

SUMARIO:

Adecuación/inadecuación de procedimiento. Demanda que solicita se declare el derecho de los trabajadores de determinadas categorías profesionales a pertenecer a un determinado grupo profesional con una categoría superior. Conflicto colectivo o conflicto plural. La clave para establecer la diferencia entre un conflicto individual o plural y un conflicto colectivo no reside ni ha residido nunca en el número de sujetos que quedan afectados por la controversia. Por el contrario, la diferencia entre unos y otros se ha venido situando en las características y alcance del interés discutido: si el interés en juego es el propio, personal e individual de cada uno de los trabajadores, se ha considerado que estamos bien ante un conflicto individual -cuando el afectado era un trabajador- o bien ante un conflicto plural -cuando los afectados individualmente eran varios trabajadores-; en cambio, si como afirma el artículo 153.1 de la LRJS, el interés en litigio es el general de un grupo genérico de trabajadores, se ha estimado que el conflicto era colectivo, con independencia de que fueran muchos o pocos los afectados. Junto a la existencia de un grupo genérico de trabajadores, que aquí no se discute, la existencia de un verdadero conflicto colectivo requiere la simultánea concurrencia del llamado elemento objetivo, manifestado en el art. 153.1 de la LRJS por la exigencia de que las demandas afecten a "intereses generales" del grupo genérico de trabajadores. La clave que resulta decisiva y determinante para diferenciar cuando estamos ante un conflicto colectivo y cuando ante un conflicto plural o individual consiste en atender al tipo de valoraciones, más o menos concretas, que el examen y resolución de la cuestión planteada requieren: si la pretensión formulada puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario o el que, en su caso, corresponda. Así, nuestra jurisprudencia ha reiterado que las pretensiones que excedan de la declaración del alcance de un precepto, y cuya resolución exija, además, una valoración de circunstancias particulares para distintos miembros del grupo de trabajadores, deben encauzarse por la vía del proceso ordinario, y no por la vía del proceso de conflicto colectivo, pues no se da entonces el elemento objetivo de este proceso especial de afectación indiferenciada o por igual de la totalidad de los miembros del grupo, con abstracción de rasgos o circunstancias particulares. En el caso que nos ocupa, no nos hallamos ante unas pretensiones que puedan ser consideradas como colectivas. Si el conflicto colectivo exige que afecte al interés general de un grupo genérico e indeterminado de trabajadores, aquí no resulta apreciable ese interés general, porque el análisis de las pretensiones formuladas requiere la acreditación de que todos y cada uno de los integrantes del grupo cumplen las exigencias que el convenio colectivo determina para el acceso a la categoría profesional que reclaman para todos indistintamente. Estas exigencias convencionales no son en modo alguno genéricas, sino concretas, ya que se requiere una determinada formación académica y/o profesional, además de una determinada experiencia reflejada en la realización previa de determinadas tareas que el convenio describe. En esas condiciones, resulta imprescindible que se atienda específicamente a las circunstancias concretas de cada trabajador, lo que impide que pueda apreciarse una afectación indiferenciada o por igual de la totalidad de los miembros del grupo, con abstracción de rasgos o circunstancias particulares, pues son estas las que tendrán que determinar, necesariamente, el éxito o no de las pretensiones formuladas en la demanda, lo que no puede efectuarse en este especial proceso de conflicto colectivo. Se estima de oficio la inadecuación de procedimiento.

PRECEPTOS:

Ley 36/2011 (LRJS), art. 153.1.

PONENTE:

Don Ángel Antonio Blasco Pellicer.

CASACION núm.: 79/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Seccion001

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D^a. María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 21 de diciembre de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por D. Ricardo y de D. Jose Enrique en la representación que ostentan del Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical, representado y asistido por el letrado D. José Luis Ballester Cantón, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 11 de diciembre de 2019, recaída en su procedimiento de Conflicto Colectivo, autos núm. 30/2018, promovido a instancia de D. Ricardo y de D. Jose Enrique en la representación que ostentan del Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical, frente a la empresa Irvia Mantenimiento Ferroviario SA, y las partes interesadas Federación de Comisiones Obreras de la Industria de Catalunya, Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT de Catalunya y Comité de Empresa de Irvia Mantenimiento Ferroviario SA, e intervención del Ministerio Fiscal.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la empresa Irvia Mantenimiento Ferroviario SA, representada y asistida por el letrado D. José Miguel Mestre Vázquez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por la representación de D. Ricardo y de D. Jose Enrique en la representación que ostentan del Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical, se interpuso demanda de Conflicto Colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

"- Declare el derecho de los trabajadores pertenecientes a la categoría de Profesional de Oficio de 1^a, Profesional de Oficio de 2^o y Profesional de Oficio de 3^o, adscritos al Equipo de Asistencia en Vía a pertenecer al Grupo Profesional n.º. 4 con la categoría de Profesional de Oficio especial. Subsidiariamente, se declare el derecho de los trabajadores pertenecientes a la categoría de Profesional de Oficio de 2^o y Profesional de Oficio de 3^o a pertenecer al Grupo Profesional n.º. 5 con la categoría de Profesional de oficio de 1^a.

- Declare el derecho de todos los trabajadores pertenecientes a las categorías de Profesional de Oficio de 2^o y Profesional de Oficio de 3^o, adscritos a los diversos talleres de IRVIA, a pertenecer al Grupo Profesional n.º. 5, y a la categoría de Profesional de Oficio de 1^o.

En los dos casos con las condiciones administrativas y económicas inherentes a la categoría solicitada, desde el 21 de enero de 2016.

- Se condene a la empresa demandada a abonar a los actores las diferencias salariales con la categoría solicitada desde el 21 de enero de 2016, más el 10% en concepto de mora en el pago de salarios o, el interés legal previsto en el artículo 1108 del Código Civil, o subsidiariamente, el interés legal previsto en el art. 576 LEC, con todos los efectos legales inherentes".

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 11 de diciembre de 2019 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"Que debemos desestimar y desestimamos la demanda de conflicto colectivo interpuesta por D. Ricardo, y por D. Jose Enrique en la representación que ostentan del SINDICATO FERROVIARIO DE LA CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL frente a la empresa IRVIA MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A., Federación de Comisiones Obreras de la Industria de Catalunya, Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT de Catalunya y Comité de Empresa, absolviéndolos de la demanda".

