

444/2016 - E Conflicto colectivo
Juzgado de lo Social nº 09 de Barcelona

Tràmit:

108400 Sentencia 13/11/2018

Nom del document:

SENT TEXTO LIBRE

Destinatari/ària

[Redacted]

Adreça:

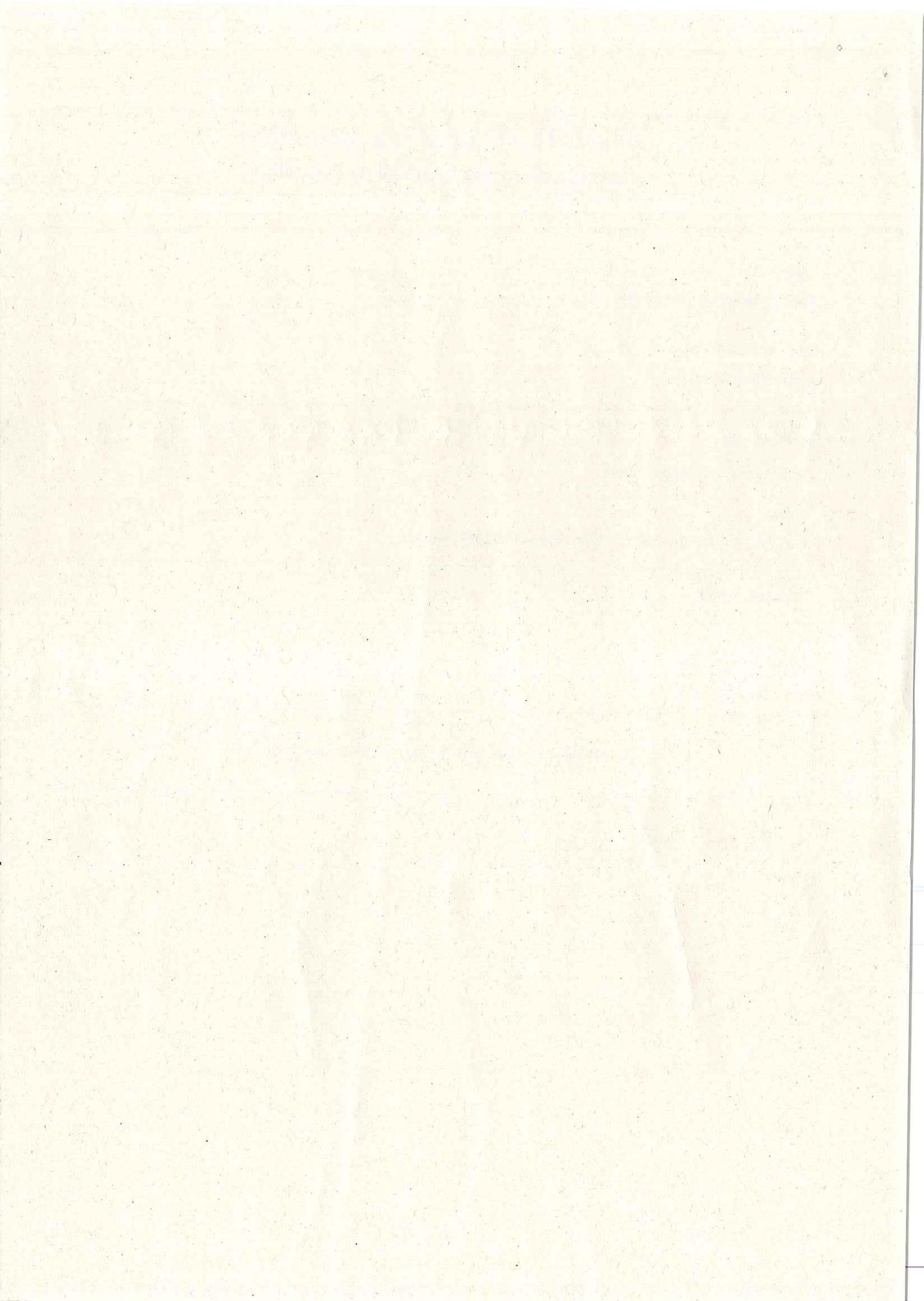
[Redacted]

Assenyament:

Tipus d'enviament:

Carta Certificada

L'enviament incorpora documentació en paper





Juzgado de lo Social nº 09 de Barcelona

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, 4ª planta (edifici S) - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874595
FAX: 938844912
E-MAIL: social9.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420168020021

