BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

949 88 75 72

Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 223, fecha: martes, 23 de Noviembre de 2021

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA EN GUADALAJARA

RESOLUCIÓN DE 18 DE NOVIEMBRE DE 2021, DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE GUADALAJARA, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA LA SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL N.2 DE GUADALAJARA, QUE DECLARA NULO EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FIDALCO LOGISTICS, S.L. DE GUADALAJARA

3489

Resolución de 18 de noviembre de 2021, de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Guadalajara, por la que se registra y publica la Sentencia del Juzgado de lo Social N.2 de Guadalajara relativa al Convenio Colectivo de la empresa Fidalco Logistics, S.L. de Guadalajara.

Visto el fallo de la Sentencia número 00430/2021, de 28 de octubre de 2021, dictada por el Juzgado de lo Social N.2 de Guadalajara, recaída en el procedimiento número 0000635/2021-R sobre Impugnación de Convenio Colectivo, seguido por la demanda del Secretario territorial en Guadalajara del Sindicato FeSMC-UGT, contra la empresa Fidalco Logistics, S.L. de Guadalajara.

Y, teniendo en consideración los siguientes:

Antecedentes de hecho

Primero.- En el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara de 23 de septiembre de 2019, se publicó la Resolución de la Delegada Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Guadalajara, de 17 de septiembre de 2019, en la que se ordenaba inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos y publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, el convenio colectivo de la empresa Fidalco Logistics, S.L. de Guadalajara, código de convenio nº 19100252012019,

Segundo.- El 16 de noviembre de 2021 ha tenido entrada en el registro de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Guadalajara la citada sentencia, en cuyo fallo se acuerda la nulidad del convenio colectivo impugnado.

Fundamentos de Derecho

Primero.- De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Guadalajara, RESUELVE:

Primero.- Ordenar la inscripción de la Sentencia número 00430/2021, de 28 de octubre de 2021, dictada por el Juzgado de lo Social N.2 de Guadalajara, recaída en el procedimiento número 0000635/2021-R que declara nulo el Convenio Colectivo de la empresa Fidalco Logistics, S.L. de Guadalajara, en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, a 18 de noviembre de 2021. Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban

JDO. DE LO SOCIAL N. 2 GUADALAJARA

SENTENCIA: 00430/2021

Nº AUTOS: IIMPUGNACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO 635/2021

En la ciudad de Guadalajara a 28 de octubre de 2021.

Don Jesús Rodríguez Hernández Magistrado-Juez sustituto del Juzgado de lo Social número dos de Guadalajara, tras haber visto los presentes autos sobre CONFLICTO

COLECTIVO entre partes, de una y como demandante el secretario territorial en Guadalajara del sindicato "FESMC-UGT", que comparece asistido y representado por el letrado señor Marrupe, y de otra la empresa FIDALCO LOGISTICS, S.L., que comparece asistida por el letrado señor Barrero, y el representante de los trabajadores en dicha empresa señor Blanco Díaz que comparece personalmente.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha quince de julio de dos mil veintiuno, se presentó demanda por el referido delegado sindical en la que terminaba solicitando que se declarase la nulidad del Convenio Colectivo de empresa.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se citó a las partes para la celebración de la conciliación y en caso juicio para el día de ayer, lo que se ha verificado con el resultado que consta en la grabación.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa demandada se dedica a la gestión de los portes y el cambio de mercancías en el centro de trabajo de unos camiones a otros, siendo socia de la empresa TRUCK AND WHEEL, S.L., con la que comparte centro logístico.

SEGUNDO.- Consta un acta de asamblea de los trabajadores de la empresa de fecha veintisiete de noviembre de dos mil dieciocho en la que los diez trabajadores comparecientes, de doce posibles, delegaron en Don Miguel Ángel Blanco Díaz, la promoción de un proceso de elecciones sindicales.

Dicho proceso, al que sólo concurrió como candidato el señor Blanco, finalizó con nueve votos a su favor y ninguno en contra, por lo que resultó elegido representante de los trabajadores.

(Documento 4 a 6 ramo actor)

SEGUNDO.- Entre los trabajadores de la compañía y su representante legal reina una relación de camaradería marchando juntos a comer muchos días por lo que tienen una relación fluida en el marco de la cual se habló, entre los compañeros y con el propio jefe, de las condiciones a acordar en el convenio colectivo hoy impugnado.

