



Juzgado de lo Social nº 25 de Barcelona

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, edifici S, pl. 8 - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.:
FAX:
E-MAIL: social25.barcelona@xij.gencat.cat

938874556
938844929

N.I.G.:

Conflicto colectivo 967/2019-C

Materia: Conflictos colectivos (Excluido el iniciado por la autoridad laboral Art. 158)

Entidad bancaria
Para ingresos en caja. Concepto:
Pagos por transferencia bancaria:

Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 25 de Barcelona
Concepto:

Parte demandante/ejecutante:
Abogado/a:
Graduado/a social:
Parte demandada/ejecutada: Transports de Barcelona, S.A.
Abogado/a:
Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 316/2020

Magistrado:

Barcelona, 13 de noviembre de 2020

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la parte actora se presentó ante el Juzgado Decano demanda, repartida a este Juzgado, en la que después de alegar los hechos que creyó oportunos suplicó a este Juzgado dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en la misma.

SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto de juicio, éste se celebró con la comparecencia de todas las partes salvo de la parte demandada. La parte actora se afirmó y ratificó en su demanda. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas y admitidas. Las partes en trámite de conclusiones solicitaron que se dictase sentencia de acuerdo con sus pretensiones, quedando los autos conclusos para sentencia.

TERCERO. En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.





HECHOS PROBADOS

1º.- Los trabajadores afectados en el presente conflicto colectivo han sido contratados temporalmente en el año 2018 para prestar servicio como conductores de línea por parte de la demandada.(hecho no controvertido)

2º.- EL punto séptimo del acuerdo de Huelga firmado entre las partes negociales el día 15 de diciembre del año 2000 señalaba que “Se crea una prima denominada de “actividades diversas” que compensará el tiempo fuera de jornada destinado a:

-La elaboración de los partes de accidente/incidente, así como el análisis de os mismos.

-La toma de medidas y recogida del vestuario.

-La revisión médica.

Dicha prima se abonará en la nómina de febrero de 2001, con una cuantía de 8000 pesetas. Y a partir de ejercicios siguientes se fija en un importe de 12.000 pesetas.

El conductor que no realice la revisión médica fuera de su jornada laboral percibirá la prima por “actividades diversas” por un importe de 8000 pesetas, en lugar de las 12.000 pesetas

3º.- Los trabajadores contratados temporalmente durante el año 2018 no se les abonó este plus de actividades diversas (hecho no controvertido).

4º.- La empresa no ha abonado este plus en el periodo de años transcurridos desde 2016 a 2019, este plus a los trabajadores contratados en el año inmediatamente anterior.

5º.- Se ha intentado conciliación sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados se han obtenido de la valoración conjunta de la prueba, de acuerdo con los principios de la sana e imparcial crítica y en especial de la documental aportada.





SEGUNDO.- La parte demandante ejercita esta acción e conflicto colectivo arguyendo la obligación de la demandada la obligación de abonar a los trabajadores el abono del plus de actividades diversas arguyendo que ello supone una discriminación a los trabajadores temporales, a lo que contesta la parte que ello no es así ya que efectivamente no existe una discriminación sino que no se abona el plus a los contratados porque recogen la ropa y hacen la revisión médica el primer año antes de comenzar el contrato de trabajo, y sin embargo si se abonó a partir del segundo año, con independencia de su temporalidad o no.

TERCERO.- Para la resolución de los autos debe partirse de la normativa aplicable a la cuestión litigiosa. Pues bien el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores postula:

" 1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.





5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos. “

Por otro lado el art.160 de la LJS señala que

“1. Una vez admitida la demanda o la comunicación de la autoridad laboral, el secretario judicial citará a las partes para la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar, en única convocatoria, dentro de los cinco días siguientes a la admisión a trámite de la demanda.

2. La sentencia se dictará dentro de los tres días siguientes, notificándose, en su caso, a la autoridad laboral competente.

3. De ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente.

4. La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse.

5. La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto colectivo. La suspensión se acordará aunque hubiere recaído sentencia de instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación y de casación, vinculando al tribunal correspondiente la sentencia firme recaída en el proceso de conflicto colectivo, incluso aunque en el recurso de casación unificadora no se hubiere invocado aquélla como sentencia contradictoria.

6. La iniciación del proceso de conflicto colectivo interrumpirá la prescripción de las acciones individuales en igual relación con el objeto del referido conflicto.”

Así partiendo de este contexto normativo no podemos, partiendo de los textos anteriores y posteriores del dicho artículo, no se considera en absoluto que se deba postular la interpretación que defiende la demandante. . En primer lugar, porque no postula una interpretación concreta lo que bastaría para desestimar la demanda. Pero





es que la parte demandada, acredita que no existe discriminación, sino que explica perfectamente que lo se produce porque como reza el art. 7 a interpretar la prestación de trabajo durante la jornada aún no ha comenzado y por ello es imposible generar este plus, porque no se puede prestar un servicio fuera de una jornada que no existe, lo que por otro lado viene corroborado por el último inciso del pacto que prevé que la revisión médica pueda hacerse dentro la de la jornada, reduciendo el plus.

A mayor abundamiento, al acreditar la demandada, (y no negar la demandante) que ha sido esta la interpretación desde el pacto (año 2000), entendemos que la misma ha quedado perfectamente consolidada sin perjuicio de lo que las partes del conflicto puedan negociar en el futuro,

CUARTO.- Las Sentencias que se dictan en procesos como ocurre en el presente son recurribles en suplicación.

Vistos los anteriores preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación al supuesto de autos,

FALLO

Que desestimo la demanda promovida por la demandante en materia de conflicto colectivo y todas las pretensiones formuladas por la misma, absolviendo a los demandados de todas las pretensiones formuladas contra los mismos.
Cabe recurso de suplicación

Así, por esta mi Sentencia, la pronuncio, mando y firmo.
Magistrado-Juez del Juzgado Social Nº25 de Barcelona.