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El presente conflicto afecta a dos colectivos de trabajadores de la plantilla de la empresa demandada IRVIA MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A, uno, el de Asistencia Técnica en Vía (ATV), trabajadores que tienen reconocida por la empresa las categorías profesionales de: Profesionales de Oficio de 3ª-GP6º-, Profesionales de Oficio de 2ª y Profesionales de Oficio de 1º-GP5º-, éstas dos últimas categorías profesionales con jefe de equipo en algunos casos; y el otro colectivo, el de los 3 talleres de la empresa de Montcada i Reixac, Mataró, y Vilanova i la Geltrú, que tienen reconocida por la empresa las categorías profesionales de: Profesionales de Oficio de 3ª-GP6º-, y de Profesionales de Oficio de 2ª- GP5º-, ésta última categoría profesional con jefe de equipo en algunos casos. (no controvertido y doc. 2 a 5 y 18 empresa).

En la empresa demandada prestan servicios trabajadores que en 24-11-08 fueron transferidos voluntariamente de la empresa ALSTOM, que tiene convenio colectivo de empresa propio, en las condiciones fijadas en las cartas de garantía individual de cada uno de ellos, por reproducidas (doc 40 de la empresa).

En el censo electoral de la empresa IRVIA-BCN 2018, por reproducido, para las elecciones celebradas en 31-5-2018, constaba que el total de la plantilla era de 136 trabajadores (doc.7 de la parte actora). El sindicato actor obtuvo en las referidas elecciones, 5 de los 9 representantes en el Comité de la empresa demandada (doc.4 de la parte actora).

Segundo.

La mercantil demandada fue creada el 21 de enero de 2008, está constituida por Alstom Transporte, S.A. en un 51% y por Renfe en un 49%, y su objeto social se corresponde con las actividades de servicios de mantenimiento integral de trenes e instalaciones ferroviarias, y el mantenimiento o reparación de toda clase de elementos industriales, electrónicos o mecánicos. Tiene distribuida su plantilla entre los centros de trabajo de: Talleres de Montcada i Reixac, Mataró, Vilanova i la Geltrú y Asistencia Técnica en Vía.

(doc.2 actor, e interrogatorio de la empresa).

Tercero.

IRVIA MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A., tiene adjudicados por Renfe Mantenimiento, para su mantenimiento trenes autopropulsados eléctricos pertenecientes a RENFE Viajeros, S.M.E, que son utilizados para el servicio de Rodalies de Catalunya, conforme Anexo III del Pliego de condiciones técnicas para el mantenimiento de trenes autopropulsados eléctricos S/447, S/450, S/451, S/464-465, S/ 470, S/446 y 3600.2, de Renfe Mantenimiento. (doc. 23 de la empresa).

El mantenimiento de dichos trenes por la empresa demandada incluye diversos tipos de operaciones:

Mantenimiento Preventivo, que es el que se realiza periódicamente, cada cierto número de días o de kilómetros de funcionamiento del vehículo. (Interrogatorio de la empresa, doc.21, 22, 23 y anticipada de la empresa y doc.13 de la parte actora).

Mantenimiento Correctivo que es el que tiene por objeto la reparación de averías detectadas. (Interrogatorio de la empresa y doc. 23 de la empresa).

Operaciones específicas para el mantenimiento del nivel de confort e imagen de las unidades, que son operaciones de mantenimiento del nivel de confort e imagen de las unidades, incluida la reposición de láminas antirrayado, láminas solares y reposición de vinilados. (doc. 23 de la empresa).

Pequeños accidentes, que son aquellas intervenciones dirigidas a reparar los desperfectos causados por pequeños accidentes (importe económico no superior en materiales a 3.000€). (doc. 23 de la empresa).

Y vandalismo, que son las intervenciones dirigidas a reparar los destrozos causados por vandalismo (importe económico no superior en materiales a 3.000€). (doc. 23 de la empresa).

Dentro del contrato de mantenimiento adjudicado por Renfe a la empresa demandada, la mayor parte del mantenimiento que se realiza por la empresa, es mantenimiento preventivo, y otra parte menor, es mantenimiento correctivo. Y en los tres Talleres de la empresa, un 60% es mantenimiento preventivo y un 40% es mantenimiento correctivo, y algunos días 80% es mantenimiento preventivo y 20% mantenimiento correctivo. El mantenimiento preventivo de los talleres de Irvia se subdivide en los siguientes tipos de revisión: IS, IB, IM1, IM2, IM3 y IM4. (Interrogatorio de la empresa, doc. anticipada de la empresa, doc.13 de la parte actora y testifical de Arsenio).

Cuarto.

La clasificación profesional en IRVIA MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A. está dividida por grupos profesionales, y dentro de cada grupo existen varias categorías profesionales. Así, por ej., en cuanto a los colectivos de trabajadores afectados por el conflicto de ATV y de talleres, en el Grupo Profesional 4º, operarios, hay la categoría profesional de: Encargado. En el Grupo Profesional 5º hay categorías profesionales de: Profesionales de Oficio de 1º y de Profesionales de Oficio de 2º. En el Grupo Profesional 6º hay categorías profesionales de: Profesionales de Oficio de 3º. (doc. 2 a 5 y 18 empresa).

Los Profesionales de Oficio de 1º jefe de equipo y los Profesionales de Oficio de 2º jefe de equipo, del Grupo Profesional 5º, adscritos al Puesto de Mando en la empresa demandada, perciben un complemento de puesto de trabajo, denominado plus o complemento de jefe de equipo T y P. Dicho plus se pierde cuando se asciende a la categoría profesional superior en la empresa de encargado del Grupo Profesional 4º.

El personal adscrito al Puesto de Mando y control, Oficial de 1º o de 2º, jefe de equipo, del Grupo Profesional 5º, dependen del responsable de ATV.

Los Profesionales de Oficio de 1º jefe de equipo y los Profesionales de Oficio de 2º jefe de equipo, del Grupo Profesional 5º, dependen de la supervisión del jefe de Taller y supervisan a un equipo dentro de un oficio o tarea concretos.

Los Profesionales de Oficio de 1º y los Profesionales de Oficio de 2º, del Grupo Profesional 5º, dependen de la supervisión del jefe de Taller y no supervisan un equipo.

