

Mt 281/21/23



TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL
Passeig Lluís Companys s/n
Barcelona
934866175



LLETRAT DE L'ADM. DE JUSTÍCIA

IMPORTANT: SI ESCAU, UN COP FERMA LA SENTÈNCIA, L'IMPORT DE LA CONDEMNIA PRINCIPAL, AIXÍ COM A COSTES, HA D'INGRESSAR-SE AL COMPTE DE CONSIGNACIONS DEL JUTJAT SOCIAL CORRESPONENT, AL QUAL HEU DE SOL·LICITAR EL NÚMERO DE COMPTE.

CÈDULA DE NOTIFICACIÓ DE PROVISIÓ I DE SENTÈNCIA

En el rotlle de Sala núm. **2894/2020** format per resoldre el recurs de suplicació interposat contra la resolució dictada pel Jutjat Social 21 Barcelona en les actuacions núm. 99/2019 , la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya ha dictat una provisió de votació i decisió, i amb data 12/01/2021 la Sentència que s'adjunta a aquest document per mitjà d'una còpia autoritzada.

Us faig saber que la resolució no és ferma i que s'hi pot interposar un recurs de cassació per a la unificació de doctrina amb els requisits i les advertències legals que consten a la Sentència que us notifiquem.

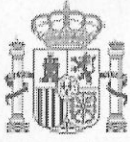
En aplicació de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, advertim les parts que les dades de caràcter personal contingudes en el procediment tenen la condició de confidencials i en queda prohibida la transmissió o comunicació a tercers per qualsevol procediment, i han de ser tractades únicament i exclusivament als efectes propis del mateix procediment en què consten.

I perquè serveixi de notificació en forma legal a la persona esmentada, expedixo i signo aquesta cèdula.

Barcelona, vint-i-cinc de gener de dos mil vint-i-u

EL LLETRAT DE L'ADM. DE JUSTÍCIA





TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

Recurso de suplicación: 2894/2020
Recurrente: Confederación General del Trabajo
Recurrido: TRANSPORTS DE BARCELONA S.A.
Reclamación: Conflicto colectivo
JUZGADO SOCIAL 21 BARCELONA

DILIGENCIA.- En Barcelona, a ocho de enero de dos mil veintiuno.

Se extiende la presente para hacer constar el estado que mantiene el procedimiento. Paso a dar cuenta a la Sala. Doy fe.

PROVIDENCIA.-

ILMO.
ILMO.
ILMO.

En Barcelona, a ocho de enero de dos mil veintiuno.

Dada cuenta; se señala para deliberación, votación y fallo en el presente procedimiento el próximo día 11 de enero de 2021.

Así lo acordó la Sala y firma el Ilmo. Presidente. Doy fe.

Ante mi.

DILIGENCIA.- Barcelona a la misma fecha. Seguidamente se cumple lo acordado. Doy fe.





SUPLI 2894/2020 1 / 13

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 34 - 4 - 2020 - 0003087
MC

Recurso de Suplicación: 2894/2020

ILMO.
ILMO.
ILMO.

En Barcelona a 12 de enero de 2021

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 102/2021

En el recurso de suplicación interpuesto por Confederación General del Trabajo frente a la Sentencia del Juzgado Social 21 Barcelona de fecha 2 de junio de 2020 dictada en el procedimiento Demandas nº 99/2019 y siendo recurrido TRANSPORTS DE BARCELONA S.A., ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Carlos Hugo Preciado Domenech.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Conflicto colectivo, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 2 de junio de 2020 que contenía el siguiente Fallo:

“QUE DEBO DESESTIMAR Y DESESTIMO íntegramente la demanda interpuesta en materia de Conflicto Colectivo por reconocimiento de derecho por la Confederación General del Trabajo frente a la entidad Transports de Barcelona S.A. objeto del presente procedimiento.”





SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

“ PRIMERO.- El presente conflictado colectivo afecta a los trabajadores de la empresa demandada con categoría de conductor adscritos al servicio “bus turístico” en esa categoría se encuentran adscritos 75 trabajadores en condición de fijos de la línea “bus Turístico” de Barcelona y otros 43 trabajadores más en temporada alta.

(no controvertido entre las partes a la vista de sus propias manifestaciones efectuadas en el acto de la vista).

SEGUNDO.- El sindicato demandante ostenta representación en el comité de empresa con 4 delegados y tiene legitimación para la interposición de la presente acción.

(no controvertido entre las partes a la vista de sus propias manifestaciones efectuadas en el acto de la vista).

