



## Juzgado de lo Social nº 31 de Barcelona

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, edifici S, pl. 9 - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874574  
FAX: 938844934  
E-MAIL: social31.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420188008725

### Conflicto colectivo 191/2018-B

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 31 de Barcelona  
Concepto:

Parte demandante/ejecutante: COMITÈ DE EMPRESA  
Abogado/a:  
Graduado/a social:  
Parte demandada/ejecutada: FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, S.A., MINISTERI FISCAL, FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA)  
Abogado/a:  
Graduado/a social:

## SENTENCIA Nº 472/2018

### Magistrado:

Barcelona, 18 de diciembre de 2018

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** En fecha 03/10/2016 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la actora por la que, después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, suplicó que se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico.

**SEGUNDO.-** Señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y juicio, éstos tuvieron lugar el día de ayer. Comparecieron las partes. En trámite de alegaciones la actora se afirmó y ratificó en su escrito de demanda. La demandada se opuso a la demanda en los términos que son de ver en el soporte digital correspondiente, cuyo contenido se da por reproducido, alegando en síntesis que existe falta de acción por pérdida sobrevenida de objeto ya que desde marzo de 2018 se implementó la asignación general de actividades, indicando en cuanto al fondo que en 2017 se había iniciado el trámite pero no existían suficientes formadores, y sólo cuando en enero de 2018 se acordó con el comité de empresa una mejora para los formadores, se incrementó su número permitiendo la formación necesaria para luego poder implementar la asignación, siendo de hecho que al ser presentada la demanda ya se había notificado que se iba a iniciar la misma. Se indicó que tras iniciarse en octubre el proceso, se determinó que 756 agentes verían modificadas sus asignaciones, y de ellos muchos debían recibir formación por cuanto esa modificación implicaba cambios de líneas y cambios de tipos de tren, exigiendo la Ley Ferroviaria que se proceda a esa formación. Se expuso que durante la negociación del Convenio Colectivo y precisamente porque a ello incitó el propio comité de empresa como medida de presión, el número de formadores se redujo, pasando de 136 que había en 2015, a 6 formadores en 2017, número que sólo se incrementó cuando en enero de 2018 se pactó con el comité de empresa un complemento económico por la formación, pudiendo entonces

Codi Segur de Verificació: GGOHUTGCD6Q1ELYR30J844KAVBMLV3X

Signat per Uria Fernàndez Rull

Doc. electrònic generat amb signatura e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/AR/consultaCSV.html>

Data i hora: 13/12/2018 11:58





llevarse a cabo la formación entre enero y marzo para luego implementarse la asignación general de actividades. Se señaló que no hubo incumplimiento sino imposibilidad creada por los propios trabajadores, indicando que la seguridad y el interés general impedían implementar la asignación sin antes realizar la formación. Se negó la existencia de vulneración de derechos fundamentales, indicando en cuanto al art. 14 CE que la demanda es genérica y la jurisprudencia exige que se trate de un derecho reconocido en la ley o el Convenio Colectivo y además en este caso había una justificación razonable, que el derecho a la conciliación no es colectivo sino individual y debería acreditarse individualmente un daño. En cuanto al art. 28 CE se señaló que tampoco se vulneró, que la RLT en todo momento fue informada de la situación y lo que se producía era un bloqueo, como resulta de las actas de la comisión mixta, vulnerándose el derecho sólo si se impide el ejercicio de facultades que integren el derecho de libertad sindical, algo que en este caso no ha ocurrido. Se negó la procedencia de una indemnización, por inexistencia de vulneración, añadiendo que la demanda no establece ni las bases ni el supuesto daño efectivo, y subsidiariamente el colectivo sólo serían los 756 trabajadores que vieron alterada la asignación de servicios y los 75.6000 euros que resultarían del cálculo de la demanda resulta excesivo.

La parte actora replicó que sí que existía acción si bien quedaba limitada a que se declarase que existió una vulneración que duró desde la segunda quincena de enero hasta el 26 de marzo de 2018, manteniendo la pretensión económica respecto de la que se precisó que los 100 euros eran por daño moral derivado de la vulneración de DDFF.