Las tareas y funciones que desempeñan en la empresa demandada los profesionales del Grupo Profesional 5º (a título enunciativo) son:

-Tareas de electrónica, instrumentación, electricidad, mecánica con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad y responsabilidad sobre el resultado. (Anexo 0 Convenio, grupo 5, tarea nº. 3).

-Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajos generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos. (Anexo 0 Convenio, grupo 5, tarea nº. 12).

-Verificación del trabajo realizado por los operarios, ya sea en correctivo o en preventivo. En el ámbito ferroviario, las operaciones de mantenimiento y/o acondicionamiento que se efectúan sobre la unidad del tren están detalladas dentro de un Plan de Mantenimiento que establece cada uno de los elementos del tren que hay que revisar o sustituir en su caso, la periodicidad de cada una de las actuaciones y, tras la aplicación de lo previsto en dicho Plan y de su comprobación, se procede a dar útil la unidad y ponerla a disposición del cliente Renfe para el servicio comercial. (Asimilada a tarea nº. 13, Anexo 0, Convenio, grupo 5).

(Informe de la empresa de descripción de tareas y funciones aportado como prueba anticipada, interrogatorio de la empresa, Testifical Sr. Arsenio y doc. 46 a 48 de la empresa).

Quinto.

El departamento de Asistencia Técnica en Vía (ATV) de la empresa ésta integrado por 42 trabajadores: 1 responsable ATV, Antonio Herrera; 6 jefes de equipo T y P de los que 5 son Profesionales de Oficio y cobran el Plus

de Jefe de Equipo, y 1 jefe de equipo T y P es encargado; y 35 Profesionales de Oficio de Oficio de 1ª, 2ª y 3ª. (doc. 5 empresa).

De los 35 Profesionales de Oficio, 20 están encuadrados en el Grupo Profesional núm. 6, del vigente Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, con la categoría de Profesional de Oficio de 3ª. 9, en el Grupo Profesional núm. 5, con la categoría de Profesional de Oficio de 2ª. Y 5 están encuadrados, en el Grupo Profesional núm. 5, con la categoría de Profesional de Oficio de 1ª. (doc. 5 empresa).

De los 6 Jefes de Equipo T y P: 4 están encuadrados en el Grupo Profesional núm. 5, de dicho Convenio Colectivo, con la categoría de Profesional de Oficio de 2ª y cobran el plus de Jefe de Equipo-Oficial de 2ª; 1 en el Grupo Profesional núm. 5, con Categoría Profesional de Oficio de 1ª cobrando el Plus de Jefe de Equipo-Oficial de 1ª; y 1 en la Categoría Profesional de encargado del Grupo Profesional núm. 5. (doc. 5 empresa).

Sexto.

El personal de Asistencia Técnica en Vía de la empresa demandada, presta servicios repartido en las estaciones de trenes de la red de Rodalies de Catalunya que se establecen como cabeceras.

Realiza actuaciones en vía respecto de las incidencias ocurridas a los trenes de Cercanías de Renfe: Cuando el tren se pone en contacto primero con el responsable de T y P, que está en el Centro de Gestión de la Estación de Francia, y le comunica el problema que tiene, el responsable de T y P avisa por teléfono y envía al operario de ATV más próximo al tren, o según la anomalía comunicada envía al más capacitado. El operario de ATV va, identifica con pruebas funcionales donde está el problema para intentar solventarlo, lo verifica y comunica por teléfono el tipo de problema visto al T y P y éste le indica que hacer y cómo ejecutar la actuación. El operario de ATV tiene capacidad para acondicionar el tren o para condenar alguna instalación o elemento del mismo para que pueda seguir circulando el tren, o para acondicionar el tren para remolcarlo si no puede solucionar la incidencia.

Terminada la actuación informa por teléfono al responsable del T y P, que es quien informa al Puesto de mando de las condiciones del tren después de la actuación.

El centro de gestión de red de viajeros es quien dice al maquinista, que depende de Renfe, al igual que la circulación de los trenes, que se puede ir el tren o si tiene que evacuar a personas.

(Testifical de Arsenio, y doc. nº 20, 30, 51, y 53 de la empresa y doc. 11 de la parte actora).

En su mayor parte de la jornada, los operarios de Asistencia Técnica en Vía, realizan trabajos de mantenimiento preventivo de los vehículos. Hacen un trabajo rutinario y actividades y/o tareas sencillas de electrónica, mecánica, neumática, y de climatización y de verificación, comprobando elementos del tren, y cualquier anomalía que detecten la comunican a sus superiores, si tienen repuestos cambian elementos del tren, y si se trata de una avería mayor tienen que sacar registros para que sus superiores los interpreten. Solucionan la totalidad de incidencias de mantenimiento que consistan en sustituir elementos del tren,. El personal de ATV realiza pruebas funcionales y comprobaciones (APERTURA), revisión 2 en las estaciones cabeceras de línea, que se documentan en fichas de control, por reproducidas.

(Testifical de Arsenio, y docs. 20, 14 de la empresa).

Tienen prohibidos los trabajos con alta tensión. Si hay trabajos con equipos que tienen alta tensión, se corta para trabajar, y trabajan sin alta tensión (doc.24 empresa y testifical Sr. Arsenio).

Deben tener conocimientos eléctricos, electrónicos, mecánicos, neumáticos, y de climatización, y no requieren una formación específica (documental de las partes y testifical de Arsenio).

En los informes de incidencias se explica por el operario las incidencias producidas y la actuación en la vía por él realizada. En las fichas de intervención consta la actuación en vía realizada (p. ej. revisiones, ajustes y pruebas varios, condena de puertas, sustitución de bombillas, de lámparas de pletinas, de convertidor electroneumático, de contactores, de reles, de convertidores, de fusibles, de faros, reposiciones de repuestos...,etc), (doc. 11 de la parte actora y docs. 53, 29, 30 y 31 de la empresa).

Séptimo.

La distribución del personal de producción del Taller de Montcada i Reixac y el organigrama del referido taller es la que se describe en el doc . 3 de la empresa, por reproducido; y en particular, el Taller de Montcada i Reixac tiene los turnos rotativos de trabajo de: Partido, de tarde y de noche, según la referida distribución; y en el taller prestan servicios en los turnos indicados, trabajadores de IRVIA, algunos de ellos ex Alstom, y trabajadores de ETT, y subcontratados, distribuidos en secciones (de eléctricos, interioristas, puertas, mecánica, climatización, torno, pintura, cristaleros, mantenimiento instalaciones, segundo nivel); y concreto, en las de pintura y cristaleros, trabajadores subcontratados de la empresa Totseriman. En el Taller de Montcada i Reixac tiene en plantilla la empresa, un responsable de taller; dos encargados de producción, 6 oficiales jefes de equipo, de los que 5 son oficiales de 1ª y uno de 2ª; 4 oficiales de 1ª; 3 oficiales de 2ª; 21 oficiales de 3ª.(docs. 3 y 18 de la empresa).

