en matèria de jornada i d'altres introduïdes al present Conveni, tindran efectes a partir de la seva signatura, excepte en allò que s'indiqui el contrari. La seva durada serà fins el 31 de desembre del 2019, entenent-se automàticament prorrogat d'any en any si no se'n formula denúncia. En cas de denúncia, seguiran regint les condicions aquí pactades fins a l'aprovació d'un nou Conveni col·lectiu. La durada pactada s'entén sense perjudici de la vigència temporal convinguda per a les mesures que a aquest efecte així ho determinin”.

TERCERO.- El Convenio Colectivo de trabajo de la empresa de TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., para los años 2009-2012, en su artículo 1 disponía: “Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A” encuadrados en los grupos profesionales incluidos en la tabla salarial adjunta, cualquiera que sea el centro o lugar de trabajo en el que presente sus servicios. El personal Euro se regirá por el pacto de traslado acordado al efecto y los acuerdos específicos que afecten a dicho colectivo.” (Convenio Colectivo, para los años 2009-2012, doc. núm. 1, ramo de prueba del [redacted])

El Convenio Colectivo de trabajo de la empresa de TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., para los años 2012-2014, en su artículo 1 disponía: “Les normes que conté aquest Conveni col·lectiu s'apliquen a tots els treballadors de la plantilla de l'empresa Transports de Barcelona, SA, enquadrats als grups professionals inclosos en la taula salarial adjunta, independentment de quin sigui el centre o lloc de treball on prestin els seus serveis. El personal EUR es regirà pel pacte de trasllat acordat amb aquesta finalitat i els acords específics que afectin el col·lectiu esmentat”. (Convenio Colectivo, para los años 2012-2014, doc. núm. 2, ramo de prueba del [redacted])

Ambos Convenio Colectivos resultaron firmados con acuerdo del sindicato actuante, [redacted] (Acta final de Acuerdo de sendos Convenios, doc. núm. 7 y 8, ramo de prueba de la empresa demandada).

CUARTO.- Dentro de la empresa TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A, hay un colectivo de trabajadores, a fecha de juicio, un total de 238, que se encuentran excluidos de la aplicación del Convenio Colectivo que resulta de aplicación, por aplicación de los sucesivos artículos 1, contemplados en los Convenios Colectivos que se





han ido sucediendo en el tiempo. (Listado de trabajadores excluidos del Convenio Colectivo, doc. núm. 9, ramo de prueba de la empresa demandada).

QUINTO.- Los trabajadores que por aplicación del citado artículo 1, quedan excluidos de la aplicación del Convenio Colectivo de la empresa de TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., pueden pasar a incluirse voluntariamente en el mismo, mediante la firma de un anexo al contrato de trabajo celebrado. (Anexos a los contratos firmados con trabajadores antes fuera de Convenio que pasan a incluirse voluntariamente en el mismo, doc. núm. 11 a 41, ramo de prueba de la empresa demandada).

SEXTO.- Se ha intentado conciliación colectiva previa sin resultado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se declara la competencia de este Juzgado para conocer de las cuestiones planteadas en el proceso tanto por la condición de los litigantes como por razón de la materia y el territorio, de conformidad con lo establecidos en los arts. 1, 2.g), 6 y 10 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y arts. 9.5 y 93 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SEGUNDO.- A efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, los hechos que se declaran probados han sido de conformidad con la documental aportada por las partes, prueba reseñada en cada uno de los ordinales de los hechos declarados como probados, limitándose la cuestión controvertida a una cuestión jurídica.