(Testifical)

TERCERO.- Con fecha veinticuatro de mayo de dos mil diecinueve la empresa y el delegado de personal suscriben un acuerdo de constitución de la mesa de negociación y el inicio de las negociaciones para la consecución de un convenio colectivo de empresa.

Con fecha siete de junio siguiente, y en una sola reunión, se firma el convenio que es remitido a la Autoridad Laboral competente.

Con fecha nueve de agosto siguiente, la Autoridad Laboral realiza las siguientes observaciones:

"En cuanto a la actividad de la empresa a efectos de poder constatar el Convenio Colectivo Sectorial aplicable, la inspección de trabajo considera que la actividad desarrollada por la mercantil se ajusta más al de operadores logísticos que al de transporte de mercancía por carretera. Por lo que se entiende que el Convenio Colectivo superior que tiene prioridad sobre el que se informa, salvo en las materias específicas contenidas en el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, es el Convenio colectivo Provincial de Operadores Logísticos De Guadalajara (BOPGu de 4 de mayo de 2016).

-En cuanto a la negociación, consta el acta del inicio de negociaciones en el centro de trabajo de 24 de mayo de 2019, constituyendo la mesa de negociación por la empresa Jacinto Jiménez Colina, y por los trabajadores Miguel Ángel Blanco, y una única reunión del 7 de junio de 2019, en la que dicen que el día 6 de junio se llegó a un acuerdo que se sometió a asamblea de los trabajadores con su opinión favorable, y en ese acta se firma el Convenio.

La celebración de esas dos únicas reuniones da la impresión de la ausencia de una real negociación, por lo que en la visita inspectora se entrevista al delegado, sobre la negociación del convenio; de la conversación mantenida, se confirma esta primera impresión.

- A más abundamiento, se observa que la firma del convenio se realiza el 7 de junio de 2019, siendo presentado a la autoridad laboral para su registro el día 3 de julio de 2019. Por tanto, se supera el plazo legal establecido en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual "Los convenios deberán ser presentados a la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de 15 días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen."

Procediendo a analizar el texto del Convenio, se observa:

- De conformidad con el artículo 85.3 del (en adelante ET), entre el contenido mínimo que habrán de expresar los convenios colectivos, se incluye "el ámbito funcional". Sin embargo, aunque el artículo 1 del presente convenio se denomina "OBJETO Y ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL", no se establece en el artículo dicho ámbito.

- La letra c) del artículo 85.3 del ET, establece la obligación de regular "Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo". Sin embargo, en el presente Convenio no se hace referencia a los mismos, tan sólo se establece en el artículo 14 del texto una remisión genérica al artículo

82.3 del ET, por lo que deben incluirse.

- En la letra e) del artículo 85.3 del ET se establece la obligación de designación de una Comisión Paritaria. En este Convenio Colectivo, el artículo 5 regula la Comisión Mixta Paritaria. No obstante, el penúltimo párrafo de este artículo del Convenio no es ajustado a Derecho, donde dice: "En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a algunas de las disposiciones del convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores reunidos en Asamblea …". Debe corregirse.

También es contenido obligatorio el establecimiento de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres en el ámbito laboral tal y como establece el artículo 85.1, párrafo segundo del ET.

- En cuanto al resto del CONTENIDO del texto del Convenio:

Artículo 11.- RETRIBUCIONES.

En relación con las retribuciones debemos decir, que tal y como dispone el artículo 26.3 del ET, "Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales (…)". Sin embargo, en el presente convenio no se establece la estructura del salario, por lo que deberán determinarla.

Además, en el ANEXO: NOCTURNIDADES. Únicamente completan el año 2019.

Artículo 15.- DERECHO SUPLETORIO.

La letra b) de este artículo, denominado "OTRAS MATERIAS" dispone que "El Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Guadalajara, no será de aplicación en la empresa, ni siquiera supletoriamente, salvo en aquellas materias en las que sea obligada su aplicación preferente..."

Sin embargo, tal y como establece el artículo 84.2 del ET, que regula la concurrencia: "La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias (…)". Por lo tanto, fuera de esas materias, el Convenio no tiene prioridad aplicativa; además no corresponde al convenio disponer sobre cuál es el derecho supletorio, aplicándose en todo caso el convenio del sector al que pertenezca la empresa.

Finalmente, se recomienda sustituir el término trabajador/es por el término persona trabajadora o personas trabajadoras, introducido en nuestra legislación con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la

ocupación.”