En trámite de determinación de los hechos controvertidos las partes convinieron que no lo eran los siguientes:

- 1) Que el número de formadores se redujo en 2016 y 2017 hasta llegar a 6 en diciembre de 2017
- 2) Que la implementación de la asignación general de actividades tiene entre otras finalidades que los trabajadores puedan conciliar mejor su vida laboral y familiar.
- 3) Que fueron 756 los agentes de atención al cliente a los que se modificaron las asignaciones.
- 4) Que en el momento de firmarse el Convenio Colectivo la empresa conocía el número de formadores disponibles.

Quedó como único hecho controvertido el de si la situación en cuanto al reducido número de formadores impedía o no la implementación de la asignación general de actividades, sosteniendo la actora que no y la empresa que sí.

Se practicaron las pruebas propuestas y admitidas.

En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vista y solicitaron que se dictase una sentencia de conformidad con sus pretensiones, quedando los autos vistos para sentencia.

### **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** Con ocasión de determinados cambios de asignación, principalmente porque el cambio en líneas, zonas o turnos suponga una variación en el tren a conducir por el trabajador, es preceptiva la participación del trabajador afectado en una actividad formativa llevada a cabo por otros trabajadores de la empresa, denominados formadores voluntarios. En el año 2015 había un total de 136 formadores voluntarios. (no controvertido, documentos nº 8 y 14 empresa, testifical)

**SEGUNDO.-** Durante la negociación del Convenio Colectivo de FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA para los años 2016-2019, que finalmente se firmó en febrero de 2018, y concretamente en 2016 y marzo del año 2017, el comité de empresa demandante confeccionó circulares informativas, cuyo contenido se da por reproducido, en las que señalaba que la respuesta que se debía dar a la empresa en relación con los

Codi Segur de Verificació: GGOHJTGCD9QJTEL YRWDIB44AVBWLMDX

Signat per Urià Fernández. Rauli

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/AP/consultas/CSV.html>

Data i hora 19/12/2018 11:38





formadores era la de que "no hay voluntarios", informaba de que "la unión y determinación de los trabajadores/as de metros está provocando un grave problema a la Dirección para la formación de trenes este verano", tanto que "están llamando a los compañeros de la bolsa de verano para que sean ellos los que formen", solicitando a los trabajadores que fueran conscientes "que en las negociaciones de este Convenio nos jugamos el futuro" y por ello "os pedimos que rechacéis el contrato que os están ofreciendo para impartir formación" ya que ello era "pan para hoy y hambre para mañana". Se añadía que "estamos en un pulso de desgaste contra la Dirección/Políticos". En la de 2017 el comité informaba que en la última reunión la empresa había "mendigado ayuda" al comité para poder formar al personal, siendo la insuficiencia en la formación "una china que tienen en su zapato". (documental empresa)

**TERCERO.-** El día 17/10/2017 se mantuvo una reunión de la comisión mixta del Convenio Colectivo, el acta de la cual se da aquí por reproducida, durante la cual la empresa "plantea a la RT buscar soluciones conjuntamente en un foro específico para desbloquear la situación en cuanto a la formación y poder garantizar así (...) la garantía de implantación de los nuevos turnos acordados, para lo que es necesario realizar la petición de servicios". La RT contestó instando a la empresa a "buscar medidas que incentiven la voluntariedad" añadiendo que dado "el actual clima de desconfianza hacia la dirección, no está en disposición de facilitar ampliar el margen para la asignación de servicios de AAC prevista para la segunda quincena de enero"

**CUARTO.-** En fecha 23/10/2017 se publicó al aviso correspondiente a la apertura del plazo para que los agentes de atención al cliente pudieran solicitar la línea, turno, zona y letra que les interesase, iniciándose de ese modo el proceso para la asignación de servicios. El plazo para presentar solicitudes terminó el día 9/11/2017. (documento nº 5 empresa) Se recibieron 1.541 solicitudes, de las que 785 suponían mantener la asignación de servicios vigente hasta ese momento, y 756 implicaron que los agentes solicitantes tuvieran que alterar la línea, turno, zona o letra en la que prestaran servicios. En atención a lo expuesto en el hecho probado primero, de esos 756 agentes unos 180-200 debían pasar por un proceso de formación para poder incorporarse al nuevo servicio asignado. Si se hubiera intentado la formación de esas 180-200 personas con los 6 formadores disponibles hasta el 23/01/2018 el servicio hubiera quedado afectado en forma de presencia de menos trenes en las vías, retrasos en los horarios, y acumulación de viajeros en los andenes. (testifical documento nº 13 empresa, no impugnado)