TERCERO.- El convenio colectivo de aplicación lo constituye el de la entidad demandada Transports de Barcelona, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona en fecha 20 de febrero de 2017.

(no controvertido entre las partes a la vista de sus propias manifestaciones efectuadas en el acto de la vista).

CUARTO.- Mediante documento firmado en fecha 8 de noviembre de 2012 denominado “Normativa de Escogida de Servicios” en el punto 5 y en relación a la línea “Bus Turístico” se establece:

“La adscripción del personal al Bus Turístico se realizará atendiendo el criterio de la voluntariedad de entre los trabajadores cuyo perfil se ajuste a las características del puesto a desarrollar(...) En el supuesto de haber más candidatos idóneos que plazas a cubrir se aplicará el criterio de mayor antigüedad en la empresa. En caso de que no existe personal voluntario e idóneo en número suficiente, la empresa recurrirá a la contratación de nuevos conductores(...).”

“(...) Una vez finalizado el período de tres años, los conductores que no hayan expresado su voluntad de salir de este colectivo se les prorrogará su adscripción mientras no indiquen lo contrario con una antelación de cuatro meses(...).”

“Habrá dos colectivos dentro del Bus Turístico, uno que permanecerá todo el año realizando estas funciones y otro que estará por periodos de aproximadamente medio año, en la temporada alta, coincidiendo esta en su mayor parte entre el inicio de la Semana Santa y el final del período vacacional del verano.

Ante la falta de propiedad del servicio dentro de los conductores de Bus Turístico, los conductores/as integrantes de este colectivo realizarán una escogida de franja horaria que regirá, junto con la antigüedad dentro del colectivo, en la asignación de servicios.

Un conductor asignado al Bus Turístico por necesidades del servicio, podrá prestar servicio en línea, sin que esto modifique su sistema de descansos y vacaciones establecidas para el Bus Turístico”.

(documento número 6 del ramo de prueba de la entidad demandada no impugnado de contrario).

QUINTO.- En el plan de igualdad anexo al último Convenio colectivo para los años 2015 a 2019 se describe la ordenación de las condiciones laborales relativas al tiempo de trabajo y establece:

Article 22. Sistema de descansos.

1. Características del modelo de descansos base per tots els col·lectius: El sistema de descansos per tots els col·lectius de treballadors de l'Empresa, garantirà: - 2 dies de descans setmanal de promig en comput anual. - 224 dies de treball a l'any. - 30 dies naturals de vacances anuals (23 dies laborables). - 14 festes oficials a l'any, d'acord amb el tractament que es realitza en l'actualitat per cadascun dels col·lectius, excepte en aquells casos on expressament s'estableixi quelcom diferent al present conveni.

Anualment a las comisiones de treball específiques s'establiran la jornada i els calendaris de descansos.

2. Sistema de descansos pel personal de conducció:





Tot el personal de conduccio, ha d'incorporar-se al sistema de descans denominat "Model 65" (antic grup 50), format per cicles de 20 setmanes i suposa la planificacio de 65 dies de descans en cap de setmana (inclosos 13 dobles descansos) i 39 dies de descans de dilluns a divendres. Aquest sistema de descansos garantirà els 13 dobles caps de setmana de descans gaudits per l'anterior grup 50.

Amb la finalitat de poder donar el servei planificat en caps de setmana cada conductor podra optar per escollir, en lloc del Model 65, els següents dos models de sistemes de descansos:

a) **Model 57:** Aquest model esta format per cicles de 20 setmanes i un de 12 setmanes coincidint amb el periode de vacances estivals, comportant la realitzacio de 57 dies de descans en cap de setmana, 45 dies de descans de dilluns a divendres i 2 dies de descans de lliure disposicio a planificar de dilluns a divendres. Aquest model de descans es remunerara amb una prima especifica segons taules.

b) **Model 72:** Aquest model es una variant del model 65, esta format per cicles de 20 setmanes i un de 12 setmanes coincidint amb el periode de vacances estivals. En aquest grup 72 l'empleat ha de treballar obligatoriament les seves 7 festes oficials en jornada ordinaria, independentment del grup al que pertanyin aquestes festes (A o B). Queda especificament regulat per aquest grup de descansos que, per cada dia efectivament treballat en festa oficial es meritara:

a) Un dia de descans adicional en dissabte o diumenge,

b) El dret a percebre la prima prevista segons taules, en funcio de si treballa un festiu qualsevol o els dies de Nadal i Any Nou. Els 7 dies additionals de descans en dissabte o diumenge, especificats al punto a) anterior, queden planificats, de forma que conjuntament als 65 descansos, donen un total de 72 descansos planificats en dissabte i diumenge. En el supòsit que una de las festes oficials a treballar en jornada ordinaria no es pugui treballar es substituira per una altra. El personal adscrit a aquest model de descans no podra realitzar canvis de descans de cap de setmana a laborable.