Con fecha veintiséis de agosto siguiente, las mismas partes suscriben un acta de reunión en la que acuerdan la modificación del convenio colectivo, en atención al referido requerimiento. Al respecto de lo cual la Autoridad Laboral vuelve a observar lo siguiente:

"En cuanto al CONTENIDO MÍNIMO,

De conformidad con el artículo 85.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), entre el contenido mínimo que habrán de expresar los convenios colectivos, se incluye "el ámbito funcional". Sin embargo, aunque han introducido un último párrafo al artículo 1, siguen sin establecer el ámbito funcional del presente convenio.

La letra c) del artículo 85.3 del ET, establece la obligación de regular "Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo". Sin embargo, el artículo 14 del presente Convenio tan sólo se remite al artículo 82.3 del ET, para resolver dichas discrepancias, sin establecer el sometimiento a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales previstos en el III ASAC-CLM. Se ruega aclarar.

También es contenido obligatorio el establecimiento de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres en el ámbito laboral tal y como establece el artículo 85.1, párrafo segundo del ET.”

Finalmente, la Autoridad Laboral resuelve ordenar la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo, y disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

(Expediente administrativo)

CUARTO.- El referido convenio colectivo se aporta como documento número siete del ramo del sindicato demandante y se da por reproducido en su integridad.

QUINTO.- A la vista de las nóminas de los trabajadores de la empresa, acontecimiento 26 del Expediente Digital, se aprecia que aquéllos con antigüedades superiores a septiembre de dos mil diecinueve tienen todos un complemento personal absorbible y un complemento de antigüedad consolidada, como ejemplo el representante de los trabajadores percibe 661 euros y 79,33 euros respectivamente por ambos complementos, Don Florin Adrian, 203, 16 y 120, 50 respectivamente, otros trabajadores, sin complemento de antigüedad, como Don Óscar Comendador perciben ese complemento en cuantías superiores a los 1.500 euros mensuales, Doña Trinidad de las Heras lo hace en cuantía de 81,91 euros, Balan Constantin, cuya antigüedad es posterior, percibe 227,07 euros, Dumutrescu Marius Constantin lo hace en cuantía de 809,92 euros, Najim el Hichon percibe 188,49 euros, o Andrea Porzuczer que complementa por importe de 232,15 euros.

SEXTO.- La empresa ha experimentado una evolución en el número de trabajadores contratados, pasando de 12 en el momento de la firma a los 55 actuales. En noviembre de dos mil diecinueve se produce un aumento considerable al pasar de 12 a 26.

(Documento 1 ramo empresa)

SÉPTIMO La comparativa entre el convenio provincial y el de empresa sería la siguiente:

	Provincial	Empresa
Vigencia :	Anual	Hasta 31-12-2025.
Ultraactividad:	NO	SI
JORNADA:	1800 horas	1800 horas
CONSIDERACION TIEMPO EFECTIVO EL DESCANSO DIARIO	SI	SI
VACACIONES	30 naturales	22 LABORABLES
RETRIBUCIONES 2020:		
Retribución anual		
Jefe de servicio	21.556,20	18.235,48
Encargado almacén	20.607,48	17.437,58
Auxiliar Administrativo	18.696,84	14.125,23
Operario Base/ mozo	18.676,56	12.691,65
Personal limpieza	18.676,56	12.694,74

Las retribuciones experimentan una ligerísima subida a lo largo del periodo de vigencia del convenio.

(Documentos 2 y 7 ramo actor que sé dan íntegramente por reproducidos)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos que se declaran probados han sido deducidos de la prueba documental aportada por las partes, así como de la testifical escuchada.

SEGUNDO.- UGT impugna el convenio al entender que existe un fraude de ley en tanto no ha existido una verdadera negociación colectiva, así como una doble escala salarial fijada por la vía de los hechos.

El convenio, con los defectos formales advertidos por la Autoridad Laboral y posteriormente subsanados, se formaliza en el ámbito negocial de la empresa y formalmente tiene una apariencia de legalidad. En efecto lo suscribe quien ha sido elegido representante de los trabajadores y la representación de la empresa, respeta los contenidos mínimos y la prioridad aplicativa del convenio de empresa

que establece el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, bajo esta apariencia de legalidad, se oculta un propósito distinto que los hechos se encargan de evidenciar.

La prioridad aplicativa del convenio de empresa en ciertas materias de la importancia del salario de los trabajadores ha dado lugar a prácticas fraudulentas, por no deseadas por el legislador, como el denominado dumping social.