Conflicto colectivo 444/2016-E

Materia: Conflicto colectivo

Entidad bancaria
Para ingresos en caja. Concepto: 5209000000044416
Pagos por transferencia bancaria:
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 09 de Barcelona
Concepto: 5209000000044416

Parte demandante/ejecutante:
Abogado/a:
Graduado/a social:
Parte demandada/ejecutada: TRANSPORTS DE BARCELONA, SA,

Abogado/a:
Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 416/2018

Magistrada:
Barcelona, 5 de noviembre de 2018

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la parte actora fue presentada 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. La parte actora se afirmó y ratificó en su demanda. La parte demandada contestó a la demanda en el sentido de oponerse. 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.

Codi Segur de Verificació: A2THEV8XWDR6S3UPCF41AHDENMBTYS

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://eiccat.justicia.gencat.cat/JAP/consulliaCSV/html>

Signat per Castián Hernández, Ana Consuelo.

Data i hora 14/11/2018 17:45





HECHOS PROBADOS

1º.- Rige entre las partes el Convenio Colectivo de la empresa demandada TMB que se da aquí por reproducido. (Hecho no controvertido).

2º.- El personal de conducción de TMB tiene cuatro tipos de servicios: inicio y fin de la jornada en cochera, inicio de la jornada en la cochera y fin en un punto de relevo de la calle, inicio en un punto de relevo de la calle y fin en cochera o inicio y fin en un punto de relevo de la calle. (Hecho no controvertido)

3º.- Los conductores que inician o finalizan la jornada en un punto de relevo no tienen que volver a la cochera cada día. Los conductores tienen la obligación de trabajar uniformados. (Hecho no controvertido)

4º.- El área de trabajo abarca Barcelona y municipio limítrofes del área metropolitana : Badalona, L, Hospitalet, El Prat de Llobregat, Santa Coloma y Sant Adrià del Besòs. (Documental de la parte demandada)

5º.- Los conductores que tienen que volver a la cochera para elaborar un parte de accidentes perciben una prima. El recibo de la caja diaria del autobús se debe entregar por los conductores en la cochera de adscripción dentro de los siete días . (Documental de la parte demandada y testifical)

6º.- Los conductores no están a disposición de la empresa hasta el inicio de la jornada, ya sea en cochera , ya sea en la parada, y no están a disposición de la empresa cuando finalizan su jornada , ya sea en la parada , ya sea en cochera . Los conductores no tienen móvil de empresa. La empresa solo cuenta con el número de teléfono móvil de los trabajadores que se lo han facilitado voluntariamente, no existe la obligación de dar el número ni de estar localizables. Hay muchos trabajadores que no han facilitado el número de teléfono móvil a la empresa. No hay instrucciones por escrito que establezcan que los conductores deben de estar disponibles y localizables durante la llegada y la salida del puesto de trabajo, ya sea en la cochera , ya sea en la parada . (Documental parte demandada y testifical)

7º.- Se da aquí por reproducido el documento relativo a la escogida de servicios, aportado por la parte demandada. Se da aquí por reproducida la relación de puntos de relevo existentes. La escogida general se realizará cada dos años y se realizará de tal forma que a final del año de los dos previstos esté puesta en vigor. El criterio de asignación es por antigüedad. Se efectuará una escogida de vacantes por centros al finalizar cada cuadro. (Documental de la parte demandada)

8º.- Se da aquí por reproducida la Sentencia de 12 de junio de 2002 dictada por el Juzgado Social nº 13 de Barcelona y la Sentencia del TSJ de Cataluña que la confirmó . (Documental de la parte demandada)





FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El relato de hechos probados resulta de acuerdo con lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de la mencionada en cada uno de los ordinales y de la libre y conjunta valoración crítica de la prueba y, en especial de la prueba documental aportada y de la prueba testifical.

SEGUNDO.- La acción que se ejercita por la parte demandante tiene como fin que se reconozca a los conductores que la jornada se inicie y finalice en su cochera de adscripción. Subsidiariamente solicitan que el tiempo de duración del desplazamiento desde la cochera a la que pertenecen y hasta el punto de relevo (y al invés) se considere tiempo de trabajo. Por último se alega que se ha vulnerado el derecho fundamental a no ser discriminado ex artículo 14 de la CE entre los trabajadores que tienen un puesto de trabajo fijo en la cochera y los conductores de autobús.