Octavo.

La distribución del personal de producción del Taller de Mataró y el organigrama del referido taller es la que se describe en el doc. 4 de la empresa, por reproducido; y en particular, el Taller de Montcada i Reixac tiene los turnos rotativos de trabajo de: mañana y de tarde, según la referida distribución; y en el taller prestan servicios en los turnos indicados, trabajadores de IRVIA, algunos de ellos ex Alstom, y trabajadores subcontratados, distribuidos en secciones (de eléctricos, interiorismo, puertas, neumática, mecánica, climatización, pintura). En el Taller de Mataró tiene en plantilla en la empresa, un responsable de taller; dos encargados de producción, 1 oficial de 1ª jefe de equipo, 1 oficial de 1ª; 3 oficiales de 2ª; 13 oficiales de 3ª (docs. 4 y 18 de la empresa).

Noveno.

La distribución del personal de producción del Taller de Vilanova i la Geltrú es la que se describe en el doc. 2 de la empresa, por reproducido; y en particular, el Taller de Vilanova i la Geltrú tiene los turnos rotativos de trabajo de: noche y de mañana, según la referida distribución; y en el taller prestan servicios en el turno de noche trabajadores de IRVIA, algunos de ellos ex Alstom, y trabajadores subcontratados, distribuidos en secciones (de puertas, eléctricos, climatización, neumática, mecánica, interiorismo, pintura y eléctrico-mecánica); y en concreto, en pintura, solo 1 trabajador de la empresa Totseriman (servicio externo subcontratado). En el turno de mañana presta servicios 1 oficial de 2ª de IRVIA, en eléctrico-mantenimiento. En el Taller de Vilanova i la Geltrú IRVIA tiene en plantilla, un jefe de taller; un encargado; 1 oficial de 2ª, jefe de equipo; 3 oficiales de 2ª; 6 oficiales de 3ª (docs. 2 y 18 de la empresa).

Décimo.

En los talleres de IRVIA presta servicios personal subcontratado a través de ETTS (25 personas a 30-9-2019), y servicios externos subcontratados de limpieza de instalaciones y trenes (23 personas a 30-9-2019), y de servicios de refuerzo de mantenimiento (IM), pintura y mobiliario interior (5 personas a 30-9-2019). (doc 14 de la parte actora, información trimestral de la empresa al Comité).

DÉCIMOPRIMERO.- En una pizarra se resume diariamente la actividad a realizar por los operarios oficiales de 1º, 2ª o 3º durante toda la jornada de trabajo en los talleres de IRVIA, distribuyendo los encargados o los jefes de taller, entre aquellos operarios las tareas, según su pericia y sus conocimientos.

El jefe de taller al inicio de la jornada laboral trasmite a los operarios del taller las órdenes de trabajo mediante los denominados "bonos de trabajo", que son reportadas al jefe de taller, y al que en el caso de presentarse incidencias avisan al jefe de taller.

(interrogatorio de la empresa, doc. 1 empresa, testifical de la empresa, Sr. Arsenio, doc. 21 y 22 empresa y doc. anticipada-caja archivadora).

En los talleres de la empresa se lleva un diario de taller (ficha de control, registro diario de intervenciones), y en los talleres se realizan las intervenciones de mantenimiento preventivo y correctivo sobre los vehículos consistentes en revisiones, comprobaciones, sustitución de Gate Unit, de motor-ventilador, sustitución de la fuente de alimentación del convertidor, sustitución de la tarjeta FA rack electrónica convertidor auxiliar, sustitución de la tarjeta de control de A/A, de la tarjeta de sobretensión del compresor, de la de control de aire acondicionado, permuta de sensor eje 3 a 1, sustitución de sensores, sustitución de RIOMS, sustitución de display del ASFA, permutación de tarjeta MDC-1, sustitución de compresor principal, torneo de ejes, torneo completo, sustitución de módulo Onix, cambio de pulsadores en puerta, sustitución de tacogenerador del Asfa...etc. (docs. 6 a 14 de la empresa y testificales de la empresa, Diego y Edmundo, y docs. 12 y 13 de la parte actora).

En los talleres de IRVIA se hacen pruebas funcionales de seguridad y confort para salida de la unidad (revisiones IS a IM3) que se documentan en listas de chequeo, firmadas por el operario que las realiza y por el jefe del taller (doc. 13 de la parte actora).

DÉCIMOSEGUNDO.- En los talleres de la empresa están prohibidos los trabajos en alta tensión Si hay trabajos con equipos que tienen alta tensión, se corta para trabajar, y trabajan sin alta tensión (doc. 25 a 28 y testifical de la empresa).

DECIMOTERCERO.- En los Talleres de IRVIA existen fichas de intervención simplificada y/o control de material, en las que consta, entre otros datos, la anomalía indicada por el cliente, la causa y descripción de la intervención realizada y el taller en el que se realiza, y las firmas del operario de IRVIA o empresa exterior y del responsable de IRVIA (doc. 12 de la parte actora, por reproducidas). Lo importante para la empresa de dichas fichas, es que documentalmente quede registrada correctamente la intervención realizada sobre el vehículo, así como los elementos sustituidos o montados, y no quien la ha realizado, porque las fichas de intervención no reflejan fielmente la realidad de quien ha actuado en cada momento. Los trabajadores que aparecen reflejados en la ficha de intervención no tienen por qué ser todos los que han realizado la intervención o han intervenido en la actuación, tal y como consta en los informes internos realizados por la empresa. Las fichas de intervención las supervisan los

superiores, e incluso, si hace falta, el responsable de operaciones, Sr. Diego (testificales de Srs. Diego y Gaspar, y doc.6 a 13, y 31 de la empresa).

