



TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

Recurso de suplicación: 596/2020

Recurrente:

Recurrido: FERROCARRIL METROPOLITA DE BARCELONA, S.A.

Reclamación: Recl.cantidades i dchos.derivados contrato trabajo

JUZGADO SOCIAL 31 BARCELONA

DILIGENCIA.- En Barcelona, a nueve de junio de dos mil veinte

La extiendo yo, la Letrada de la Adm. de Justicia, para hacer constar que con esta fecha se devuelve por el Magistrado Ponente el presente procedimiento. Paso a dar cuenta al Ilmo. Sr. Presidente de la Sala. Doy fe.

PROVIDENCIA

ILMO.SR. D. /

ILMO. SR. D.

ILMO. SR. D.

En Barcelona, a nueve de junio de dos mil veinte

Dada cuenta; se señala para deliberación, votación y fallo en el presente procedimiento el próximo día diez de junio de dos mil veinte

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

Ante mí.

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





SUPLI 596/2020 1 / 9

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 34 - 4 - 2020 - 0000650
mm

Recurso de Suplicación: 596/2020

ILMO. SR.
ILMO. SR.
ILMO. SR.

ES COPIA

En Barcelona a 30 de junio de 2020

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 2983/2020

En el recurso de suplicación interpuesto por l _____ frente a la Sentencia del Juzgado Social 31 Barcelona de fecha 14 de junio de 2019 dictada en el procedimiento nº 209/2018 y siendo recurrido FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, S.A., ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Amador García Ros.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Recl.cantidades i dchos.derivados contrato trabajo, 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 14 de junio de 2019 que contenía el siguiente Fallo:

“Que **DESESTIMO** la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por contra FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA,





S.A., y ABSUELVO al demandado de las pretensiones deducidas en su contra."

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

"PRIMERO.- El actor presta servicios para la demandada como oficial administrativo con una antigüedad de 1.04.2015. (no controvertido)

SEGUNDO.- El 30.10.1987, con ocasión del traslado de la sede de la empresa desde la Ronda Sant Pau de Barcelona a la Zona Franca, la mercantil y la representación de los trabajadores alcanzaron un acuerdo, cuyo integro contenido se da por reproducido, acordándose que los afectados por el traslado disfrutarían de 18 minutos de reducción en su jornada laboral por el denominado "mayor tiempo invertido" (MTI, en lo sucesivo). (pacto)

TERCERO.- El 27.12.2017 la empresa y la representación de los trabajadores acordaron que, con efectos de 1.01.2018, el colectivo de personal denominado "EURO" realizaría jornada continuada, sin ninguna tarde de trabajo, y ello en el caso del personal con MTI reconocido de 8.00 a 15.20 horas y en el de quienes no tuvieran reconocido el MTI de 8.00 a 15.37 horas. (documental empresa)

CUARTO.- La plantilla de la empresa está compuesta por 3.710 personas. El personal técnico-administrativo y de soporte a oficinas (EURO) que presta servicios de 8.00 a 15.37 horas, aludido en el hecho probado anterior comprende un total de 189 trabajadores. De ellos 24 disfrutaban en la actualidad de horario con MTI, de los que 20 son afectados directos por el pacto de 1987 (18 ya son jubilados parciales). De los cuatro restantes dos fueron objeto de un traslado en el año 2001 desde Sagrera a Zona Franca y desde entonces se les reconoció el disfrute del MTI. A los otros dos ese disfrute se les reconoció, en un caso, porque se trataba de un asistente social con una dedicación horaria extraordinaria y exigencia de mucha disponibilidad, y en el otro caso el superior entendió que se debía reconocer a la persona trabajadora. (documental empresa ratificada en juicio mediante testifical y testifical)

QUINTO.- Por sentencia del Juzgado Social nº 19 de Barcelona, que ganó firmeza tras resolverse el recurso interpuesto en su contra y cuyo contenido se da por reproducido, se declaró la nulidad de la cláusula incorporada a los contratos del colectivo de directivos y técnicos consistente en excluir la aplicación del Convenio Colectivo, por vulnerar la misma el derecho a la libertad sindical. En ejecución de la citada sentencia las partes acordaron en noviembre de 2016 iniciar un proceso de integración, quedando suspendido el curso de los autos de conflicto colectivo a fin de que se intentara alcanzar un acuerdo sobre el modo de proceder a aquella integración y estando las partes convocadas para una comparecencia el día 12.06.2019. (documental empresa)