**QUINTO.-** El día 12/01/2018 la empresa y la representación de los trabajadores mantuvieron una reunión, el acta de la cual se da por reproducida, en la que la RT informó a la empresa de que tras la asamblea de CTO se había decidido rechazar la oferta empresarial, solicitando un reinicio de negociaciones, añadiendo que con independencia de ellas debía producirse la asignación de actividades de ese colectivo. La empresa respondió que a la vista de las peticiones, 60 de los afectados cambiaban de línea y era necesaria la correspondiente formación y habilitación, siendo la previsión la de que se aplicara en el mes de abril. En cuanto a la asignación de actividades la empresa informó de que se había estado adaptando la herramienta informática a los cinco turnos y propuso una reunión en 10 días para buscar soluciones que dieran "salida a la entrada en vigor lo antes posible". (documento nº 2 actores)

**SEXTO.-** El día 23/1/2018 se reunieron el comité de empresa y la empresa para tratar la cuestión del estado de la asignación de servicios. La empresa anunció que el 26 de marzo podría entrar en vigor, respondiendo la RT que ello suponía un incumplimiento del convenio porque "la fecha límite para la asignación de AAC es el 31 de enero de 2018" y que desde el 12 de diciembre no había sido citado el comité para tratar el tema. (documento nº 3 empresa)

Codi Segur de Verificació: GGGHJTGCD90TETLYRW0I844KAVBWLW3X

Signat per Uria Fernández Rauli

Doc. electrònic: garrnit.amb.signatura.e. Adreça web per verificar: <https://ejcat.justicia.gemcat.cat/iAP/consultaCSV.html>

Data i hora: 19/12/2018 11:38





Codi Segur de Verificació: GGOHJTGCDPQJLJYRVOIB44KAVEWIMZXX

Signat per Urija Fernández Rado;

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/PA/consellacSV.html>

Data i hora 19/12/2018 11:38

**SÉPTIMO.-** En fecha 23/01/2018 el comité y la empresa mantuvieron una reunión, el acta de la cual se da por reproducida, en la que alcanzaron unos acuerdos consistentes entre otras cosas en que se abonarían a los formadores 7 euros por hora real de formación. Se acordó además que sólo los empleados de metro podrían impartir la formación, debiendo ostentar la categoría bien de motoristas instructores o bien de agentes de atención al cliente. (documento nº 4 empresa) Tras firmarse el acuerdo se produjeron peticiones de trabajadores para ser formadores hasta elevar la cifra de los mismos a 120. (testifical documento nº 14 empresa, no impugnado)

**OCTAVO.-** El XXVI convenio colectivo de la empresa FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, S.A. se publicó en el BOPB de 1/03/2018, consignándose en la resolución de 14/02/2018 por la que se dispuso tal publicación que el convenio se había suscrito entre las partes negociadoras el día 09/02/2018. El convenio, cuyo contenido se da por reproducido, dispuso en su art. 19, sobre "racionalización de horarios", que en el ámbito de operaciones se establecerían unos "*Nous horaris que permetin millorar la conciliació laboral i familiar*" y en concreto en el colectivo de agentes de atención al cliente se crearían dos nuevos turnos de trabajo "*per tal d'oferir un servei més ajustat a les necessitats dels usuaris, així com afavorir la conciliació laboral i familiar*". Se pactó que "*Com a mínim, es farà una petició i assignació general d'activitats cada 2 anys*" y que "*Aquesta assignació entrarà en vigor en la segona quinzena del mes de gener*". (convenio)

**NOVENO.-** El intento conciliatorio previo, celebrado el 26/03/2018, resultó sin avenencia. (acta)

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2) del art. 97 LRJS, debe hacerse constar que la anterior declaración de hechos probados es resultado de la ausencia de controversia a su respecto.

**SEGUNDO.- Falta de acción por carencia sobrevenida de objeto:** La empresa opuso, en primer término, tal excepción, aduciendo que desde el 26/03/2018 habían comenzado a aplicarse las nuevas asignaciones y por tanto se había cumplido lo que pretendía la demanda. La parte actora replicó que, siendo cierto el dato de hecho afirmado por la empresa, por el modo en que estaba planteada la demanda en la que a la vulneración se anudaba una pretensión indemnizatoria por daño moral, persistía la vigencia de la acción si bien concretando que la sentencia debería declarar que el incumplimiento vulnerador de DDFF se produjo desde la segunda quincena de enero hasta el 26 de marzo, generándose un daño moral que cifró en 100 euros por cada uno de los 756 trabajadores afectados.