En los talleres de IRVIA se hacen fichas de control o diario de taller, que se revisan por los jefes de equipo o por los encargados, en las que consta, entre otros datos, las firmas del operador de IRVIA y del supervisor, y en las fichas de control, registro diario de intervenciones, revisión 00, la firma del responsable de taller. Gumersindo, jefe de proyecto de IRVIA verifica el informe de las operaciones de ultrasonidos. En las fichas de control de operaciones de ultrasonidos, hay dos firmas, y una es del operador, y otra del supervisor. En las fichas de torno de Moncada, nº 192 modelo 2112, ficha medida de vehículo, constan la firma del tornero y la firma del aprobado. (doc. 18, 19 de la parte actora, y doc 52, doc 15 de la empresa y testificales Sr. Edmundo y Gaspar).

DECIMOCUARTO.- El responsable de operaciones de IRVIA, Sr. Diego, es el superior jerárquico y responsable de todos los trabajadores que intervienen en operaciones que dependen de él, y asume cualquier error que hagan (testifical de Sr. Diego y doc.6 a 13 de la empresa).

DECIMOQUINTO.- No suele ser política de la empresa sancionar al operario ni a su responsable. Hace 5 o 6 años se sancionó por la empresa demandada a un operario del taller de Montcada i Reixac, en relación a una inadecuada o una no actuación en un compresor. (testificales Srs. Gaspar, Edmundo).

El trabajador Olegario en 24-11-17 fue sancionado por la empresa con amonestación por retrasos en la incorporación al turno de trabajo (doc 41 de la empresa).

DECIMOSEXTO.- En la Entidad demandada hay Normas de Mantenimiento documentadas que describen todas las funciones del tren, que están colgadas en un servidor para la consulta por los trabajadores (testifical de Sr. Diego); y entre ellas, Norma Técnica de Mantenimiento, módulo de aseo PMR para Civia IV, de Renfe (doc. 46 de empresa, Norma Técnica de Mantenimiento sobre puerta acceso viajeros (doc 47 de empresa). Y un Plan de Mantenimiento de la unidad de tren serie 447, de Renfe (doc 48 de empresa).

Los trabajadores de la empresa tienen acceso a IDOC para consultar la documentación técnica que tienen a su disposición, entre la que se encuentran distintos manuales, siendo uno de ellos el de intervención en vía (doc.19 de la empresa).

Los trabajadores de la empresa de ATV y de taller tienen a su disposición una Tablet, en la que seleccionan una operación y tienen todos los bonos de trabajo que tienen que hacer, es un trabajo repetitivo que hacen a diario, tienen un superior, sea encargado, jefe de taller o jefe de equipo que supervisa el trabajo, e instrucciones documentadas. Los encargados de taller firman a diario la salida del tren (testifical de la empresa, Sr. Diego y Sr. Edmundo y doc.16).

DECIMOSEPTIMO.- En la empresa existe un sistema de promoción interna reglado cada dos años en talleres y en ATV, habiendo sido la última convocatoria y pruebas realizadas en 23 y 24-10-19 (convocatoria pública de plazas objeto de promoción de oficial de 1ª y/o de 2º, pruebas teóricas y/o prácticas, puntuaciones), y también han ascendido por decisión de la empresa, previa propuesta de sus superiores jerárquicos y consultado con el responsable de operaciones, por sus conocimientos, aptitudes y actitud, o a solicitud de superiores, 10 trabajadores en los años 2018 y 2019; entre ellos, Severino, que es actualmente jefe de equipo, y depende de los encargados y del jefe de taller, y a veces del responsable de operaciones Sr. Diego. Siendo el total de los promocionados y ascendidos de 30 en los últimos 10 años (testifical Sr. Diego y documentos 34, 35, 39, 43,44 y 45 de la empresa).

La mercantil demandada en 3-11-17 realizó un aviso a su personal, asunto vacante en asistencia en vía, para cubrir 1 puesto de trabajo, con el perfil siguiente: Formación de FP o CFGS. Conocimientos en mecánica. Conocimientos en neumática. Conocimientos de climatización. Conocimientos de informática. Conocimientos de electricidad/electrónica; indicando en el aviso que los trabajos a realizar abarcarán las tareas de mantenimiento correctivo, en los ámbitos antes descritos, siendo por ello especialmente exigente el perfil de conocimientos de los candidatos a fin de garantizar el nivel de calidad establecido por nuestro cliente (doc 10 de la parte actora, por reproducido).

En la empresa demandada se imparten cursos de formación técnica para los trabajadores (testifical Sr. Diego y documentos 32 y 33 de la empresa).

Jose Daniel en 5/18 realizó curso de formación de 40 h de funcionamiento y manejo de torno Talgo mod.3112 (doc 15 de la parte actora y doc empresa 13, folio 1643).

Otros 12 trabajadores de la empresa recibieron formación de funcionamiento, manejo y mantenimiento de carros y manejo de torno (los folios 1633 a 1642, 1644 y 1645 del doc, empresa 13).

Luis Enrique envió en 13-9-19 correo electrónico a Olegario, asunto solicitud torno 465-228, del tenor: "Deberíamos programar la 465-228 para torno, tiene casi todas las ruedas con escoriaciones y dos ruedas con ovalizaciones " (doc 42 de la empresa).

DECIMOCTAVO.- La mercantil demandada ha tenido beneficios en los ejercicios 2013 (1,8 millones de euros) y, en los ejercicios 2014, 2015, 2016, de 2,1, de 2 y de 2,2 respectivamente (doc 17 de la parte actora, informe de gestión de la empresa).

DECIMONOVENO.- El nuevo encuadramiento en la clasificación profesional de la plantilla de la empresa IRVIA propuesto en la demanda, por reproducido, representaría para ésta un desembolso mayor en salarios, según

tablas salariales vigentes, que la parte actora cifra en aprox. 51.000€/año (aproximadamente 21.000 €/año para el equipo de ATV, y 30.000 €/año para los Equipos de Talleres).

VIGÉSIMO.- En 20-1-17 Juan Pedro, como delegado del Comité de la empresa demandada presentó escrito de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuyo contenido se da por reproducido.