En cas necessari, anualment els models de descans setmanal establerts al present Article s'adequaran en seu de la Comissio de Explotacio. Aixi mateix, un cop l'any, el personal de conduccio tindra la possibilitat de canviar de model de descans.

A banda dels models anteriors, existira tambe la següent variant de sistema de descansos: c) Model Bus Turistic: Quedaran adscrits a aquest model els conductors de Bus Turistic. Aquest model esta format per cicles de 6 setmanes, comportant la realitzacio de fins a 17 dies de descans en caps de setmana i 87 dies de descans de dilluns a divendres. Aquest model de descans es remunerara amb una prima especifica d'acord amb allo establert a les taules salarials.

Un cop l'any, cada conductor expressara en els termes i mitjancant els mitjans que l'Empresa estableixi a tal efecte, la seva voluntat o no de treballar extraordinari. En aquells casos en que es renunciï al treball extraordinari, tots els computs que excedeixin del servei minim diari s'acumularan per descans.

Tots els conductors que manifestin voluntariament la seva renuncia al treball extraordinari, no treballaran les 14 festes oficials, a excepcio del G.72.

SEXTO.- Los conductores de carácter fijo en el servicio Bus turístico tienen asignado durante todo el año como sistema de descanso el denominado modelo Bus Turístico expuesto en el hecho probado quinto.

La adscripción a este modelo del colectivo fijo del servicio Bus Turístico se realiza durante todo el año con independencia de la línea en la que presten sus servicios y con independencia de la temporada anual sea alta no alta en relación al turismo en la ciudad de Barcelona.

(declaración de los testigos que deponen a instancia de la parte actora).

SEPTIMO.- Los conductores de carácter no fijo en el servicio Bus Turístico tienen asignado el modelo de descanso bus Turístico durante el periodo del año que están adscritos en el servicio de la línea Bus Turístico, con independencia de la línea en la que presente servicios. Durante el periodo del año que los conductores de carácter no fijo en el servicio Bus Turístico, dejan de prestar servicios en el Bus Turístico están adscritos al sistema de descanso denominado modelo 65 presentado servicios en las líneas convencionales de la entidad demandada, que coincide de manera habitual con la temporada baja en relación al turismo en la ciudad de Barcelona.

(declaración de los testigos que deponen a instancia de la parte actora).

OCTAVO.- Los trabajadores que solicitan su adscripción como conductores de carácter no fijo en el Bus Turístico conocen con anterioridad las condiciones de su adscripción. Durante el tiempo anual de adscripción al bus turístico disfrutan de las mismas condiciones salariales y laborales que sus compañeros del bus Turístico que tienen la condición de fijos de la línea. (declaración del testigo que depone a instancia de la parte actora Sr. Saez).

NOVENO.- La solicitud de condición de no fijo como conductor de la línea Bus Turístico se realiza de forma voluntaria por un periodo voluntario de adscripción de tres años y con las condiciones pactadas en el documento Mediante documento firmado en fecha 8 de noviembre de 2012 denominado "Normativa de Escogida de Servicios".

(declaración de los testigos que deponen en el acto de la vista).





DECIMO.- El documento firmado en fecha 8 de noviembre de 2012 denominado "Normativa de Escogida de Servicios" fue firmado por la representación social de los Trabajadores y la empresa demandada recogiendo las condiciones que allí se describen.

(documento número 6 del ramo de prueba de la entidad demandada, manifestaciones de la demandada efectuadas en el acto de la vista).

UNDECIMO.- Se ha celebrado acto de conciliación entre las partes con el resultado que consta en las actuaciones de intentado sin efecto."

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado, lo impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La representación procesal de la parte actora, [REDACTED], interpone recurso de suplicación frente a la sentencia nº 148/2020, dictada el 02/06/2020, por el Juzgado de lo Social nº 21 de Barcelona en los autos 99/2019, seguidos en materia de conflicto colectivo.