TERCERO.- Interesa la parte actora, que se dicte sentencia por la que se declare que la conducta de la empresa vulnera el derecho a la libertad sindical del art. 28 de la C.E.; al alterar sustancialmente el derecho a la negociación colectiva en los términos expresados en los hechos de la demanda y ordenar el cese inmediato de la conducta vulneradora declarando: A) Que la exclusión del ámbito del convenio colectivo de empresa del persona D.I.T., y en concreto de las personas trabajadoras incluidas en la descripción contenida en las letras a), b), c) y d) del art. 1 del convenio colectivo de empresa y la inclusión en sus respectivos contratos de trabajo de una cláusula en tal sentido vulnera el derecho fundamental del Sindicato demandante a la libertad sindical, en su vertiente referida a la negociación colectiva, regulado por el art 28 de la C.E. B) Declare la nulidad radical de la exclusión del ámbito personal del convenio colectivo de empresa con vigencia en los años 2015 a 2019, de las personas trabajadoras encuadradas en los apartados a), b), c) y d) del art. 1 de dicho convenio. Declare también la nulidad radical de todas las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo individuales que introducen entre sus acuerdos dicha exclusión. C) Ordenar el cese inmediato de la





conducta vulneradora condenando a los demandados a integrar efectivamente al personal DIT, excluido en de alta dirección, en el convenio colectivo vigente con pleno respecto de sus condiciones laborales. D) Restablecimiento al demandante de la integridad de su derecho y condenando conjunta y solidariamente a los demandados a abonar al demandante la indemnización de 15.000 euros en concepto de daños y perjuicios.

Afirma la parte actora que la exclusión realizada por el Convenio Colectivo, en cuanto a su ámbito personal, no obedece a justificación objetiva ni razonable alguna y, por lo tanto, se vulnera el derecho del personal excluido de la aplicación del Convenio Colectivo a la negociación colectiva y, el derecho del sindicato demandante a la libertad sindical. Afirma que, el art. 1 del Convenio Colectivo de Ferrocarril Metropolitá de Barcelona (Metro), era prácticamente idéntico al aquí impugnado y, por Sentencia del Juzgado de lo Social núm.19 de Barcelona, confirmando posteriormente por el TSJ de Cataluña, se declaró que la práctica empresarial de excluir del ámbito de aplicación de los convenios al denominado personal "DIT", vulnera el derecho a la libertad sindical.

Por su parte, tanto por TRANSPORTS DE BARCELONA S.A., como el

se oponen a la demanda presentada de contrario, alegando en primer término la inadecuación del procedimiento, debiéndose de limitarse el mismo, al examen de la legalidad del art.1 del Convenio Colectivo impugnado, sin que en el presente procedimiento tenga cabida la acción ejercitada por la actora dirigida a que se declare también la nulidad radical de todas las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo individuales que introducen entre sus acuerdos dicha exclusión.

Sobre el fondo del asunto, las codemandadas indicadas, afirman que la exclusión de determinado personal con responsabilidades de Dirección y mando que recoge el art. 1 del Convenio Colectivo impugnado, es perfectamente válida y ajustada a derecho; es más, dicha exclusión se recogía en los anteriores Convenios Colectivos de la empresa en los que precisamente intervino como firmante el sindicato actuante. Asimismo afirman que, en ningún caso se ha vulnerado la libertad sindical del sindicato actuante, no obstante, la carga de la prueba sobre dicho extremo le corresponde a la actora. Sobre la indemnización solicitada por daños y perjuicios, afirman que no procede dicha reclamación, primero porque no se puede ventilar dicha cuestión en el procedimiento que aquí se ha tramitado y, no obstante, porque no se ha producido incumplimiento alguno que justifique la indemnización solicitada.

Finalmente, por el codemandado se manifestó su adhesión a la demanda formulada.

CUARTO.- Sobre la inadecuación del procedimiento y, posible acumulación indebida de acciones.





Como así se ha expuesto, por parte, tanto por TRANSPORTS DE BARCELONA S.A., como

se ha planteado en primer término la inadecuación del procedimiento, debiéndose de limitarse el mismo, al examen de la legalidad del art.1 del Convenio Colectivo impugnado, sin que en el presente procedimiento tenga cabida la acción ejercitada por la actora dirigida a que se declare también la nulidad radical de todas las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo individuales que introducen entre sus acuerdos dicha exclusión.

En el acto de la vista, se planteó a las partes la posibilidad de que existiera una indebida acumulación de acciones, efectuando las partes las alegaciones que tuvieron por oportunas.