En 9-6-17 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió informe, por reproducido, sobre la asistencia técnica solicitada por los Delegados del Comité de empresa en relación dos cuestiones, siendo una de ellas, en materia de procedimientos de clasificación profesional, en particular, la asignación inadecuada de grupos profesionales a los trabajadores de los departamentos de talleres y de ATV en la empresa IRVIA, y solicitando que actúe al respecto. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social indicó que el proceso adecuado a seguir era negociaciones con la empresa en materia de encuadramiento de trabajadores en grupos profesionales, analizando el proceso de contratación y las previsiones del Convenio colectivo aplicable; y la presentación, en su caso, de la demanda que procediese (clasificación profesional, interpretación y/o aplicación del Convenio colectivo...), y que en caso, de la presentación de demandas de clasificación profesional, el órgano judicial solicitará a la Inspección de Trabajo informe del art. 137 LRJS. (Denuncia e informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, doc. 1 de la parte actora).

En Acta de mediación de 4-6-18 ante el TLC, por reproducida, la Comisión de Mediación ante la solicitud del Sindicato demandante de mediación en materia de clasificación profesional, de carácter colectivo, frente a la empresa demandada, por reproducida, efectuó la propuesta de que la dirección de la empresa entregase la documentación acreditativa que determine las tareas y funciones de los puestos de trabajo objeto de la demanda, con la finalidad de establecer el correcto encuadramiento profesional de los puestos afectados, en función de lo establecido en el Convenio colectivo de aplicación en la empresa (Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona). La propuesta no fue aceptada por la empresa al cabo del plazo solicitado de 24 horas, y la Comisión de Mediación procedió a finalizar las actuaciones, con el resultado de sin acuerdo, lo que comunicó a las partes por escrito de 6-6-18 (doc. 2 de la parte actora).

El Sindicato actor, por escrito de 22-1-19 solicitó a la Dirección de la empresa demandada una reunión en el centro de trabajo de Montcada i Reixac en la que tratar, entre otros temas, el de clasificación profesional (doc. 16 de la parte actora).

VIGESIMOPRIMERO.- La mercantil demandada rige sus relaciones conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, para los años 2018-2019, Código Convenio 08002545011994. Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona el 31-10-2018, por reproducido".

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de D. Ricardo y de D. Jose Enrique en la representación que ostentan del Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical, en el que se alega los siguientes motivos:

1º.- Al amparo del art. 207, apartado c) de la LRJS, considerando se habría producido quebrantamiento de las normas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales produciéndose indefensión a la parte.

2º.- Al amparo del art. 207, apartado c) de la LRJS, considerando se habría producido quebrantamiento de las normas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales produciéndose indefensión a la parte. En concreto se alega infracción de lo dispuesto en el artículo en relación con los artículos 218.1 y 2 de la LEC. En relación con el artículo 24.1 y 120.3 de la Constitución Española, por incongruencia interna o falta de motivación fundada en Derecho.

3º, 4º, 5º, 6º, 7º y 8º.- Al amparo del art. 207, apartado d) para examinar el error en la apreciación de la prueba obrante en autos y, en concreto, pretendiendo la adición, supresión y/o modificación Hechos declarados Probados en la sentencia.

El recurso fue impugnado por el letrado D. José Miguel Mestre Vázquez, en representación de IRVIA MANTENIMIENTO FERROVIARIO SA.

Sexto.

Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se señala para votación y fallo el día 21 de diciembre de 2021, y por providencia de fecha 1 de diciembre de 2021, se acuerda "oír a las partes y al Ministerio Fiscal por plazo común de tres días a fin de que aleguen lo que estimen oportuno en relación a la posible inadecuación de procedimiento por cuanto es posible que nos hallemos ante un conflicto plural y no ante un conflicto colectivo".

Transcurrido dicho plazo, sin que las partes hicieran alegación alguna, el Ministerio Fiscal emitió informe alegando "Que estima correctamente planteada la demanda originadora de los presentes autos a través del proceso de conflicto colectivo". Manteniéndose el mismo señalamiento, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1.- La representación del Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical ha formulado el presente recurso de casación contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de diciembre de 2019, recaía en la demanda 30/2018, que desestimó íntegramente la demanda formulada por el mencionado sindicato. El recurso se ha construido a través de 8 motivos. Los dos primeros, formulados al amparo del apartado c) del artículo 207 LRJS, denuncian infracción de normas reguladoras de la carga de la prueba con indefensión, infracción de normas reguladoras de la sentencia por incongruencia interna o falta de motivación, combatiéndose, también, la apreciación de la prueba testifical realizada por el órgano judicial de instancia. Los motivos tercero a séptimo están dedicados a la revisión de los hechos declarados probados, con fundamento en el artículo 207. d) LRJS, pretendiendo diversas adiciones, modificaciones y supresiones de diversos hechos probados de la sentencia recurrida. Por último, el motivo octavo, al amparo del apartado e) LRJS, denuncia infracción de normas sustantivas, en concreto de los artículos 22 y 24 ET en relación con los artículos 23, 27 y Anexo 0 del Convenio Colectivo de la industria siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona.

2.- El recurso ha sido impugnado por la representación legal de la mercantil demandada, Irvia Mantenimiento Ferroviario SL, mediante escrito en el que se opone a la estimación de todos y cada uno de los motivos del recurso y solicita la confirmación de la sentencia recurrida. El Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, aboga por la desestimación íntegra del recurso que considera improcedente.

Segundo.

1.-La adecuada comprensión del litigio y de la respuesta que debe dar esta Sala exige recordar tanto las peticiones de la demanda, como algunos aspectos de la regulación del convenio colectivo sobre su sistema de clasificación profesional y la promoción de los trabajadores y, finalmente, alguno de los fundamentos que llevaron a la sentencia recurrida a su desestimación.

Así, el suplico de la demanda rectora de las presentes actuaciones contiene dos peticiones que, respectivamente, se refieren a dos diferentes colectivos de trabajadores de la empresa demandada. En concreto las peticiones son: A) Respecto de los trabajadores adscritos al equipo de asistencia en vía: que se declare el derecho de los trabajadores pertenecientes a la categoría de Profesional de Oficio de 1ª, Profesional de Oficio de 2º y Profesional de Oficio de 3º, adscritos al Equipo de Asistencia en Vía a pertenecer al Grupo Profesional nº. 4 con la categoría de Profesional de Oficio especial. Subsidiariamente, se declare el derecho de los trabajadores pertenecientes a la categoría de Profesional de Oficio de 2º y Profesional de Oficio de 3º a pertenecer al Grupo Profesional nº. 5 con la categoría de Profesional de oficio de 1ª. Y B) Respecto de los trabajadores adscritos a los diversos talleres: que se declare el derecho de todos los trabajadores pertenecientes a las categorías de Profesional de Oficio de 2º y Profesional de Oficio de 3º, adscritos a los diversos talleres de IRVIA, a pertenecer al Grupo Profesional nº. 5, y a la categoría de Profesional de Oficio de 1º.