En la demanda se solicitaba:

- 1) Que se reconozca el derecho de los conductores de TRANSPORTS DE BARCELONA SA que hayan optado por el modelo de descanso "Bus Turístic" regulado en el art.22.2 del Convenio Colectivo 2015-2019 a que se les aplique dicho modelo durante la totalidad del año.
- 2) Que se reconozca el derecho d dicho colectivo a percibir la prima bus turístico en su importe mensual íntegro pagadero en 12 meses al año y sin descuentos proporcionales a los períodos en los que conducen en líneas no turísticas.
- 3) Condene a la empresa demandada a abonar a los conductores del servicio "Bus Turístic" las cantidades que haya dejado de abonarles por este concepto en el período comprendido entre Enero de 2018 y Enero de 2019 hasta alcanzar el importe íntegro de la prima mensual bus turístico.

El recurso ha sido impugnado por TRANSPORTS DE BARCELONA S.A, que pide su desestimación y la confirmación de la resolución recurrida.

SEGUNDO.- Sobre la admisibilidad del recurso de suplicación

La impugnante sostiene que el recurso de suplicación es inadmisibile porque la recurrente se limita a reiterar los argumentos expuestos en el escrito de demanda y en la vista oral, afirmando que el recurso de suplicación no es una segunda instancia.

El motivo de inadmisión ha de ser desestimado, puesto que conforme al art.200 LRJS no se aprecia el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos para recurrir.

El hecho de que el recurso reitere los argumentos vertidos en la instancia única no lo convierte en inadmisibile, sino que dichos argumentos constituyen -en tanto que revisión de hechos probados y censura jurídica- motivos de fondo en el recurso (art.193b y c) LRJS) que la Sala ha de entrar a resolver, no pudiéndose inadmitir un





recurso por una causa que no esté prevista en la ley; toda vez que forma parte del derecho a la tutela judicial efectiva el derecho de acceso a los recursos, siempre que se cumplan los presupuestos y requisitos legalmente establecidos (STC 20/1993 de 28 de enero FJ nº 2 STC 86/2002 de 22 de abril FJ 2, STC 90/1992 de 22 de abril FJ nº 2, STC 59/2003, de 24 de marzo, F.J nº 2, y STC 75/1994, de 1 de marzo FJº 3, entre otras)

TERCERO.- Sobre la revisión de los hechos declarados probados.

La recurrente, al amparo del art.193b) LRJS pide la revisión del hecho probado cuarto, y se reproduzca en su integridad el punto 5 del Acuerdo de fecha 08/11/2012 que aprueba la denominada normativa de "Escogida de Servicios". (doc. 6 demandada . f. 153-158)

"5.- BUS TURÍSTIC

La adscripción del personal al Bus Turístic se realizará atendiendo al criterio de la voluntariedad de entre los trabajadores cuyo perfil se ajuste a las características del puesto a desarrollar, en función de los criterios de selección que al efecto se establezcan. En el supuesto de haber más candidatos idóneos que plazas a cubrir se aplicará el criterio de mayor antigüedad en la empresa. En caso de que no exista personal voluntario e idóneo en número suficiente, la empresa recurrirá a la contratación de nuevos conductores, organizando en tanto en cuanto no se formalice dicha contratación, el servicio para garantizar su cobertura.

La empresa facilitará la formación necesaria (que consistirá básicamente en idiomas y atención al cliente) a los conductores que sean adscritos a la mencionada línea.

Atendiendo al coste y esfuerzo formativo que supondrá la adaptación o nueva contratación de conductores para el Bus Turístic, se establece una obligación de permanencia mínima de 3 años en el desempeño de tales funciones y un preaviso de seis meses si su intención es cambiar a otras líneas de la red a la finalización de dicho período.

Una vez finalizado el período de 3 años, los conductores que no hayan expresado su voluntad de salir de este colectivo se les prorrogará su adscripción mientras no indiquen lo contrario con una antelación de 4 meses . (CE 02/05 fecha 2.05.05).

Habrán dos colectivos dentro del Bus Turístic, uno que permanecerá todo el año realizando estas funciones y otro que estará por períodos de aproximadamente medio año, en la temporada alta, coincidiendo, esta en su mayor parte entre el inicio de la Semana Santa y el final del período vacacional del verano.

Ante la falta de propiedad de servicio dentro de los conductores de Bus Turístic, los conductores/as integrantes de este colectivo realizarán una escogida de franja horaria que regirá, junto con la antigüedad dentro del colectivo, en la asignación de servicios.