Dispone el artículo 153 de la Ley Reguladora Jurisdicción Social: “*Ámbito de aplicación. 1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley. 2. También se tramitará en este proceso la impugnación de convenios colectivos y de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IX del presente Título. 3. Asimismo, se tramitará conforme a este proceso la impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, así como los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo. El juez o Sala deberá adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter reservado o secreto de la información de que se trate”.*

Por su parte, el art 26.1 y 2 de la misma norma dispone: “

Supuestos especiales de acumulación de acciones. 1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 3 y 5 de este artículo, en el apartado 1 del artículo 32 y en el artículo 33, no





podrán acumularse entre sí ni a otras distintas en un mismo juicio, ni siquiera por vía de reconvencción, las acciones de despido y demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos, las de impugnación de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores y las de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas. 2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar en los anteriores juicios, cuando deban seguirse dichas modalidades procesales por imperativo de lo dispuesto en el artículo 184, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales y libertades públicas y demás pronunciamientos propios de la modalidad procesal de tutela de tales derechos fundamentales y libertades públicas, conforme a los artículos 182, 183 y 184”.

En el supuesto de autos, como así se ha expuesto, por la parte actora se solicita por una parte, que se declare la nulidad radical de la exclusión del ámbito personal del convenio colectivo de empresa con vigencia en los años 2015 a 2019, de las personas trabajadoras encuadradas en los apartados a), b), c) y d) del art. 1 de dicho convenio y, que a su vez, se declare también la nulidad radical de todas las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo individuales que introducen entre sus acuerdos dicha exclusión, así como se condene a las demandadas a abonar al demandante la indemnización de 15.000 euros en concepto de daños y perjuicios.

Pues bien, de conformidad con el art. 26 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la parte actora acumula debidamente la acción impugnatoria del convenio colectivo, con la acción indemnizatoria, toda vez que, solicita una indemnización derivada de lo que ella entiende que supone una vulneración de la libertad sindical. Ahora bien, respecto a lo solicitado, de que se decrete la nulidad de todas las cláusulas contenidas en los contratos de trabajo individuales de los trabajadores que introducen entre sus acuerdos dicha exclusión, procede apreciar una indebida acumulación de acciones, toda vez que de conformidad con lo dispuesto en el art. 26 anteriormente reproducido, no se puede acumular a la demanda de impugnación de convenios colectivos, a salvo de la pretensión indemnizatoria, la acción introducida por la actora, máxime cuando los trabajadores cuyos contratos contienen las cláusulas cuya nulidad se solicita, ni tan siquiera han sido llamados al presente procedimiento.

QUINTO.- Sobre el fondo del asunto.

Sobre la exclusión del ámbito personal del convenio colectivo de empresa, del personal D.I.T., y en concreto de las personas trabajadoras incluidas en la descripción





contenida en las letras a), b), c) y d) del art. 1 del convenio colectivo de empresa.

El Convenio Colectivo de trabajo de la empresa de TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., para los años 2015-2019 dispone en su art. 1: “1. Àmbit personal i territorial. Les normes que conté aquest Conveni col·lectiu s'apliquen a tots els treballadors de la plantilla de l'empresa Transports de Barcelona, SA, enquadrats als grups professionals inclosos en la taula salarial adjunta (Annex 1), independentment de quin sigui el centre o lloc de treball on prestin els seus serveis.

El personal EUR es regirà pel pacte de trasllat acordat amb aquesta finalitat i els acords específics que afectin el col·lectiu esmentat.