Asiste la razón a la parte actora por cuanto no se da íntegramente un supuesto de carencia sobrevenida de objeto por satisfacción extraprocesal (art. 413 LEC) sino un cumplimiento parcial por cesación de la conducta pretendidamente vulneradora (el incumplimiento en la implantación de la asignación de actividades), manteniendo vigencia la pretensión de tutela de los demandantes en relación con la declaración de que existió esa vulneración y determinación subsiguiente de la consecuencia reparadora.

#### **TERCERO.- Fondo del asunto:**

Tal y como se acaba de exponer los actores entienden, tal y como ha quedado configurada la acción en el acto de juicio, que el retraso en 54 días de la asignación de actividades a los AAC (la RT en las reuniones previas explicitó que el plazo máximo de





implementación era el día 31/01/2018) supuso una vulneración de sus derechos fundamentales a la igualdad (art. 14 CE) y a la libertad sindical (art. 28 CE).

La demandada se opone señalando, en síntesis, que la implementación de las nuevas asignaciones se retrasó 54 días debido a que la misma exigía un previo proceso de formación-habilitación a todos aquellos trabajadores en los que la misma era preceptiva atendido el cambio de línea, turno, zona o letra (que implicaba cambio de tren), y atendido que el número de formadores se redujo drásticamente durante la negociación del nuevo convenio en buena medida a instancia del propio comité de empresa, no pudo llevarse a cabo aquella aplicación hasta que un pacto retributivo para los formadores desbloqueó la situación y elevó su número de forma sustancial.

Con acierto no discute la parte actora que esa formación-habilitación fuera necesaria para poder llevar a aplicación la asignación de actividades prevista en el art. 19 del convenio. Las propias manifestaciones del comité, que se declaran probadas, tanto en sus comunicaciones a los trabajadores como en las reuniones con la empresa, muestran con claridad que en ningún momento se ha puesto en duda que sea exigible esa formación. El lícito empeño del comité, finalmente exitoso, era garantizar que no se contratara a personal externo para hacer la formación y que la misma sería adecuadamente retribuida. Precisamente esas manifestaciones ponen de relieve que el comité era consciente de la importancia de la formación, pues consideraba *"un grave problema"* para la empresa la disminución deliberada de formadores, inscribiendo esa estrategia en el *"pulso de desgaste contra la Dirección/Políticos"* que mantenía con la empresa. El art. 64.4 de la Ley del Sector Ferroviario prevé que *"los administradores de infraestructuras ferroviarias y las empresas ferroviarias serán responsables, conforme a la legislación vigente, de la formación y cualificación de sus empleados y de aquellas otras personas que realicen para ellos un trabajo con posible afectación a la seguridad en la circulación"*. El mismo precepto, en su apartado 2 considera que la seguridad en la circulación ferroviaria comprende, entre otros aspectos *"los requisitos del personal que desempeñe funciones relacionadas con la seguridad en la circulación ferroviaria, incluidos los criterios para su habilitación"*.

Asumido, por tanto, que era imprescindible la formación de los afectados (180-200 trabajadores) para que pudiera procederse a la implementación de la asignación de actividades, lo siguiente que se plantea es si era viable acometer ese proceso en el plazo previsto en el Convenio Colectivo, teniendo en cuenta que el 9/11/2017 terminó el plazo para formular solicitudes y en diciembre ya se había confeccionado el cuadro correspondiente. Y la respuesta, a la vista de la prueba practicada, es negativa. El único testigo que depuso en juicio, sin interés conocido en el resultado de la contienda, manifestó que de haberse intentado la formación de ese colectivo con sólo 6 formadores, ello habría supuesto que ese mes de enero se habrían producido afectaciones significativas en el servicio público que presta el demandado. En realidad ni tan siquiera hacía falta que así lo manifestara un testigo pues es evidente que tratándose de trabajadores en activo, no puede mantenerse el servicio en condiciones de normalidad si caso dos centenas de ellos deben ser formados por sólo 6 formadores. Nótese que, como resulta del acuerdo de 23/01/2018, la formación se lleva a cabo durante el turno de trabajo ordinario de los formadores, así que en caso de coincidencia de ese turno con el formado, el formado no podría estar en su puesto de trabajo.