Además, se contienen dos peticiones adicionales que penden de las dos principales expuestas. La primera, que la declaración de los referidos derechos se realice con las condiciones administrativas y económicas inherentes a la categoría solicitada, desde el 21 de enero de 2016. Y, la segunda, que se condene a la empresa demandada a abonar a los actores las diferencias salariales con la categoría solicitada desde el 21 de enero de 2016, más el 10% en concepto de mora en el pago de salarios o, el interés legal previsto en el artículo 1108 del Código Civil, o subsidiariamente, el interés legal previsto en el art. 576 LEC, con todos los efectos legales inherentes

2.- De conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Barcelona, el encuadramiento de los trabajadores/as en el respectivo grupo profesional y división funcional, se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos (artículo 27.1 del Convenio y art. 1 de su Anexo 0); y en este sentido la adscripción al GP 4, la configuran unos criterios generales y una formación determinada, y comprende, entre otras, a título orientativo, la categoría de Operarios, en la que a su vez se encuentran la de Encargados, y la de Profesional de oficio especial; y en el citado GP4 se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes que describe; entre ellas, las de: "8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica,

hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo., que cita la demanda para el colectivo que denomina integrantes del equipo de ATV de la empresa. Los aludidos criterios generales del Convenio son: trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Y la formación exigida: Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

La sentencia recurrida pone de relieve que el éxito de las pretensiones formuladas hubiera exigido que todos y cada uno de los trabajadores integrados en los dos grupos reseñados hubieran acreditado que realizaban sus funciones de mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo; y que lo hacían con conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad para ello, por realizar trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Y, de manera singular, que tuviesen la formación requerida y necesaria para poder estar encuadrados en el Grupo Profesional nº. 4 que piden, y con una categoría profesional de Profesional de Oficio Especial perteneciente a dicho Grupo Profesional nº. 4 del citado Convenio de aplicación.

Tercero.

1.- Lo expuesto evidencia que el procedimiento adecuado para las pretensiones formuladas en la demanda no era el de conflictos colectivos porque no estamos en presencia de un conflicto colectivo, sino de un conflicto plural.

En efecto, la clave para establecer la diferencia entre un conflicto individual o plural y un conflicto colectivo no reside ni ha residido nunca en el número de sujetos que quedan afectados por la controversia. Por el contrario, la diferencia entre unos y otros se ha venido situando en las características y alcance del interés discutido: si el interés en juego es el propio, personal e individual de cada uno de los trabajadores, se ha considerado que estamos bien ante un conflicto individual -cuando el afectado era un trabajador- o bien ante un conflicto plural -cuando los afectados individualmente eran varios trabajadores-; en cambio, si como afirmaba el art. 151.1 LPL -y reitera el art. 153.1 LRJS-, el interés en litigio es el general de un grupo genérico de trabajadores, se ha estimado que el conflicto era colectivo, con independencia de que fueran muchos o pocos los afectados.

Junto a la existencia de un grupo genérico de trabajadores, que aquí no se discute, la existencia de un verdadero conflicto colectivo requiere la simultánea concurrencia del llamado elemento objetivo, manifestado en el art. 153.1 LRJS por la exigencia de que las demandas afecten a "intereses generales" del grupo genérico de trabajadores. La clave que resulta decisiva y determinante para diferenciar cuando estamos ante un conflicto colectivo y cuando ante un conflicto plural o individual consiste en atender al tipo de valoraciones, más o menos concretas, que el examen y resolución de la cuestión planteada requieren: si la pretensión formulada puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario o el que, en su caso, corresponda.

Así, nuestra jurisprudencia ha reiterado que las pretensiones que excedan de la declaración del alcance de un precepto, y cuya resolución exija, además, una valoración de circunstancias particulares para distintos miembros del grupo de trabajadores, deben encauzarse por la vía del proceso ordinario, y no por la vía del proceso de conflicto colectivo, pues no se da entonces el elemento objetivo de este proceso especial de afectación indiferenciada o por igual de la totalidad de los miembros del grupo, con abstracción de rasgos o circunstancias particulares (SSTS de 18 de noviembre de 1992, Rec. 2629/1991; de 4 de marzo de 1998, Rec. 2969/1997; de 4 de octubre de 2016, Rec. 232/2015; de 6 de octubre de 2016, Rjud. 269/2015 y de 23 de noviembre de 2016, Rec. 285/2015).

Son muchas las sentencias del Tribunal Supremo que en último término acaban sirviéndose de este factor para pronunciarse sobre la adecuación o no de la vía procesal utilizada desde la perspectiva de que el proceso de conflicto colectivo se encuentra subordinado a que el reconocimiento del derecho sea interesado no para cada uno de los trabajadores individualmente considerados, sino para ellos en cuanto colectivo y sean cualesquiera los trabajadores singulares comprendidos en él (SSTS de 27 de enero de 1995, Rjud. 1033/1994; de 10 de marzo de 1995, Rjud. 1081/1994; de 31 de marzo de 1999, Rec. 2437/1998; o de 8 de julio de 2005, Rec. 144/2004). Pero es que, además, en relación a la materia que nos ocupa, ante la pretensión de que se delimiten las funciones propias de un determinado puesto de trabajo, en tanto la determinación de tales cometidos depende de diversos factores - fecha de ingreso, forma de acceso a la categoría, etc.- y estas circunstancias no resultan idénticas en todos los trabajadores que lo desempeñan ha señalado que "por ello, no estamos en presencia de un auténtico conflicto colectivo, sino de un conflicto "plural", que afecta a unos 300 trabajadores, pero que no todos ellos se encuentran en la misma situación, por lo que no es posible arbitrar una solución unitaria para todos los aludidos trabajadores" (