1. En qualsevol cas, i sense perjudici del previst a l'apartat 3 següent, queden exclosos del present conveni:

a) Els treballadors que formin part del Consell de Direcció.

b) Els treballadors que ocupin llocs de treball inclosos a l'estructura de direcció de la Xarxa de Bus, concretament Directors d'Àrea, de Servei, Caps d'Explotació, Caps de Material Mòbil, Caps d'Oficina i altres Caps d'Unitat.

c) Els treballadors que ocupin altres llocs de coordinació tècnica o d'especial responsabilitat, que es determini pel contingut del seu lloc de treball, com poden ser: els Caps de Grup Operatiu de Línia, Responsables de Coordinació Operativa de Nit, responsables tècnics (de control de qualitat, de projectes d'operacions,...) etc.

d) La resta de Directors d'Àrea, Directors de Servei, Caps d'Unitat i responsables i coordinadors tècnics d'especial responsabilitat que desenvolupin les seves tasques en altres àmbits fora de la Xarxa de Bus.

2. Des de de la data de signatura del present Conveni, dintre del Grup professional A) de Quadres es crea un nou subgrup professional A.1. S'inclou en aquest Subgrup professional el personal que ocupi llocs de treball emmarcats en els nivells de classificació 11 i 12.

3. Els treballadors que actualment formin part del Grups 4 i 5 del col·lectiu DITS (Directius i Tècnics) de fora de conveni col·lectiu podran optar voluntàriament per incorporar-se respectivament als nivells 12 i 11 previstos en l'apartat anterior del present Conveni, sense que aquest canvi suposi, en cap cas, la pèrdua de poder adquisitiu”

Sobre la posibilidad de excluir del Convenio Colectivo a trabajadores que desempeñen "puestos de confianza", se ha pronunciado entre otras, la Sentencia del





Tribunal Supremo, Sala Cuarta, Sentencia de fecha 17 de enero de 2007, en el siguiente sentido:

“CUARTO.- 1.- La misma entidad recurrente cuestiona la acomodación a derecho de la sentencia recurrida, denunciando haber infringido lo dispuesto en los arts. 37.1º de la Constitución Española, los artículos 82.1 y 83.3º del Estatuto de los Trabajadores, el art. 44 del mismo texto legal, los arts. 1281, 1282 y 1284 del Código Civil y la doctrina judicial que cita en el propio contenido del motivo.

2.- El fundamento de tales denuncias de infracción lo hace la recurrente sobre diversos argumentos que especifica. Así, en primer lugar, sostiene que la redacción del art. 3 del Convenio es fruto del acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores con un contenido abierto y sin especificar nominativamente los puestos susceptibles de exclusión, por lo que la aplicación del mismo que ha llevado a cabo la empresa no puede sino calificarse como una ejecución por su parte de lo previamente pactado, con la fuerza de obligar que tiene de conformidad con lo dispuesto en los arts 82 y 83 del Estatuto de los Trabajadores que denuncia como infringido empresa. Como segundo argumento en defensa de su tesis mantiene la posibilidad reconocida por la propia doctrina de esta Sala que cita - STS 28-12-2003 - la legalidad de posibles exclusiones de trabajadores pactadas en Convenio Colectivo. Como tercer argumento defiende la necesidad de llevar a cabo una interpretación literal de las cláusulas del convenio de conformidad con lo exigido por el art. 3.1 del Código Civil para las normas de derecho y los arts. 1281 y sgs del mismo Código para los contratos, defendiendo que la literalidad del precepto avala la exclusión de personas decidida de forma unilateral por la empresa sin necesidad de previa negociación sino con la exigencia de una mera comunicación al Comité de Empresa y que esta exclusión ya se produjo con anterioridad en algunos casos sin problemas, y sin que deba estimarse que la misma ha de quedar reducida al personal de Alta Dirección puesto que si ello fuera así se hubiera dicho expresamente. En cuarto lugar, y como colofón de lo dicho hasta el momento, estima que el Convenio permite a la empresa no solo la exclusión de los puestos de Director, Gerente y Gestor sino a puestos similares y/o los de especial confianza sin que puedan quedar limitados a los de alta dirección, sosteniendo que el puesto de Magíster es asimilable al de Gerente y el de Experto al de Jefe de Proyecto o Gestor.