El tercer paso en el razonamiento consiste en determinar el origen de esa situación. Y la prueba practicada revela, de forma inequívoca, que la drástica reducción en el número de formadores formó parte de la estrategia negociadora de la representación de los trabajadores, que solicitaron que no se presentaran voluntarios para la formación porque ello perjudicaría las condiciones a pactar en el convenio (*"pan para hoy y hambre para mañana"*, se dijo). Por tanto, en realidad, la imposibilidad para implementar en plazo la asignación de actividades no resultó de una conducta empresarial antijurídica, sino de una circunstancia de hecho totalmente ajena a su voluntad, buscada por la RT en el citado *"pulso de desgaste"* que mantenía con la

Codi Segur de Verificació: GGCHJT.GCD9Q1ELYRWQJ844KAVBMLV3X

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

Signat per Unia Fernandez, Redi.

Data i hora 19/12/2018 11:38





dirección de la empresa.

Cualquier vulneración de derechos fundamentales jurídicamente apreciable exige que el sujeto vulnerador haya incurrido en una conducta antijurídica. No es preciso, es cierto, ni dolo ni culpa, pero desde luego que es precisa la nota de antijuridicidad. El Tribunal Constitucional en su sentencia de 14.02.2011 razona del siguiente modo:

*"(...) no resulta admisible que se niegue 'la vulneración del derecho fundamental alegado sobre la base de la falta de intencionalidad lesiva del sujeto infractor, pues, como hemos declarado en anteriores ocasiones, la vulneración de derechos fundamentales no queda supeditada a la concurrencia de dolo o culpa en la conducta del sujeto activo; esto es, a la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control. Este elemento intencional es irrelevante, bastando constatar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado prohibido por la norma ( SSTC 11/1998, de 13 de enero ; 124/1998, de 15 de junio ; 126/1998, de 15 de junio ; 225/2001, de 26 de noviembre ; y 66/2002, de 21 de marzo )' ( STC 80/2005, de 4 de abril)"*

En el mero retraso de 54 días no existió conducta antijurídica alguna por parte de la empresa, quien por cierto en las actas consta intentaba soluciones a una situación de bloqueo que sólo desapareció cuando accedió a que la formación quedase regulada del modo que consta en el acta de 23/01/2018, que incluye aspectos retributivos de la actividad formativa.

En juicio, sobre todo en conclusiones, la parte actora introdujo nuevos argumentos que pueden ser examinados uno a uno:

- a) *"La formación podrían haberla llevado a cabo los CTOs"*. Además de que, como indicó la empresa en juicio, esta afirmación de hecho no estaba en la demanda –y podría haber estado porque la parte actora podría conocerla antes de su presentación–, generándole por tanto indefensión, lo cierto es que de los documentos no resulta la existencia de esa posibilidad ni tampoco que hubiera formadores entre los CTOs en número suficiente para acometer las tareas formativas a tiempo para que el 31/01/2018 estuviera lista la implementación.
- b) *"En el acta de 12/01/2018 consta que la empresa pretextaba problemas informáticos y no insuficiencia de formadores"*. Además de que considerado acreditado que era preceptiva la formación y que la misma no era posible con 6 formadores, poco recorrido tiene esta alegación, tampoco la misma se ajusta exactamente a lo que resulta del acta. En esa reunión, muy cercana en el tiempo a aquella que desbloqueó la situación de falta de formadores, la empresa informó de que se había estado adaptando la herramienta informática a los cinco turnos y propuso una reunión en 10 días para buscar soluciones que dieran *"salida a la entrada en vigor lo antes posible"*. Es cierto que no se hizo mención a la problemática de la falta de formadores, pero –además de que la cuestión estaba en vías de solucionarse, como así fue 11 días después– ello no implica que no existiera, cuando se ha probado que así era. La empresa parecía dar por sentado que eso se iba a solucionar y lo que exponía es que necesitaba unos días para terminar de ajustar la herramienta informática a los nuevos turnos 4 y 5.
- c) *"La empresa pudo haber comunicado a la comisión mixta o a la mesa negociadora que existía una problemática para la implementación en el plazo pactado, y modificar el convenio en este punto"*. Además de que tratándose de algo que sucedía puntualmente en el año 2018 no parece muy razonable que ello determinase un cambio en un convenio con vigencia para varios años más, resulta que de la prueba practicada resulta que era la RT la que –aunque fuera por motivos justificados– se negaba a esa modificación o aplazamiento consensuado. El 17/10/2017 en la reunión de la comisión mixta del Convenio Colectivo, el acta de la cual se da aquí por reproducida, durante la cual la