SEXTO.- la representación de los trabajadores ha venido solicitando, en el seno de la "Mesa Técnica Jornada Continuada Personal Euro" una serie de mejoras entre las que se encuentra la *"concesión del MTI a todos los trabajadores con dicho horario de personal EURO, del mismo modo que se concedió unilateralmente al personal proveniente de colectivo fuera de convenio"*. La empresa ha respondido que "el personal proveniente del colectivo fuera de convenio dispone de las condiciones que acordaron de forma individual, en el momento en que se encontraban fuera de convenio". La representación de los trabajadores ofreció que al horario MTI se le descontasen 10 minutos diarios hasta que se acordase el reconocimiento del MTI a todos los trabajadores, ello en tanto no se firmase un nuevo convenio, no aceptándolo la empresa y manifestando la RT que lo consideraba una "discriminación económica y de horarios" por lo que se reservaba el derecho a emprender "acciones legales". (documental actor)

SÉPTIMO.- Intentada la conciliación previa, la misma resultó intentada sin avenencia. (acta CMAC)"

TERCERO.- Con fecha 15 de julio de 2019 se dictó un auto de aclaración cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"CORRIJO el error material advertido en la sentencia dictada en las presentes actuaciones en el sentido de SUSTITUIR en su Hecho Probado Primero la fecha de 1/04/2015 por la correcta de 1/04/2005."

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Motivos:

No conforme el actor con el resultado al que llegó el Juzgador a la hora de resolver las pretensiones que se le plantearon en la demanda, ahora, interpone el presente recurso de suplicación solicitando la revisión de los hechos probados -en concreto para que se añada un nuevo, el 8º-, y denunciando a través del examen del derecho la infracción del art. 14.1 CE y 17.1 del TRLET.

El recurso ha sido impugnado por la empresa demandada, oponiéndose a todos y a cada una de las cuestiones que recoge el recurso, y señalando con





SUPLI 596/2020- 4 / 9

carácter previo que en el recurso se ha introducido una cuestión nueva como es la denuncia por discriminación salarial que no consta en la demanda, ni fue discutida en el juicio.

SEGUNDO.- Revisión de los hechos.

Se propone añadir al relato un hecho nuevo, el 8º, al que se debería dar el siguiente contenido: *"La realidad es que la Dirección de la empresa manifestó a los representantes sindicales, en reunión de la Mesa Técnica 17/12/2017, que los datos aproximados que pueden facilitar sobre el personal que disfruta o no del MIT son los siguientes: 260 personas con MIT y 170 personas sin MIT. Los representantes sindicales manifestaron que la no concesión del MIT suponía una discriminación económica y de horarios."*

Se ofrece como referencia documental el folio 40.

Petición que no podemos aceptar por cuanto, como refiere la impugnante, este documento fue valorado por el Juzgado, y no le dio a esa parte del documento la relevancia que ahora persigue la recurrente. De haber querido hacerlo, lo hubiere incluido en el hecho sexto, donde se hace referencia al mismo.

Por otra parte, que los representantes de los trabajadores manifiesten su oposición a que unos trabajadores lo tengan y otros no, es una cuestión tan lógica y evidente que incluso de la misma da buena cuenta el hecho sexto de los probados.

Con respecto al número de trabajadores afectados, esta es una cuestión controvertida, en tanto que la empresa únicamente reconoce que de los 189 trabajadores que conforman el personal EURO, solo a 24 se les reconoció el derecho a disfrutar del MTI (mayor tiempo invertido). Y si el Juzgador decidió elevar a rango de hecho probado esas cifras, ahora, no podemos introducir otras, salvo que revisásemos el hecho cuarto, y como no se ha solicitado su modificación, es evidente que debe permanecer la convicción del Juzgador sobre la que ahora hace el recurrente. Además, los datos que nos ofrece ninguna relevancia fáctica pueden tener en este proceso en el que el actor a título personal reclama el MTI (no MIT como erróneamente lo denomina) por discriminación y lo único que de ellos se puede obtener es que hay algunos trabajadores que lo tienen reconocido y otros no, cuestión esta que es reconocida por la propia empresa, y de la cual, por mucho que se esfuerce el trabajador en afirmar lo contrario nunca se podría llegar a la conclusión que tiene derecho al MTI.

TERCERO.- Censura jurídica.