3.- Como la empresa y todas las partes han estado de acuerdo, el problema aquí planteado no era otro que el que deriva de la necesidad de interpretar el alcance del art. 3 b) del Convenio Colectivo de Indra Ews S.A., aplicable a Indra Sistemas S.A. como consecuencia de la subrogación de ésta en los derechos y deberes laborales de aquélla, y en concreto se ha situado dentro de sus previsiones o por el contrario lo ha incumplido al excluir de la aplicación de dicho Convenio a determinados trabajadores, en concreto a los que tienen atribuidos determinados "roles" en el seno de la empresa. En relación con esta cuestión la sentencia recurrida ha mantenido que la empresa se excedió, y por ello declaró





contrarias a derecho tanto las exclusiones como las cartas en las que se contenía la comunicación de aquéllas (en lo que también están de acuerdo los Sindicatos que impugnaron el citado Convenio), mientras que la empresa defiende la bondad jurídica de su decisión por entender que los términos del precepto permiten el alcance excluyente que les ha atribuido.

En la interpretación de dicho art. 3 cuando dispone por una parte que "queda excluido de la aplicación de los presentes acuerdos el personal con categoría de Directores, Gerentes y los Jefes de Proyecto que, a estos efectos, figuran en la relación comunicada a la Comisión Negociadora", y por otra - en su apartado b) - que "queda también excluido el personal que ocupe puestos similares a los enunciados y aquellos otros que, por desempeñar funciones de confianza, sean comunicados a la Comisión Negociadora", lo primero que queda bastante claro es que el Convenio autoriza a la empresa a excluir de forma unilateral con una exigencia de mera comunicación (y por lo tanto sin previa negociación) las exclusiones que proceda hacer, pero también se desprende con toda claridad de los términos de dicho precepto, que estas exclusiones susceptibles de ser acordadas de forma unilateral se hallan condicionadas al cumplimiento de una de las dos condiciones establecidas en el propio Convenio, a saber, que se trate de personas que ocupen puestos "similares" a los de Director, Gerente o Jefe de Proyecto, o de trabajadores que desempeñen "funciones de confianza", entendidos tanto la similitud como la confianza como conceptos objetivos y no dependientes de la mera voluntad de la empresa, puesto que tanto en la contratación colectiva como en la individual lo que no está permitido en modo alguno es la aplicación con arreglo a criterios unilaterales y arbitrarios del contenido de los contratos como dispone de forma expresa el art. 1256 del C.C. En este sentido la empresa ha defendido que tanto los Magister como los Expertos y los demás a que el procedimiento se refiere ocupan puestos relevantes en la empresa por desempeñar funciones de responsabilidad en la gestión de la misma, pero, de ello no se desprende en modo alguno que sus puestos sean "similares" a los de Director o Gerente ni tampoco lo ha defendido la empresa, que se trataba de "puestos de confianza", pues esta situación la ha defendido sobre el argumento de que "son un referente desde el punto de vista técnico y tienen responsabilidad de hacer viable e implantar las soluciones tecnológicas más adecuadas a cada proyecto", en argumento que se puede aplicar a cualquier trabajador de cualquier empresa a poco que se quiera extender el concepto de confianza, y en la propia empresa Indra habrá muchos trabajadores que, por desempeñar funciones muy concretas pueden considerarse funciones de confianza. El concepto "funciones de confianza" exige algo más que el mero hecho de desempeñar en una empresa funciones importantes con responsabilidad, pues una función de confianza requiere de la existencia de una libertad de actuación extensible más allá del desarrollo de unas determinadas funciones laborales por importantes que sean, en el sentido en que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua define el verbo confiar cuando lo describe como "depositar en uno, sin más seguridad que buena fe u la opinión que de él se tiene, la hacienda, el secreto u otra cualquier cosa". En este sentido, cuando se habla de un trabajador por cuenta ajena no se puede afirmar que desarrolla funciones de confianza