Un conductor asignado al Bus Turístico, por necesidades de servicio podrá prestar servicio en línea, sin que esto modifique su sistema de descansos y vacaciones establecidas para el Bus Turístico".

Procede la revisión propuesta, pues la sentencia recurrida contiene un extracto de dicho punto 5 de Acuerdo de 8 de noviembre de 2012, y hay que entender que lo da íntegramente por reproducido (documento nº 6 del ramo de prueba de la demandada), por lo que para mayor claridad, procede su íntegra reproducción en el relato fáctico.

TERCERO.- Sobre la infracción de normas sustantivas y jurisprudencia.

La recurrente formula dos motivos de censura jurídica

3.1.- Sobre la aplicación anual del modelo de descanso "Bus Turístico al colectivo de trabajadores denominados "no fijos" en dicho turno, así como la retribución a dicho colectivo con la "prima bus turístico", todos los meses del año y sin descuentos proporcionales a los períodos en los que conducen en líneas no turísticas.

La recurrente denuncia la infracción del art.22.2 letra c) del Convenio Colectivo de Transports de Barcelona Sa para los años 2015-2015, (BOPB 20/02/17), en el que se establece que el modelo de descanso Bus Turístico se retribuirá con la prima específica previstas en las tablas salariales; con infracción de los arts .3.1b y ary.82.3 ET, así como el punto 5 del Acuerdo de 08/11/2012, por el que se pacta la denominada "Normativa de Escogidas" en sus párrafos 3º,34º y 7º en relación con el art.1281, y arts. 1190, 1256 y 1258 CC.

Se opone la impugnante, que coincide con el criterio de la resolución recurrida.

a) Objeto de la controversia

Se trata de determinar si el colectivo de trabajadores/as que hayan optado por el modelo de descanso "Bus Turístico" (art.22.2 CCol) y que no sean fijos en la línea, tienen derecho o no a que se les aplique dicho modelo durante la totalidad del año y a percibir la prima bus turístico en su importe mensual íntegro pagadero en 12 meses al año y sin descuentos proporcionales a los períodos en los que conducen en líneas no turísticas

La sentencia recurrida desestima la demanda puesto que la empresa aplica a los trabajadores fijos del Bus Turístico durante todo el año el sistema de descansos - no solo en temporada alta- el modelo de descanso propio de la línea Bus Turístico, que limita los días de descanso en fines de semana a 17 días. Al contrario, a los trabajadores no fijos en la línea Bus Turístico se les aplica el modelo de descansos Bus Turístico durante su adscripción al servicio, y el modelo 65 durante el tiempo de no adscripción lo que supone la aplicación de más de más de descanso en fines de semana

La recurrente considera que dicha práctica de empresa no resulta ajustada al convenio ni a lo pactado colectivamente en la "Normativa de Escogidas", y que por ello se infringen los preceptos antes apuntados y debió estimarse su demanda





La impugnante se opone al motivo de recurso, por considerar acertado el criterio de la resolución recurrida

b) Alcance de las facultades revisoras de la sala en materia de interpretación de Convenios Colectivos.

Una vez fijado el objeto de la controversia, debemos empezar por acotar el ámbito de las facultades revisoras de la Sala en materia de interpretación de Convenios Colectivos.

Al tener el Convenio Colectivo, en la ya clásica definición de Francesco Carnelutti, cuerpo de contrato y alma de ley; dicha doble naturaleza comporta que se le apliquen tanto las reglas de interpretación de los contratos (arts .1281 y ss CC), como las de las normas jurídicas (art.3 CC) (STS 3 febrero 2000 RJ 200\1603). Pero en la aplicación de estas normas y criterios de interpretación ha de prevalecer la labor del Magistrado de instancia, en virtud del principio de inmediación (art.97.2 LPL; art.137 LEC y art.229.2 LOPJ), de especial importancia para desgranar la voluntad de las partes, a través de los actos coetáneos y posteriores (art.1281, 1283CC), el uso y costumbre (art.1287 CC), los antecedentes históricos y normativos (art.3 CC), criterios de interpretación todos ellos que sólo son atendibles desde la presencia de las pruebas que se practican en instancia.