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

Coef. Segur de Verificació: GGOIJUTGCD901ELYRWOI844KAV6WM, W2X

Data i hora 19/12/2018 11:28

Signat per Uria Fernández, Reul





Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejepal.justicia.gencat.cat/AP/iconsums/llaCSV.html">https://ejepal.justicia.gencat.cat/AP/iconsums/llaCSV.html</a>	Codi Segur de Verificació: GGOHJTGDBQ1ELYRW0I84KAVBWLWGX
Data i hora: 19/12/2018 11:38	Signal per Uri Fernández Rauli:

empresa planteó "buscar soluciones conjuntamente en un foro específico para desbloquear la situación en cuanto a la formación y poder garantizar así (...) la garantía de implantación de los nuevos turnos acordados, para lo que es necesario realizar la petición de servicios". Parece evidente que en esa propuesta iba insita una posibilidad de aplazamiento. La RT, sin embargo, contestó instando a la empresa a "buscar medidas que incentiven la voluntariedad" añadiendo que dado "el actual clima de desconfianza hacia la dirección, no está en disposición de facilitar ampliar el margen para la asignación de servicios de AAC prevista para la segunda quincena de enero". Es decir que era la RT la que estaba cerrada a aceptar un aplazamiento, como parte de esa estrategia que buscaba un incentivo económico para los formadores, que se consiguió.

- d) "La vulneración del derecho a la libertad sindical se produjo porque la empresa, al negociar el convenio, era consciente de que no podría cumplir con el art. 19 porque no había formadores". Citó la parte actora en apoyo de su tesis la sentencia del TSJAndalucía de 4/07/2011 según la cual podría constituir una vulneración del derecho a la libertad sindical el comportamiento empresarial de firmar el Convenio Colectivo a sabiendas de que –según la tesis empresarial- no existían formadores suficientes y ello impediría cumplir con el plazo en él establecido, y ello porque supondría "una actuación empresarial frontal y abiertamente dirigida a frustrar los efectos de la negociación llevada a cabo con anterioridad". La valoración de la situación concurrente no puede escindirse de su contexto. Lo primero que debe señalarse es que, de acuerdo con lo que se publicó en el BOPB, el convenio se firmó el 9 de febrero por las partes negociadoras. Ello implica que la propia representación de los trabajadores estaba firmando un art. 19 a sabiendas de que el mismo no se había cumplido, pues el plazo finalizaba el 31/01/2018. Además de ello, la firma de un nuevo Convenio Colectivo puede ser –como parece haberlo sido en este caso- un proceso arduo y complejo, en el que son múltiples los aspectos a tener en cuenta por ambas partes, y son también múltiples las mejoras que pueden introducirse. Parece la parte actora entender que la empresa no hubiera vulnerado el derecho a la libertad sindical si durante las negociaciones hubiera indicado que sólo pactaría una implantación de la asignación de actividades que tuviera lugar, por ejemplo, en junio, o si hubiera propuesto una formación externa, o peor aún si simplemente se hubiera negado a firmar el convenio en tanto la fecha de la segunda quincena de enero no se modificase. Todo ello sin olvidar que era el propio comité de empresa el que había alentado una reducción de formadores que era precisamente la que impedía el cumplimiento del plazo. La empresa, en afirmación muy comprensible, señaló en conclusiones que la situación era "kafkiana", pues la RT no le había dejado cumplir el plazo por el bloqueo en formadores pero ahora pretende que el retraso suponga una vulneración de DDFE.

En realidad esa expresión que la parte actora citó en relación con la sentencia del TSJAndalucía proviene de la sentencia del TS de 26/06/1998, que la reprodujo en la de 11/06/2003. En esas sentencias, como en otras después incluyendo la citada por la parte actora, se recuerda que "el Tribunal Supremo ha mantenido de forma clara y reiterada que no afecta al derecho a la libertad sindical el hecho de que la empresa no cumpla lo pactado en un Convenio, por entender que esta cuestión queda fuera de aquel derecho para quedar integrado en lo que es el derecho infraconstitucional de que los pactos sean respetados por quienes los suscriben, con el correspondiente derecho a ejercitar las acciones legales oportunas en caso de incumplimiento". Sólo