más que cuando se demuestra que puede tomar por su cuenta decisiones propias no previamente programadas por la empresa y de las que ésta responderá, y cuando estas se concretan en una flexibilización de su situación de dependencia. Y respecto de los trabajadores afectados por este procedimiento, con independencia de sus respectivas capacidades para generar negocio, diseñar o generar nuevas soluciones o alternativas, etc. en modo alguno se ha llegado a decir por la empresa y mucho menos demostrar o intentar demostrar que no estaban sujetos a la dirección y a la decisión de sus superiores (Director, Gerente o Jefe de Proyecto) en sus tomas de decisiones, o, lo que es igual, a la condición pura y dura de trabajadores por cuenta ajena, eso sí, muy especializados. Es más, en las condiciones que figuran en los modelos de carta de 21-11-2003 (folios 143 y sgs de los autos), lo que queda fundamentalmente claro es que todas las obligaciones laborales de tales afectados incluida su retribución sería fijada unilateralmente por la empresa de acuerdo con su "política retributiva", lo que en lugar de acreditar una confianza de la empresa en dichos trabajadores lleva a pensar que eran a ellos a los que se les pedía una confianza en la buena voluntad de la empresa en los aspectos esenciales de su relación laboral.

4.- Por lo tanto, debe mantenerse la sentencia recurrida en cuanto a su apreciación de que aceptar que estos trabajadores pudieran verse excluidos de la aplicación del Convenio supondría abrir el portillo a la posibilidad de que otros muchos pudieran también estimarse excluidos también del mismo por la sola decisión unilateral de la empresa, lo que supondría infringir sus previsiones y por lo tanto infringir la eficacia vinculante que le atribuye tanto el art. 37 de la Constitución como los artículos 82 y 83 del Estatuto de los Trabajadores , entonces sí infringidos, así como las previsiones del art. 1256 del Código Civil .

5.- Por supuesto que ello no le priva a la empresa de su posibilidad de excluir del Convenio Colectivo a trabajadores que desempeñen "puestos de confianza", pero siempre partiendo de la base de que, como se ha señalado, se trate de puestos en los que la confianza se manifieste en sentido bidireccional, y por ello no solo con la exigencia de una mayor responsabilidad del trabajador en sus funciones, sino también con una mayor capacidad de decisión por parte de éste, no solo en el trabajo a desarrollar sino en otros aspectos de su vida laboral como pueden ser una cierta disponibilidad horaria, o la negociación de sus condiciones de trabajo que es en donde la confianza juega".

También, merece traer a colación la Sentencia de fecha 28 de octubre de 2003, también del Tribunal Supremo, Sala Cuarta que argumenta:

"La cuestión que se suscita en este recurso es la de la libertad de las partes que suscriben el Convenio Colectivo para poder delimitar su ámbito funcional y excluir del mismo a determinados grupos o colectivos de trabajadores....En esta materia el art. 83.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que: "los Convenios Colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden" precepto legal que ha sido matizado por la sentencia del Tribunal Constitucional 136/1987 de 22 de julio , señalando que:"... las partes negociadoras de un convenio colectivo no gozan de libertad absoluta para delimitar





su ámbito de aplicación. Antes al contrario, la negociación colectiva de eficacia general, al que pertenece el Convenio de que ahora se trata, está sujeta a muy diversos límites y requisitos legales, pues no en balde produce efectos entre "todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su campo de aplicación", como prescribe el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ; limitaciones que tienen su fundamento constitucional en el art. 37.1 de la norma suprema, que encomienda a la ley el papel de garantizar "el derecho a la negociación colectiva laboral", y que, como ya declaraba la sentencia de este Tribunal 73/1984, de 27 de junio , a propósito de los sujetos legitimados para negociar, "escapan al poder de disposición de las partes negociadoras". Esos límites alcanzan también a la determinación del ámbito de aplicación del convenio colectivo, aspecto este que debe ser resuelto por las partes negociadoras respetando en todo caso los imperativos legales....El principio de igualdad no obliga, desde luego, a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de una Empresa o de un ámbito geográfico y funcional determinado y, por lo mismo, no impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo, si es que consideran que, por sus singulares características o por otras circunstancias relevantes para la prestación de sus servicios, esa es la mejor vía para la defensa de sus intereses. Pero a esa exclusión, que generalmente tiene su origen en una preferencia de los afectados; no puede asimilarse la de aquellos otros grupos de trabajadores que, por la precariedad de su empleo o por la modalidad de su contrato de trabajo, carecen de poder negociador por sí solos y, al mismo tiempo, se ven apartados contra su voluntad del ámbito de aplicación del convenio correspondiente. En este último supuesto, la exclusión puede no ser el fruto de una mera ordenación de la negociación colectiva en virtud de la facultad concedida a las partes por el ordenamiento, sino más bien una vía para imponer injustificadamente condiciones de trabajo peyorativas a los trabajadores afectados".