Por ello, el TS tiene dicho en SSTs de 15 mayo 2004 RJ 2004\460821 julio 2000 RJ 2000\7210, de 3 de febrero de 2000 (RJ 2000, 1603), de 12 noviembre 1993 RJ 1993\8684, y también: 3-11-1992 (RJ 1992\8776), que **la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos, es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, y por ello mantenido en casación y suplicación, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual.** Esta doctrina ha sido recogida por esta Sala, entre otras en STSJ Catalunya núm. 7682/2002 de 28 noviembre AS 2002\4124, Sentencia núm. 1846/1995 (Rollo núm. 4955/1994), con cita de sus resoluciones anteriores de 22 de noviembre de 1991 y 19 de mayo de 1992.

c) Preceptos convencionales interpretados y sentido de la interpretación.

Article 22 Convenio Colectivo: Sistema de descansos.

1. Característiques del model de descans base per tots els col.lectius:

El sistema de descansos per tots els col.lectius de treballadors de l'Empresa, garantir..:

- 2 dies de descans setmanal de promig en còmput anual.*
- 224 dies de treball a l'any.*
- 30 dies naturals de vacances anuals (23 dies laborables).*
- 14 festes oficials a l'any, d'acord amb el tractament que es realitza en l'actualitat per cadascun dels col.lectius, excepte en aquells casos on expressament s'estableixi quelcom diferent al present conveni.*





Anualment a las comisiones de treball específiques s'establiran la jornada i els calendaris de descans.

2. Sistema de descansos pel personal de conducció:

Tot el personal de conducció, ha d'incorporar-se al sistema de descans denominat "**Model 65**" (antic grup 50), format per

cicles de 20 setmanes i suposa la planificació de 65 dies de descans en cap de setmana (inclosos 13 dobles descansos) i 39 dies de descans de dilluns a divendres. Aquest sistema de descansos garantirà els 13 dobles caps de setmana de descans gaudits per l'anterior grup 50.

Amb la finalitat de poder donar el servei planificat en caps de setmana cada conductor podrà optar per escollir, en lloc del Model 65, els següents dos models de sistemes de descansos:

a) Model 57: Aquest model est. format per cicles de 20 setmanes i un de 12 setmanes coincidint amb el període de vacances estivals, comportant la realització de 57 dies de descans en cap de setmana, 45 dies de descans de dilluns a divendres i 2 dies de descans de lliure disposició a planificar de dilluns a divendres. Aquest model de descans es remunerarà amb una prima específica segons taules.

b) Model 72: Aquest model és una variant del model 65, està format per cicles de 20 setmanes i un de 12 setmanes coincidint amb el període de vacances estivals.

En aquest grup 72 l'empleat ha de treballar obligat.riament les seves 7 festes oficials en jornada ordinària independentment del grup al que pertanyin aquestes festes (A o B). Queda específicament regulat per aquest grup de descansos que, per cada dia efectivament treballat en festa oficial es meritarà:

a) Un dia de descans addicional en dissabte o diumenge,

b) El dret a percebre la prima prevista segons taules, en funció de si treballa un festiu qualsevol o els dies de Nadal i Any Nou.

Els 7 dies addicionals de descans en dissabte o diumenge, especificats al punto a) anterior, queden planificats, de forma que conjuntament als 65 descansos, donen un total de 72 descansos planificats en dissabte i diumenge. En el sup.sit

que una de las festes oficials a treballar en jornada ordin.ria no es pugui treballar es substituir. per una altra.

El personal adscrit a aquest model de descans no podr. realitzar canvis de descans de cap de setmana a laborable.

En cas necessari, anualment els models de descans setmanal establerts al present Article s'adequaran en seu de la

Comissi. de Explotaci.. Aix. mateix, un cop l'any, el personal de conducci. tendr. la possibilitat de canviar de model de descans.

A banda dels models anteriors, existir. tamb. la següent variant de sistema de descansos:

c) Model Bus Turístic: Quedaran adscrits a aquest model els conductors de Bus Turístic. Aquest model està format per cicles de 6 setmanes, comportant la realització de fins a 17 dies de descans en caps de setmana i 87 dies de descans de dilluns a divendres. Aquest model de descans es remunerarà amb una prima específica d'acord amb allò establert a les taules salarials.





Un cop l'any, cada conductor expressar'a en els termes i mitjançant els mitjans que l'Empresa estableixi a tal efecte, la seva voluntat o no de treballar extraordinari. En aquells casos en que es renunci. al treball extraordinari, tots els còmputos que excedeixin del servei m.nim diari s'acumularan per descans.

*Tots els conductors que manifestin volunt.riament la seva renuncia al treball extraordinari, no treballaran les 14 festes oficials, a excepció del G.72.
(...)"*

Este precepto hay que complementarlo con el acuerdo con los representantes de los trabajadores de 08/11/22, denominado "Normativa de Escogida de Servicios".