Enmarcada así la litis cabe significar que el artículo 153 de la LRJS postula que : "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."

TERCERO.- Por lo que respecta a la primera petición, es decir, que se lleve a cabo una adecuación de los servicios de modo que comiencen y finalicen en su cochera, cabe significar que la misma no puede prosperar por cuanto el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo incluye en su artículo 12 una norma concreta sobre los transportes urbanos preceptuando expresamente que "la jornada de trabajo en los transportes urbanos podrá iniciarse o finalizarse tanto en los centros de trabajo como en alguna de las paradas efectuadas por los servicios". Por su parte establece el artículo 47 del Convenio Colectivo de aplicación "como norma general los relevos se establecerán en los finales de línea más cercanos a la cochera de origen en los





puntos más cercanos al punto medio del recorrido en ambos sentidos o en lugares céntricos de la línea". De ahí que se considere que el tenor de la norma es claro y no da lugar a conjeturas e interpretaciones en cuanto a que es perfectamente admisible que se fije la parada como inicio o fin de la jornada de trabajo.

En cuanto a la segunda petición objeto del conflicto colectivo planteado procede traer a colación el artículo 8 del RD 1561/1995 que describe el tiempo de presencia como :

" Aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio , averías, comidas en ruta u otras similares". Por su parte el artículo 12 del citado cuerpo normativo establece que la jornada de trabajo en los transportes urbanos podrá iniciarse o finalizarse tanto en los centros de trabajo como en alguna de las paradas efectuadas por los servicios. Por último el artículo 10.4 relativo al tiempo de trabajo en los transportes por carretera se detalla que " se entienden comprendidos dentro del tiempo de presencia sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1 los períodos distintos de las pausas y de los descansos durante los que el trabajador móvil no lleva a cabo ninguna actividad de conducción u otros trabajos y no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos".

Se esgrime por la parte demandante que debe ser de aplicación la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de septiembre de 2015 dictada en el asunto C-266/14 que establece : " Con arreglo al considerando 4 de la Directiva 2003/38:«La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.»4 El artículo 1 de esta Directiva dispone:«1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.2. La presente Directiva se aplicará: a) a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y b) determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo. 3. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14,17, 18 y 19 de la presente Directiva.[...]4. Las disposiciones de la Directiva 89/391[...] se aplicarán plenamente a las materias a que se refiere el apartado 2, sin perjuicio de las disposiciones más exigentes y/o específicas contenidas en la presente Directiva.»5 El artículo 2 de la mencionada Directiva, titulado «Definiciones», establece en sus puntos 1 y 2:«A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:1) tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;





2) Período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo». (...)
Ahora bien, antes del cierre de las oficinas provinciales, Tyco calculaba la jornada de trabajo diaria de sus trabajadores desde su entrada en las mencionadas oficinas para retirar el vehículo puesto a su disposición, la lista de los clientes que debían visitarse y la hoja de ruta hasta el momento de su regreso, por la tarde, a dichas oficinas para depositar allí ese vehículo.(..)"

Sigue la citada Sentencia definiendo " el concepto de «tiempo de trabajo» en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, cabe recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado de forma reiterada que esta Directiva define dicho concepto como todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, y que este concepto se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos (sentencias Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, apartado 48, yDellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728; apartado 42, y autos Vorel,C-437/05, EU:C:2007:23, apartado 24, y Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartado 42).²⁶ En este marco, debe declararse que la mencionada Directiva no contempla una categoría intermedia entre los períodos de trabajo y los de descanso(véanse, en este sentido, la sentencia Dellas y otros, C-14/04,EU:C:2005:728, apartado 43, y los autos Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, apartado 25, y Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartado 43).²⁷ Sobre este particular, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso», en el sentido de la Directiva 2003/88, constituyen conceptos de Derecho de la Unión que es preciso definir según características objetivas, refiriéndose al sistema y a la finalidad de dicha Directiva, que es establecer unas disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. En efecto, sólo una interpretación autónoma semejante puede garantizar la plena eficacia de la Directiva y una aplicación uniforme de los mencionados conceptos en la totalidad de los Estados miembros (véanse la sentencia Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartados 44 y 45, y los autos Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, apartado 26,y Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartado 44).(..)"