A) En primer lugar debemos acotar el objeto de este recurso para resolver si el actor ha introducido en esta fase del proceso una cuestión nueva que no fue





planteadas en la demanda, ni fue debatida en el juicio. El actor denuncia, (véase folio 9 de este rollo de suplicación) que está recibiendo un trato diferente al tener que realizar una jornada superior a la que están realizando otros compañeros que se encuentran en idéntica situación, lo que a su juicio es un claro trato discriminatorio que carece de toda justificación, pero a dicha denuncia añade que "de modo indirecto concurre también una discriminación de trato de naturaleza salarial sin justificación."

No habiéndose planteado en la demanda, ni sometido a contradicción en el juicio la existencia de una posible discriminación salarial, dicha cuestión no podrá ser resuelta en este recurso, en tanto que es reiterada doctrina jurisprudencial la que se proclama el "criterio general de la inadmisibilidad de "cuestiones nuevas" en todo recurso. Criterio que tiene su fundamento en el principio de justicia rogada del que es consecuencia, y que más en concreto ha de excluirse en el recurso de suplicación, que ha de ceñirse a los errores de apreciación fáctica o a las infracciones de derecho sustantivo o procesal en que haya podido incurrir la sentencia recurrida, en atención tanto a su carácter extraordinario como a las garantías de defensa de las partes recurridas, cuyos medios de oposición quedarían limitados ante un planteamiento nuevo, que desconociera de los principios de audiencia bilateral y congruencia (SSTS 11/12/07 -Rcud 1688/07; 05/02/08 -Rcud 3696/06; 22/01/09 -Rco 95/07; 18/03/09 -Rco 162/07; y 25/01/11 -Rcud 3060/09). A lo que ahí que añadir, que si por el principio de justicia rogada el Juez o Tribunal "sólo puede conocer de las pretensiones y cuestiones que las partes hayan planteado en el proceso, esta regla se ha de aplicar en los momentos iniciales del mismo, en los que tales pretensiones y cuestiones han de quedar ya configuradas... Por tanto, fuera de esos momentos iniciales ... no es posible suscitar nuevos problemas o cuestiones; lo que pone en evidencia que estas nuevas cuestiones no se pueden alegar válidamente por primera vez en vía de recurso" (SSTS de 23/04/2012 -Rco 77/2011 y 20-12-2012 -Rco 275/2011).

B) Delimitado el objeto al que debe ceñirse este recurso, el paso siguiente pasa por determinar si es cierto, como denuncia el actor, que la empresa le está dando un trato diferente e injustificado en materia de jornada que comparado con la que realizan otros trabajadores en idéntica situación vulnera el art. 14 CE y el 17.1 TRLET.

Es evidente, como también lo pone de manifiesto la sentencia impugnada, que el recurrente confunde vulneración del principio de igualdad, con el principio de no discriminación, y en este sentido, como no alega ni identifica cuales son las posibles causas de discriminación prohibidas por la ley (art. 17 TRLET) o recogidas en la Constitución en las que ha incurrido la empresa (art. 14 CE), este recurso se debe ceñir única y exclusivamente a valorar si la ventaja que la empresa dio en su día a parte de la plantilla en términos de disfrutar de una jornada inferior (17 minutos) es un trato diferenciado que por carecer de toda justificación vulnera el principio de igualdad que recoge el art. 14 CE.

El Tribunal Constitucional, a través de su sentencia nº 200/2001 de 4 de octubre de 2001 señaló: "Como tiene declarado este Tribunal desde la STC





22/1981, de 2 de julio, recogiendo al respecto la doctrina del Tribunal Europeo de Derecho Humanos en relación con el art. 14 del CEDH, el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 de la CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos. En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida (SSTC 22/1981, de 2 de julio, FJ 3 ; 49/1982, de 14 de julio, FJ 2 ; 2/1983, de 24 de enero, FJ 4 ; 23/1984, de 20 de febrero, FJ 6 ; 209/1987, de 22 de diciembre, FJ 3 ; 209/1988, de 10 de noviembre, FJ 6 ; 20/1991, de 31 de enero, FJ 2 ; 110/1993, de 25 de marzo, FJ 6 ; 176/1993, de 27 de mayo, FJ 2 ; 340/1993, de 16 de noviembre, FJ 4 ; 117/1998, de 2 de junio, FJ 8 , por todas)".