También hay que tener en cuenta el Anexo de Tablas Salariales que contempla la "Prima Bus Turístico", como concepto de devengo mensual x12

d) Solución del caso concreto

El motivo de recurso ha de ser desestimado. La Sala no aprecia que la interpretación llevada a cabo por el Juzgado de lo Social sea irracional ilógica ni pone de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual.

En efecto, partimos de la voluntariedad de la adscripción de los trabajadores al Bus Turístico.

Dentro de ellos hay dos colectivos: uno que permanece todo el año adscrito y otro distinto, que permanece por períodos de medio año.(temporada alta).

Los puntos conflictivos son el sistema de descanso y la prima

En cuanto al sistema de descanso los que están todo el año en el Modelo Bus turístico gozan de 17 días de descanso en fin de semana, mientras que los que están adscritos medio año, se les aplica durante el medio año que no están adscrito el modelo 65, que tiene 65 días de descanso en fin de semanas. Ambos sistemas se aplican a este colectivo no fijo en función proporcional del tiempo de adscripción.

En cuanto al sistema de primas, el personal que está todo el año adscrito al Modelo bus turístico se beneficia de la prima Bus Turístico que devenga mes a mes los 12 meses; y el personal que no está adscrito todo el año, sólo devenga la prima los meses en que se halla adscrito.

Dicha práctica empresarial es acorde con el tenor del Convenio. En primer lugar, el colectivo que ha optado por el modelo de descanso "bus Turístico" no tiene derecho a que se le aplique dicho modelo durante la totalidad del año, siempre y en todo caso. El propio Convenio Colectivo, en su art. 30, se remite a las normativas de escogida de servicios. Dicha normativa contempla dos colectivos adscritos al Modelo Bus turístico, *uno que permanecerá todo el año realizando estas funciones y otro que estará por períodos de aproximadamente medio año, en la temporada alta, coincidiendo esta en su mayor parte entre el inicio de la Semana Santa y el final del período vacacional del verano."*

Dicha normativa *Un conductor asignado al Bus Turistic, por necesidades de servicio podrá prestar servicio en línea, sin que esto modifique su sistema de descansos y vacaciones establecidas para el Bus Turístico".*





Esto es, se respeta el sistema de descanso y vacaciones de Bus Turístico cuando por necesidades de servicio se destina al trabajador al servicio de otra línea.

Al contrario de lo que sostiene la recurrente, esta última disposición refuerza la interpretación de la resolución recurrida.

En primer lugar, literalmente, y como norma general, ni el Convenio ni el Acuerdo de Escogida atribuyen a los trabajadores adscritos medio año al Bus Turístico los mismos derechos de descanso que los que lo están todo el año. En segundo lugar, lógica y contextualmente, cuando se da una excepción a esa norma general, se formula de forma expresa: sólo en los casos de asignación de trabajadores por necesidad de servicio a otras líneas (sin precisar el tiempo), se respetan los derechos íntegros del modelo de descanso Bus turístico. Ello es coherente y lógico con el carácter voluntario de la adscripción al modelo Bus turístico,

En segundo lugar, **la prima bus turístico es de devengo mensual**. Si fuera de devengo anual podría interpretarse su percepción íntegra con independencia de los meses de adscripción (como postula la recurrente), pero al ser de devengo mensual, se confirma la voluntad de los firmantes del convenio de pagarla mes a mes, en función de los meses de adscripción efectiva al servicio.

Por todo ello, la Sala no aprecia ninguna de las infracciones normativas o convencionales denunciadas, debiéndose desestimar el motivo de recurso.

3.2.- Sobre la vulneración del derecho a la igualdad de trato y la doctrina constitucional que lo desarrolla

a) Objeto de la controversia

La recurrente estima que la sentencia recurrida infringe el art.14 CE y la doctrina constitucional que cita y damos por reproducida porque trata de forma distinta a dos colectivos (los de adscripción fija y los de adscripción temporal al Modelo Bus Turístico), sin que exista una justificación objetiva y razonable para ello.

Se opone la impugnante, que pide la confirmación de la resolución recurrida

b) Doctrina sobre la igualdad de trato en materia de autonomía colectiva

La igualdad de trato en relación al Convenio Colectivo ha sido analizada por la doctrina del TS y el TC en el siguiente sentido:

A) «El art. 14 de la CE **no impone en el ámbito de las relaciones laborales una igualdad de trato en sentido absoluto, pues la eficacia en este ámbito del principio de la autonomía de la voluntad** deja un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario, en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador, respetando los mínimos legales o convencionales. En la medida pues, en que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio, por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución o el Estatuto de los Trabajadores, no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad».