A su vez también se ocupa del " segundo elemento constitutivo del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88,según el cual el trabajador debe estar a disposición del empresario durante ese tiempo, debe señalarse que el factor determinante es el hecho de que el trabajador está obligado a estar físicamente presente en el lugar que determine el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en caso de necesidad .³⁶ De este modo, para que se pueda considerar que un trabajador está a disposición de su empresario, este trabajador debe hallarse en una situación en la que esté obligado jurídicamente a obedecer las instrucciones de su empresario y a ejercer su actividad por cuenta de éste.³⁷ En cambio, se deduce de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que la posibilidad de que los trabajadores gestionen su tiempo con menos limitaciones y se dediquen a sus asuntos personales es un elemento que permite afirmar que el período de tiempo





examinado no constituye tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88 (véase, en este sentido, la sentencia Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, apartado 50).

Por último en relación con el tercer elemento constitutivo del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88, postula: “ según el cual el trabajador debe permanecer en el trabajo en el período considerado, cabe señalar que, como se deduce del apartado 34 de la presente sentencia, si un trabajador que ya no tiene centro de trabajo fijo ejerce sus funciones durante el desplazamiento hacia o desde un cliente, debe considerarse que este trabajador permanece igualmente en el trabajo durante ese trayecto.(..)

Partiendo del contexto normativo y jurisprudencial expuesto aplicado al relato fáctico declarado probado cabe significar en primer lugar que la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ocupa de determinar si el tiempo de desplazamiento del domicilio del trabajador al centro de trabajo del primer cliente y del centro de trabajo del último cliente al domicilio al inicio y al final de la jornada deben computarse como tiempo de trabajo efectivo y en el caso que nos ocupa se interesa que se compute como tiempo de trabajo el desplazamiento desde el punto de relevo a la cochera de adscripción y al invés. Sin embargo en el supuesto analizado por el TJUE el desplazamiento se lleva a cabo conduciendo un vehículo de empresa y en el caso que enmarca la presente litis este desplazamiento no comporta tiempo de conducción del autobús. Es por ello que no puede concluirse que se trate de supuestos análogos . Tampoco el supuesto fáctico es similar en tanto que el caso examinado en la Sentencia europea había delegaciones territoriales por las que pasaban los trabajadores antes de ir al cliente o antes de irse a su domicilio de forma que los tiempos de desplazamiento desde la delegación al cliente y desde el cliente a la delegación eran considerados como tiempo de trabajo por la empresa. Pero cuando se cerraron las delegaciones y se adscribieron todos los trabajadores a la central de Madrid se dejó de considerar tiempo de trabajo el desplazamiento con el vehículo de la empresa desde su domicilio hasta el primer cliente y viceversa (haciendo trayectos distintos cada día y en ocasiones de más de 100 kilómetros y hasta tres horas de duración) .Y frente a ello el TJUE consideró que en la medida en que el trabajador se encuentra conduciendo el vehículo de la empresa desde que sale y llega a casa, que está sometido a las instrucciones de la empresa que pueden cambiar el orden de los clientes o modificar citas y dado que antes la empresa consideraba tiempo de presencia el que contaba desde la delegación hasta el cliente ahora debe computar el del domicilio hasta el cliente.

Dicho esto, cabe significar que la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de septiembre de 2015 hace hincapié en los tres requisitos necesarios para que el desplazamiento pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo : todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones . No se desgrana en la citada Sentencia el concepto de tiempo de presencia, por el contrario señala que no existe figura intermedia entre descanso y tiempo de trabajo efectivo.

Codi Segur de Verificació: A2THFEV8XWDR6S3JPCF41AHDENMBTYS

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejeai.justicia.gencat.cat/IA/PriconsultatCSV.html>

Data i hora 14/11/2016 17:45

Signat per Caslan Hernandez, Ana Consuelo;





Con carácter previo cabe significar que si bien se alega por la parte codemandada TMB que existe la excepción de cosa juzgada, la misma debe ser desestimada puesto que la petición actual se fundamenta en la Sentencia del TJUE que es posterior a la Sentencia del Juzgado Social nº 13 de Barcelona. Y en cuanto a la anterior Sentencia del Juzgado Social nº 9 en tanto que ahí se discutía únicamente el supuesto de los trabajadores conductores de TMB que tiene jornada partida, por lo que su objeto no era exactamente el mismo.