En el presente caso, partiendo de las dimensiones de la empresa y de la indudable relación cercana entre los representantes de la misma y los trabajadores todo apunta a que se promovió, ad hoc, un proceso electoral para elegir a uno de ellos y finalmente cerrar un convenio de empresa, que, abaratando costes sociales, permitiera a la demandada concurrir en el mercado logístico en mejores condiciones que su competencia.

Así se evidencia, no sólo por la evidente posición de debilidad de la bancada social, que no conocía, según manifestó a la Inspección de Trabajo, siquiera que había aceptado salarios muy próximos al SMI para algunos grupos profesionales, y por el exiguo proceso de negociación formal que se plasma en una sola acta en la que el representante de los trabajadores se limita aceptar con su firma el convenio colectivo que le propone la empresa, sino por otros factores mucho más importantes.

En efecto, de la comparativa del convenio de empresa con el provincial lo que se aprecia es que no hay en aquél ninguna condición que mejore lo ya establecido por éste, ni siquiera que las modifique, lo único que se aprecia es la existencia de un sistema de bolsa de horas que, probablemente, refleja por escrito el sistema implantado con anterioridad en la empresa, un periodo vacacional equivalente, y, finalmente, una rebaja más que sustancial de los salarios del convenio provincial.

En suma, el convenio sería perfectamente inane, de no ser por la bajada del coste social que significa para la empresa, y que, sin duda, ha dado sus frutos a la vista del evidente crecimiento de la plantilla que casi se ha quintuplicado desde la firma del convenio.

La siguiente cuestión, que tampoco resulta complicado detectar, es la aquiescencia de los trabajadores. Así se puede ver a la vista de sus nóminas que establecen un complemento personal cara a no ver menoscabadas sus retribuciones iniciales y que suponen una considerable diferencia salarial de los que en su momento estaban en plantilla, esto es los que eligieron al representante de los trabajadores de forma unánime y dieron su conformidad, también unánime al convenio y los que posteriormente han ido ingresando al servicio de la empresa.

No desconocemos que en algunos casos de ingreso posterior también se ha pactado ese complemento, pero de manera abrumadora lo tienen aquellos que participaron bien con su voto, o bien con su consentimiento, en la firma del convenio porque formaban entonces parte de la plantilla.

En definitiva, este tipo de convenios, que aprovechan la prioridad aplicativa del

sistema salarial de los convenios de empresa, lo que dan lugar es a una situación de dumping social, que lesiona el equilibrio conseguido en la negociación colectiva sectorial, aprovechando la debilidad manifiesta de la estructura representativa de la representación social de la empresa, y contribuye a una suerte de "carreras hacia la baja" en las condiciones laborales, que, a veces, presentan rasgos de abuso de derecho...." (STSJ Canarias 30/12/2019), contribuyendo a incrementar la precariedad en las relaciones laborales, fijar desigualdades y propiciar situaciones de abuso, cuando no de fraude, en perjuicio y lesión de los intereses de los trabajadores, globalmente considerados, con salarios cercanos al SMI, y jornadas superiores a la de los convenios colectivos sectoriales.

En este caso, no sólo concurre el fraude de ley denunciado, dado que el convenio no busca el establecimiento de condiciones laborales específicas para la plantilla, sino concurrir en el mercado en condiciones más favorables que su competencia, sino una clara doble escala salarial que, aunque sobre el papel pudiera no darse porque no hay un sistema retributivo distinto pactado, sino un complemento aparentemente amparado por la autonomía de la voluntad de las partes, en realidad la brusca disminución de los salarios del convenio respecto de los anteriores, supone que los trabajadores anteriores en plantilla perciban cantidades muy superiores a los de nuevo ingreso por el mismo trabajo y sin ninguna justificación válida para ello, y ello comporta una desigualdad salarial que debe censurarse también.

El convenio se declara nulo.

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

En atención a lo expuesto, vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación, y en virtud de los poderes que me han sido conferidos por la Constitución Española,

FALLO

ESTIMANDO la demanda interpuesta por el sindicato FESMC-UGT anulo el convenio de la empresa FIDALCO LOGISTIC, S.L., (Centro de Cabanillas del Campo), con código 190100352019 publicado en el BOP de Guadalajara el día 23/09/2019, condenando a las partes a estar y pasar por esta declaración y ordenándose la comunicación de la sentencia a la autoridad laboral a efectos de constancia en el registro correspondiente. Se ordena también la publicación del fallo en el BOP de Guadalajara.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en BANCO SANTANDER a nombre de esta Oficina

Judicial con el núm. 2178000063063521, debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del código "34 Social Suplicación", acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como; en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Oficina Judicial con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.