B) «El Convenio Colectivo, aunque ha de respetar ciertamente las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y la no discriminación, ésta no puede tener aquí el mismo alcance que en otros contextos, pues **en el ámbito de las relaciones**





privadas, en el que el Convenio Colectivo se incardina, los derechos fundamentales y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolo compatible con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad (SSTC 177/1988 [RTC 1988, 177] , 171/1989 [RTC 1989, 171] , 28/1992 [RTC 1992, 28] , entre otras)».

A esos dos rasgos esenciales que el Tribunal Constitucional destaca en la sentencia citada y que han sido asumidos por esta la Sala IV del Tribunal Supremo en múltiples sentencias (entre otras, en las de 16 de febrero de 1987 [RJ 1987, 862] , 31 de julio y 27 noviembre 1991 [RJ 1991, 8420] , 28 enero [RJ 1993, 373] , 28 de septiembre [RJ 1993, 7085] y 14 de octubre de 1993 [RJ 1993, 8051] , 11 de octubre de 1994 [RJ 1994, 7764] , 22 enero 1996 [RJ 1996, 118] , 22 de julio DE 1997 [RJ 1997, 5710] , 2 de octubre de 1998, y 17 de mayo de 2000 [RJ 2000, 5513]), cabe añadir las siguientes notas, igualmente recogidas por esta Sala (sentencias de 22 de enero de 1996 [RJ 1996, 118] , 18 de diciembre de 1997 [RJ 1997, 9517] y 6 de julio de 2000 [RJ 2000, 6294]):

1º). **La desigualdad con relevancia constitucional** viene determinada por la introducción de **diferencias carentes de una justificación objetiva y razonable** entre situaciones que pueden considerarse iguales.

2º) El Convenio Colectivo, aunque surgido de la autonomía colectiva, tiene en nuestro ordenamiento valor normativo y eficacia general, de forma que se inserta en el sistema de fuentes y en este sentido es equivalente a un instrumento público de regulación. De ahí que **las diferencias de trato en las condiciones de trabajo establecidas en Convenio Colectivo hayan de ser razonables**, de acuerdo con los valores e intereses que deben tenerse en cuenta en este ámbito de la vida social.

3º) **No es contraria por tanto a dicho principio, la regulación diferente en Convenio Colectivo de condiciones de trabajo si va referida a distintas actividades y responde a las peculiaridades de cada una de ellas y las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción son adecuadas y proporcionadas.**

c) Solución del caso concreto

En el caso concreto, se parte de una diferencia de trato en descansos: se aplica el Modelo Bus turístico en su integridad a los trabajadores al mismo adscritos durante todo el año; mientras que los que no lo están más que unos 6 meses se les aplica proporcionalmente en función del tiempo de adscripción. Por otro lado, los adscritos todo el año reciben 12 mensualidades del Plus Bus turístico, y los adscritos menos tiempo la parte proporcional

La única excepción a tal modelo se da en los supuestos de adscripción forzosa a otras líneas de quienes optaron voluntariamente por el Modelo Bus turístico, a quienes se les respeta su opción y las condiciones derivadas de la misma.

Existe una diferenciación objetiva y razonable en el trato así diferenciado entre los dos colectivos, cual es la voluntariedad en la adscripción y la mayor onerosidad del Modelo Bus turístico respecto del modelo 65, puesto que en el primero tiene menos descansos en fin de semana que el segundo, lo que justifica su retribución incrementada.





No nos hallamos ante un criterio arbitrario, sino presidido por la voluntad de la persona trabajadora y por la retribución adicional de una condición de trabajo más onerosa.

Por tanto, el motivo, y con él el recurso, debe ser desestimado, confirmando íntegramente la resolución recurrida.

CUARTO.- En relación a las costas, dado que la recurrente goza del beneficio de justicia gratuita conforme a la Ley 1/96, no procede la imposición de costas, en aplicación del art.235 LRJS.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

DESESTIMAR ÍNTEGRAMENTE el recurso de suplicación interpuesto por CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, frente a la sentencia nº 148/2020, dictada el 02/06/2020, por el Juzgado de lo Social nº 21 de Barcelona en los autos 99/2019, que confirmamos en su totalidad.

Sin costas

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0965 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se





compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0965 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.a