Codi Segur de Verificació: GG01JITGCCD9QJELRYRWO1B44KAV6WMLV2DX	Signal per Úria Fernández Rauli:
Doc. electrònic garantit amb signatura e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejusticia.gencat.cat/AP/consultaaCSV.html">https://ejusticia.gencat.cat/AP/consultaaCSV.html</a>	
Data i hora: 19/12/2018 11:38	

excepcionalmente puede apreciarse una vulneración del derecho previsto en el art. 28 CE y ello en caso de que la empresa lleve a cabo una actuación, posterior a la firma del convenio, que lo contradiga frontalmente. Pero ése no es en modo alguno el caso de autos. Además de que el convenio no se firmó hasta el 9 de febrero, la empresa ya en octubre de 2017 puso en marcha el mecanismo necesario para luego implementar las asignaciones incluyendo los dos nuevos turnos, el de solicitudes, y en el mismo mes de octubre, en la comisión mixta, solicita un foro específico en el que buscar soluciones que permitiesen cumplir el plazos, siendo la respuesta de la parte trabajadora la de que su desconfianza en la dirección le impedía colaborar en esa pretensión. No existió, tras el convenio, ninguna conducta frontalmente contraria a lo pactado, sino la consecuente con una situación de hecho (déficit de formadores) propiciado por el comité de empresa. Cuando la empresa, en fecha que no consta, consensuó con la RT el redactado del art. 19, con su plazo, podía legítimamente confiar que la situación se desbloquearía a tiempo (y no el 23 de enero) así que no había ningún motivo para negarse a aceptarlo, retrasando con ello la firma de un convenio que en muchos otros aspectos beneficiaba a los trabajadores en su aplicación lo más temprana posible.

En síntesis, no es identificable conducta alguna antijurídica en la empresa demandada en relación con el retraso de 54 días en la implementación de la asignación de actividades. Cuando se presentó la demanda, el 5/03/2018, el comité de empresa ya sabía (porque se le había informado el 23/01/2018) que ello tendría lugar –como así fue– 21 días más tarde. Pese a ello interpuso la demanda, obviando esa próxima implantación (ni se menciona), y la mantuvo después de la efectiva puesta en marcha de la asignación de actividades. Se entiende esa conducta procesal desde la óptica del “pulso de desgaste” que anunciaba el propio comité de empresa, y más aún como parte de las dinámicas de confrontación que se han instalado como recurrentes en nuestro entorno cultural. Pero ni esa estrategia, ni esas dinámicas judicializadoras de conflictos resolubles por otras vías, pueden sustituir la valoración jurídica que antecede, denegadora de la existencia de un comportamiento empresarial antijurídico en relación con el art. 19 del convenio. Desde luego que su aplicación era relevante desde la perspectiva de las posibilidades necesidades de conciliación de los trabajadores de la empresa, y desde luego que cabe apreciar algún perjuicio en ese retraso de 54 días, pero ello se explica en este caso por el contexto de confrontación entre la empresa y la RT propio de una negociación complicada, y por haber optado el comité de empresa por una medida de presión que implicaba un déficit de formadores que hacía imposible la efectividad de las asignaciones, no por un proceder ilícito unilateral por parte de la parte demandada.

Cuanto se ha razonado determina la desestimación de la demanda, pues sin vulneración no hay reparación jurídicamente viable.

### FALLO

Que **DESESTIMO** la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por el comité de empresa de FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA frente a FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, con citación del Ministerio Fiscal, sobre conflicto colectivo, y **ABSUELVO** al demandado de las pretensiones deducidas en su contra.

Notifíquese esta resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de notificación del presente fallo, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el





carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en la cuenta corriente N° de este Juzgado o presentar aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe; depositando además la cantidad de 300 euros en la cuenta

Así, por ésta, mi resolución, lo pronuncio, mando y firmo.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html</a>	Codi Segur de Verificaci3: GGOHJTGCD8Q1ELYRWDJ844KAVEHWLVGX
Data i hora 19/12/2018 11:38	Signal per Urja Fernandez, Raui;



**191/2018 - B Conflicto colectivo**  
**Juzgado de lo Social nº 31 de Barcelona**

**Tràmit:**

108400 Sentencia 19/12/2018

**Nom del document:**

SENT TEXTO LIBRE

---

**Destinatari/ària**

FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, S.A.

**Adreça:**

Calle 60, Sector A 21-23 Zona Franca Barcelona 08040

---

**Assenyament:**

**Tipus d'enviament:**

Carta Certificada

**L'enviament incorpora documentació en paper**