En igual sentido la STC 148/1986, de 25 de noviembre señala que: "el presupuesto esencial para proceder a un enjuiciamiento desde la perspectiva del artículo 14 de la Constitución Española es que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean efectivamente comparables -STC 76/1986- y ello entraña la necesidad de que el término de comparación no resulte arbitrario y caprichoso". Así entendido el principio de igualdad, es claro que el mismo no impone la necesidad de igualdad absoluta de trato en el ámbito de las relaciones privadas, de modo que convierta en discriminatorio y sancionable con nulidad radical cualquier diferencia (STS de 3 de mayo de 1988). Ciertamente son rechazables las diferencias arbitrarias, las vejatorias o las lesivas de derechos. Por el contrario, no lesionan el principio de igualdad aquellas diferencias que encuentran justificación, objetiva y razonable; a título de ejemplo, en el diferente tipo de trabajo, la cualificación del trabajador, el sector de actividad o la organización del trabajo en la empresa (SSTC 79/1983, de 5 de octubre y 57/1990, de 29 de marzo, en igual sentido la STS 21 de octubre de 2014, rec. 308/2013, y las que allí se citan).

En el supuesto enjuiciado, partiendo de que es un hecho no controvertido que el MTI solo lo disfrutaban una parte de la plantilla, y de los datos que recoge el relato fáctico, el paso siguiente nos debe llevar a determinar si ese trato diferenciado es objetivo, justificado y guarda la necesaria proporcionalidad con el resultado y la finalidad para la que fue concedido. Y ya debemos adelantar que a juicio de este





Tribunal cumple con todos y cada uno de los presupuestos citados.

Los trabajadores que en la actualidad lo disfrutan, cabe recordar, se les concedió en 1987 en virtud de un pacto colectivo con el fin de compensar los perjuicios que suponía el traslado de la empresa de la Ronda de Sant Pau a la Zona Franca. Además, el colectivo de personal afectado (ERO) son 189 de una plantilla de 3.700 trabajadores, y de estos solo lo disfrutan 24, de los cuales 20 son trabajadores que ya lo eran en el año 1987, aunque 18 hoy están jubilados parcialmente. Los otros 4, dos lo disfrutan desde el 2001 por haber sido trasladados desde la Sagrera a Zona Franca. Los dos restantes, uno porque se trataba de un asistente social con una dedicación extraordinaria y exigencia de mucha disponibilidad, y el otro, el más dudoso, porque su superior -desconocemos las causas- consideró que se lo debía reconocer. Hay que señalar también que existe otro colectivo de técnicos y directivos que tras declararse por sentencia del Juzgado de lo Social núm. 19 de Barcelona, nula la cláusula que les dejaba fuera de Convenio al colectivo, también se les reconoció como condición más beneficiosa a título individual si así lo tenían reconocido antes de dictarse la sentencia, aunque según refiere la empresa aún no se ha materializado del todo su derecho.

El actor pertenece al colectivo ERO, pero a diferencia de sus compañeros con derecho al MTI, comenzó a prestar sus servicios en la empresa el 1.4.2015 y por tanto, no pudo verse afectado por el pacto de 1987, ni tampoco por el traslado que se produjo en el año 2001, y a diferencia de estos, tampoco ha acreditado que concurra alguna circunstancia que justifique su derecho a disfrutar del MTI. Es cierto, que hay un trabajador al que la empresa le reconoció a petición de su superior jerárquico el MTI. Pero este caso, el problema es que para que pudiéramos comparar su situación con la de ese compañero, debería haberse planteado la demanda en otros términos, y no del modo y forma que se hizo con relación al conjunto de los trabajadores ERO que disfrutan el MTI.

Por ello, difícilmente se ha podido vulnerar el art. 14 CE, cuando su situación y del resto de los sujetos objeto de comparación, nunca ha sido la misma, y menos aún cuando la decisión de la empresa de otorgarle el MTI a unos trabajadores y a otros no, obedece, tal y como ha quedado acreditada, a una circunstancia objetiva y justificada en cuanto que su finalidad no fue otra que la de compensarles de los perjuicios que la empresa les ocasionaba por trasladar su sede, o por la concurrencia de similares circunstancias que hacían más gravoso que al resto su trabajo. En definitiva, la decisión empresarial aquí examinada ni puede calificarse de discriminatoria, ni vulnera el derecho de igualdad que se denuncia.

FALLAMOS

La Sala acuerda desestimar el recurso contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 31 de Barcelona, de fecha 14 de junio de 2019, en los autos núm. 209/2018, instados por y en consecuencia,





confirmamos la sentencia. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expidase 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 N° _____, 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° _____

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





SUPLI 596/2020 9 / 9

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/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.