Resuelto lo anterior cabe significar que del relato fáctico declarado probado no se desprende que los conductores estén a disposición de la empresa durante el tiempo que dedican a desplazarse desde su domicilio al punto de relevo sin conducir o desde el punto de relevo a su domicilio al finalizar la jornada sin conducir. Y ello es así en tanto que ha resultado probado que la empresa no facilita a los trabajadores un móvil de empresa para tenerlos localizados durante ese periodo, ni obliga a los trabajadores a tener en su posesión un teléfono móvil durante el tiempo de descanso para poder contactar con los mismos. A su vez, del relato fáctico declarado probado se desprende que facilitar el número de teléfono móvil a la empresa demandada es optativo para los trabajadores. También es relevante que no consta en ninguna normativa interna la obligación de los conductores de estar localizables durante este periodo de descanso ni de atender el teléfono a requerimiento de la empresa. Es más, estos desplazamientos no lo realizan conduciendo un autobús sino como ellos quieran y durante dicho desplazamiento no se encuentran a disposición de la empresa. Al hilo de lo anterior procede traer a colación lo recogido por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de 25 de julio de 2017 que dispone al albur del artículo 12 antes citado " el precepto permite interpretar que en los periodos de tiempo de desplazamiento para acudir a los puntos en los que puede iniciarse el servicio no estamos ni en jornada de trabajo ni ante tiempo de presencia. Cabe aquí remitirse a la STSJCAT 17 de enero de 2003 que interpretando el Convenio Colectivo de la empresa TMB SA desestimó la consideración cómo tiempo de presencia del desplazamiento desde domicilio del trabajador al punto de relevo o toma del servicio que cabría extrapolar al presente caso en el entendido de que el tiempo en que el trabajador no está conduciendo el vehículo y está desplazándose a la parada para iniciar el servicio (desde su domicilio o lo que sería igual desde la parada en que finaliza el primer tramo de la jornada partida) no puede interpretarse como tiempo de presencia máxime si se tiene en cuenta el contenido del transcrito artículo 12 del RD 1565/1995 si asimilamos el inicio de la jornada con el inicio del tramo de la misma".

De conformidad con todo lo expuesto concluyo que dado que la normativa vigente permite que la jornada de los conductores de autobuses urbanos se inicie y/o finalice en la parada y en tanto que durante el desplazamiento hasta la misma (al inicio de la jornada) o desde la parada (a su finalización) los conductores no están a disposición de la empresa no puede considerarse dicho intervalo como tiempo de trabajo. Ni con fundamento en el argumento de la Sentencia del TJUE, puesto que el presente supuesto no es un caso análogo al que constituye su objeto de análisis, ni por el móvil discriminatorio relativo a no tener un centro de trabajo fijo, ya que son trabajadores móviles para los cuales





la norma permite que su jornada se inicie y/o finalice en una parada de servicios. A mayor abundamiento cabe significar que el desplazamiento controvertido no lo realizan conduciendo sino como quieren y durante el mismo no se hayan a disposición de la empresa, por lo que no puede tener la consideración de tiempo de trabajo. Por último, las escogidas se llevan a cabo cada dos años manteniéndose durante dicho tiempo los mismos servicios. Pero es más, en aquellos supuestos en los que se tenga que volver a la cochera de adscripción para elaborar un parte de accidente, ello se compensa con una prima.

En relación a la discriminación argüida de los conductores respecto de los trabajadores que están adscritos de forma fija en un centro de trabajo no se advierte porque no se trata de supuestos comparables. Los primeros son trabajadores móviles que gozan de una normativa propia que establece de forma clara que la jornada de trabajo de los conductores de autobús en zonas urbanas se podrá iniciar y / o finalizar en una parada del servicio efectuado, por lo que la diferencia que se esgrime es intrínseca a la especial categoría profesional. Desestimada la vulneración del derecho a la no discriminación decae la indemnización solicitada.

Por todo ello procede la desestimación de la demanda.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

TERCERO.- Contra la presente resolución cabe recurso de suplicación.

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

FALLO

Que desestimo la demanda formulada por [redacted] frente a TMB y en consecuencia absuelvo a la parte demandada de los pedimentos habidos 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 a la notificación del presente fallo, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador o no goce el beneficio de justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en el [redacted] de este Juzgado o presentar aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe; depositando además la cantidad de 300 euros en la misma cuenta, y sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso.





Así, por esta mi Sentencia, la pronuncio, mando y firmo. [Redacted]
Magistrada-Juez del Juzgado Social [Redacted] de Barcelona.

Codi Segur de Verificació: A2THFEV8XWDR6S3UPCF41AHDENMBTYS

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

Signat per Caslan Hernandez, Ana Consuelo.

Data i hora 14/11/2018 17:45