Partiendo de la doctrina jurisprudencial expuesta, hay que tener en cuenta que, el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores establece que: "los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden", ahora bien, las partes no gozan de una libertad absoluta para delimitar el ámbito de aplicación del Convenio, sino que dicha libertad se encuentra con un límite importante, el respecto al principio de igualdad y no discriminación. Ahora bien, este principio de igualdad y no discriminación no impide a las partes negociadoras delimitar el objeto de negociación a un grupo de trabajadores de un ámbito funcional determinado en base a determinadas características o circunstancias, y tampoco impide una negociación independiente y separada por parte de aquellos grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora para pactar por separado sus condiciones de trabajo; ahora bien, nunca puede conllevar esta libertad de negociación dejar al margen a aquellos grupos de trabajadores que carezcan de un poder de negociación por si solos.

En el supuesto de autos, el art. 1 del Convenio Colectivo impugnado, a la hora de





delimitar su ámbito personal, excluye a un grupo de trabajadores muy específico: “a) Els treballadors que formin part del Consell de Direcció. b) Els treballadors que ocupin llocs de treball inclosos a l'estructura de direcció de la Xarxa de Bus, concretament Directors d'Àrea, de Servei, Caps d'Explotació, Caps de Material Mòbil, Caps d'Oficina i altres Caps d'Unitat. c) Els treballadors que ocupin altres llocs de coordinació tècnica o d'especial responsabilitat, que es determini pel contingut del seu lloc de treball, com poden ser: els Caps de Grup Operatiu de Línia, Responsables de Coordinació Operativa de Nit, responsables tècnics (de control de qualitat, de projectes d'operacions,...) etc. d) La resta de Directors d'Àrea, Directors de Servei, Caps d'Unitat i responsables i coordinadors tècnics d'especial responsabilitat que desenvolupin les seves tasques en altres àmbits fora de la Xarxa de Bus.” Como se puede observar, los trabajadores excluidos son aquellos que ocupan puestos de especial confianza y responsabilidad, esto es, puestos de dirección y de coordinación técnica, por lo tanto, trabajadores que disponen de suficiente fuerza negociadora para pactar las condiciones de empleo que estimen más beneficiosas para ellos. No se excluye a un grupo de trabajadores, que, como dice el Tribunal Supremo, por la precariedad de su empleo o por la modalidad de su contrato de trabajo, carecen de poder negociador por sí solos, lo que si sería contrario al principio de igualdad y de no discriminación. Por lo tanto, la exclusión contenida en el artículo 1 del Convenio Colectivo es perfectamente válida y ajustada a derecho, sin que la misma suponga una vulneración del principio de igualdad y de no discriminación, ni tan siquiera de la libertad sindical, toda vez que nada impide que los trabajadores excluidos negocien sus propias condiciones de empleo, ya que son trabajadores que ocupan altos puestos dentro de la estructura y organización de la empresa, y que por lo tanto, tienen fuerza negociadora propia.