STS de 9 de noviembre de 2009, Rec. 152/2008). También, respecto a la pretensión de que se efectúe una nueva valoración de la ocupación asignada a una determinada categoría profesional, bajo el argumento de que no todos los trabajadores de esta categoría han realizado las mismas funciones (STS de 22 de febrero de 2006, Rec. 176/2004). Y asimismo, se ha descartado la adecuación de esta modalidad procesal respecto a la declaración de que determinados puestos de trabajo no se ajustan al sistema de clasificación profesional previsto en el convenio, en atención a la incidencia directa de la decisión sobre los trabajadores concretos que ocupan dichos puestos y su imposibilidad de ejercer el derecho de defensa: "es claro y evidente el directo interés que estos trabajadores tienen en el actual pleito, dado que lo que se pretende en el mismo es que se declare inexistente y nula la categoría que tienen reconocida y el puesto que ocupan, y además que se deje sin efecto el nivel retributivo que tienen asignado [...], sin haber tenido la más mínima posibilidad de ejercitar su derecho de defensa. No se niega que la problemática planteada en este proceso tenga aspectos o elementos de carácter colectivo, pero resulta indiscutible que los efectos individuales y singularizados que de este pleito se derivan presentan una especial intensidad y vigor" (SSTS de 29 de junio de 2006, Rec. 216/2004; de 24 de abril de 2002, Rec. 1166/2001 y de 22 de septiembre de 2003, Rec. 158/2002).

2.- La aplicación de la anterior doctrina al caso que nos ocupa evidencia que no nos hallamos ante unas pretensiones que puedan ser consideradas como colectivas, según la configuración que del conflicto colectivo realiza el artículo 153 LRJS; y, por tanto, no pueden canalizarse a través de esta modalidad procesal de conflictos colectivos. Si como acabamos de reseñar el conflicto colectivo exige que afecte al interés general de un grupo genérico e indeterminado de trabajadores, aquí no resulta apreciable ese interés general porque el análisis de las pretensiones formuladas exige la acreditación de que todos y cada uno de los integrantes del grupo cumplen las exigencias que el convenio colectivo determina para el acceso a la categoría profesional que reclaman para todos indistintamente. Como se ha visto estas exigencias convencionales no son en modo alguno genéricas, sino concretas; se requiere una determinada formación académica y/o profesional; además de una determinada experiencia reflejada en la realización previa de determinadas tareas que el convenio describe.

En esas condiciones, resulta imprescindible que se atienda específicamente a las circunstancias concretas de cada trabajador, lo que impide que pueda apreciarse una afectación indiferenciada o por igual de la totalidad de los miembros del grupo, con abstracción de rasgos o circunstancias particulares, pues son éstas las que tendrán que determinar, necesariamente, el éxito o no de las pretensiones formuladas en la demanda, lo que no puede efectuarse en este especial proceso de conflicto colectivo. Es más, el convenio exige, en estos casos, un informe individualizado de las circunstancias de cada trabajador para ocupar la categoría superior pretendida; informe que no consta y que no podría hacerse de manera genérica e indeterminada. Es claro, por tanto, que las pretensiones formuladas en la demanda no tienen el carácter de colectivas y que no debieron canalizarse a través del proceso de conflictos colectivos.

Cuarto.

1.- La apreciación de la inadecuación del procedimiento puede realizarse de oficio por la propia Sala al ser materia de orden público procesal. (SSTS de 16 de marzo de 1999, rec. nº. 2094/1998; de 31 de marzo de 1999, rec. nº. 2437/1998; de 15 de mayo de 2001, rec. nº. 1069/2000; de 16 de septiembre de 2014, rec. nº. 163/2013; de 18 de mayo de 2017, Rjud. nº. 208/2016). En efecto, la Sala ha reiterado que este pronunciamiento de oficio puede efectuarse en la resolución del recurso de casación, aun cuando la falta de adecuación del proceso de conflicto colectivo no se haya planteado en la instancia o, en su caso, no se haya reiterado en el recurso, ya que esto no constituye óbice ni impedimento para que esta Sala, en sede casacional, pueda apreciar dicha excepción, toda vez que, como afirman las sentencias aludidas, se trata de una materia de derecho necesario que afecta al orden público del proceso; y en tal clase de materia esta Sala no puede quedar vinculada por las decisiones del Tribunal "a quo", ni siquiera en los casos que la concreta decisión de éste sobre tal materia no haya sido recurrida por ninguna de las partes, pues la misma queda por completo fuera del ámbito de decisión de éstas, al afectar a un interés público indeclinable. Es más, en este supuesto la determinación del procedimiento que es adecuado para la resolución de las pretensiones de la demanda, incide claramente sobre la competencia objetiva del Tribunal que tenga que adoptar esa decisión; esto es incuestionable, pues si es correcta y conforme a la ley la aplicación de los trámites de la modalidad procesal de conflicto colectivo la competencia en ese caso quedaría residenciada en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, mientras que si procede seguir los trámites del procedimiento ordinario o de clasificación profesional la competencia tiene que ser asignada a los Juzgados de lo Social. Esto pone en evidencia que la conclusión que aquí mantenemos tampoco resulta quebrantada por el mandato del art. 240-2 de la LOPJ, dado que, como se acaba de explicar, la problemática examinada de oficio incide sobre la competencia objetiva de los Tribunales que hayan de conocer el asunto. Y además, en puridad de conceptos, aquí no se trata de una declaración de nulidad de actuaciones, sino de la apreciación de la excepción de inadecuación de procedimiento, con absolución en la instancia de la demandada (SSTS de 29 de junio de 2006, Rec. 216/2004; de

22 de enero de 2009, Rec. 95/2007; de 14 de febrero de 2008, Rec. 119/2006 y de 5 de marzo de 2008, Rec. 100/2006).

2.- Por las razones expuestas, oído el informe del Ministerio Fiscal, procede estimar de oficio la inadecuación de procedimiento, al no constituir las pretensiones de la demanda un conflicto colectivo, con la consiguiente desestimación de la demanda y la absolución de la empresa. Sin costas, de conformidad con el artículo 235 LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY

y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.- Estimar de oficio la inadecuación de procedimiento.

2.- Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 11 de diciembre de 2019, recaída en su procedimiento de Conflicto Colectivo, autos núm. 30/2018, promovido a instancia de D. Ricardo y de D. Jose Enrique en la representación que ostentan del Sindicato Ferroviario de la Confederación Intersindical, frente a la empresa Irvia Mantenimiento Ferroviario SA, y las partes interesadas Federación de Comisiones Obreras de la Industria de Catalunya, Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT de Catalunya y Comité de Empresa de Irvia Mantenimiento Ferroviario SA, con la consiguiente desestimación de la demanda y la absolución de las demandadas.

3.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.