Por otra parte y, al hilo de lo expuesto, poner de manifiesto que el sindicato actuante, participó y firmo el acuerdo en virtud del cual se aprobó el Convenio Colectivo de trabajo de la empresa de TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., para los años 2009-2012, que en su artículo 1 disponía: “Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A” encuadrados en los grupos profesionales incluidos en la tabla salarial adjunta, cualquiera que sea el centro o lugar de trabajo en el que presente sus servicios. El personal Euro se regirá por el pacto de traslado acordado al efecto y los acuerdos específicos que afecten a dicho colectivo.” (Convenio Colectivo, para los años 2009-2012, doc. núm. 1, ramo de prueba y, el Convenio Colectivo de trabajo de la empresa de TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A., para los años 2012-2014, que en su artículo 1 disponía: “Les normes que conté aquest Conveni col·lectiu s'apliquen a tots els treballadors de la plantilla de l'empresa Transports de Barcelona, SA, enquadrats als grups professionals inclosos en la taula salarial adjunta, independentment de quin sigui el centre o lloc de treball on prestin els seus serveis. El personal EUR es regirà pel pacte de trasllat acordat amb aquesta finalitat i els acords específics que afectin el col·lectiu esmentat”. Esto es, el sindicato actuante mostró su





conformidad con las exclusiones en lo que al ámbito personal de ambos convenios se refiere, exclusiones idénticas a la que ahora impugna.

Por último, en relación a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm.19 de Barcelona, confirmada posteriormente por el TSJ de Cataluña, por la que se declaró que la práctica empresarial de excluir del ámbito de aplicación de los convenios al denominado personal "DIT", vulnera el derecho a la libertad sindical; lo primero que cabe decir que, la misma no vincula el presente procedimiento, toda vez que el Convenio Colectivo sometido a debate era distinto y, en segundo lugar, y lo más importante, dicha Sentencia concluye que la práctica empresarial de excluir del ámbito de aplicación de los convenios al denominado personal "DIT", vulnera el derecho a la libertad sindical porque: "en el caso que examinamos lo cierto es que la declaración contenida en el artículo 1 del Convenio Colectivo se limita a indicar la aplicación a todos los trabajadores de la plantilla incluidos en el mismo, sin proporcionar pista alguna, ni en este precepto, ni en el resto del articulado, sobre cuál sea el personal excluido o cuáles sean las especiales características de un determinado grupo de personal que justifican su exclusión", lo que no sucede en el caso de autos, en el que se especifica claramente en el art. 1 del Convenio cuál es el personal excluido del mismo.

Por todo lo expuesto, la petición principal contenida en demanda debe de ser íntegramente desestimada y, en consecuencia, la accesoria indemnizatoria también.

SEXTO.- De conformidad con lo establecido en el art. 191.3.f) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social Reguladora de la Jurisdicción Social, frente a esta resolución puede formularse recurso de suplicación.

VISTOS los preceptos citados y los demás concordantes y de general aplicación,

FALLO

DESESTIMO la demanda formulada por [REDACTED]

[REDACTED]
contra TRANSPORTS DE BARCELONA S.A.;

[REDACTED]
absolviendo a las demandadas de los pedimentos deducidos en su
contra.

Modo de impugnación: recurso de **SUPLICACION**, ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, que debe ser anunciado en esta Oficina judicial en el plazo de **CINCO** días hábiles, contados desde el siguiente a su notificación (artículo 194 LRJS).





En el momento del anuncio, es necesario acreditar el haber efectuado en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Órgano judicial, la constitución de un depósito por importe de 300 euros; y, si la sentencia impugnada ha condenado al pago de una cantidad, también se debe acreditar haber consignado dicha cantidad en la referida Cuenta, en el momento del anuncio. Esta consignación en metálico puede sustituirse por el aseguramiento mediante aval bancario solidario y pagadero a primer requerimiento emitido por una entidad de crédito. Y todo ello, sin perjuicio de las tasas legalmente aplicables (artículos 229 y 230 LRJS).

Están exentos de consignar el depósito y la cantidad referida aquél que ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, así como las personas físicas y jurídicas y demás organismos indicados en el art. 229.4 LRJS.

Así por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

La Magistrada

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial y únicamente para el cumplimiento de la labor que tiene encomendada, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales, que el uso que pueda hacerse de los mismos debe quedar exclusivamente circunscrito al ámbito del proceso, que queda prohibida su transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento y que deben ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de justicia, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que puedan derivarse de un uso ilegítimo de los mismos (Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo y Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales).

