

**JDO. DE LO SOCIAL N. 5  
PALMA DE MALLORCA**

SENTENCIA: 00322/2021

-

C/TRAVESSA DEN BALLESTER N° 20 - PALMA

**Tfno:** 971 678711

**Fax:** 971 678712

**Correo Electrónico:**

Equipo/usuario: SHR

**NIG:** 07040 44 4 2020 0001804

Modelo: N02700

**DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000377 /2020**

Procedimiento origen: /

Sobre: ORDINARIO

**DEMANDANTE/S D/ña:** UNIO SINDICAL OBRERA DE LES ILLES BALEARS, MIGUEL ROMERO BOLIVAR , FRANCISCO SANCHEZ REOLID

**ABOGADO/A:** OSCAR DIAZ VILCHEZ, CARLES JUANES SITJAR , JAIME BUENO PARDO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**DEMANDADO/S D/ña:** EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM SA, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) , CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS , SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LAS ISLAS BALEARES , CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES , UNION GENERAL DE TRABAJADORES

**ABOGADO/A:** LUIS ENRIQUE DOT HUALDE, ANA PEREZ MARTI , MARÍA ROSA HIDALGO CISNEROS , LUIS DAVID HUERTA PEREZ , VICTOR MANUEL CORNELL COMAS , FRANCISCO LOBATO JIMENEZ

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**SENTENCIA**

En la ciudad de Palma de Mallorca a diecisiete de noviembre de dos mil veinte.

**VISTO** por mi D. Ricardo Martín Martín, Magistrado-Juez del **Juzgado de lo Social Número Cinco de Palma de Mallorca**, el presente Juicio seguido a instancia de los sindicatos Unión Sindical Obrera (USO) representado por el Letrado D. Oscar Diaz Vilchez y Unión Sindical de Trabajadores de EMAYA (USTE) representado por el Letrado D. Jaime Bueno Pardo contra la empresa Municipal D`Aigues i Clavegueram (EMAYA) (Área de Calidad Urbana) representada por el Letrado D. Enrique Dot Hualde y los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) representado por el Letrado D. Francisco Lobato Jiménez, Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) representado por la Letrada Dña. Rosa Hidalgo Cisneros, Confederación General de Trabajadores (CGT) representado por el Letrado D. Victor Manuel Fanell, Sindicato Independiente de Trabajadores y Empleados de Baleares (SITEIB) representado por el Letrado D. Luis Huerta Pérez, Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) representado por la Letrada Dña. Ana Pérez Martí con citación del Ministerio Fiscal en materia de tutela de derechos fundamentales.

## ANTECEDENTES DE HECHO.

**PRIMERO.** En fecha 11 de junio de 2020 tuvo entrada en el Juzgado Decano demanda presentada por el sindicato USTE frente a la empresa EMAYA en materia de tutela de derechos fundamentales cuyo conocimiento correspondió a este Juzgado por turno de reparto, en la que después de alegar los hechos que creyó oportunos, suplicó a este Juzgado dictase sentencia de acuerdo con los pedimentos vertidos en el suplico de la misma. Admitida a trámite la demanda dio origen a los presentes autos, acordándose señalar fecha para la celebración de los actos de conciliación y juicio.

**SEGUNDO.** En fecha 10 de noviembre de 2020 tuvo entrada en el Juzgado Decano de esta Ciudad demanda presentada por el sindicato USO frente a la empresa EMAYA en materia de tutela de derechos fundamentales cuyo conocimiento correspondió al Juzgado de lo Social N° 4 de Palma dando lugar a los autos seguidos con el número DFU 941/2020.

**TERCERO.** Mediante escrito presentado en fecha 15 de abril de 2021 el sindicato USTE amplió la demanda frente a los sindicatos UGT, CCOO CGT, SITEIB, USO y CSIF. El sindicato USO en el seno del procedimiento seguido ante el Juzgado de lo Social N° 4 mediante escrito presentado en fecha 13 de mayo de 2021 amplió la demanda frente a los sindicatos UGT, CCOO CGT, SITEIB, USTE y CSIF.

Mediante escrito presentado en fecha 27 de abril de 2021 en el presente procedimiento el sindicato USO solicitó la acumulación al presente procedimiento de los autos seguidos ante el Juzgado de lo Social N° 4 de Palma con el número DFU 941/2020. En fecha 6 de mayo de 2021 con la presencia de todas las partes se acordó la suspensión de los actos de conciliación y juicio al efecto de resolver la acumulación de procesos solicitada por el sindicato USO, señalándose nueva fecha al efecto.

Mediante auto dictado por este Juzgado en fecha 25 de mayo de 2021 se acordó la acumulación de procesos solicitada.

**CUARTO.** Los actos de conciliación y juicio tuvieron lugar en la fecha señalada con la presencia de todas las partes y

del Ministerio Fiscal, compareciendo de forma telemática las representaciones procesales de los sindicatos UGT, CCOO, CGT, CSIF, SITEIB, la representación procesal de la empresa EMAYA y el Ministerio Fiscal. No habiéndose alcanzado acuerdo de conciliación se dio inicio al acto de juicio. Los sindicatos demandantes se afirmaron y ratificaron en las demandas presentadas, realizando las alegaciones que estimaron pertinentes y desistiendo cada uno de ellos de la petición de ser indemnizados en la cantidad de 2.000 € por cada una de las reuniones negociadoras o de contenido normativo a la que no fueron convocados, fijando el importe indemnizatorio interesado por cada uno de ellos en 30.000 € y solicitando la condena solidaria al pago de la misma de todos los demandados. Las representaciones procesales de las partes demandadas contestaron a las demandas en el sentido de oponerse a las mismas interesando su desestimación. Practicadas las pruebas propuestas y admitidas y evacuado trámite de conclusiones quedaron los autos pendientes de dictar sentencia. El Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de apreciar vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva de los sindicatos demandantes.

**QUINTO.** En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales

#### **HECHOS PROBADOS**

1º.- Los sindicatos Unión Sindical Obrera (USO) y Unión Sindical de Trabajadores de EMAYA (USTE) tienen constituida en la Empresa Municipal D'Aigues i Clavegueram (EMAYA) (Área de Calidad Urbana) Sección Sindical contando con representación en el Comité de Empresa.

2º.- Los sindicatos USO y USTE participaron en la negociación del Convenio Colectivo vigente de EMAYA-Calidad, si bien rehusaron la firma del Convenio. Los sindicatos SITEIB, UGT, CCOO, CGT y CSIF participaron en la negociación del Convenio Colectivo firmando este.

Ambos sindicatos demandantes se encuentran excluidos de la Comisión Paritaria del Convenio.

3º.- El Art. 5 del Convenio Colectivo de EMAYA-Calidad Urbana 2018-2019 bajo la rúbrica "Comisión paritaria" establece:

Definición y estructura.- Para atender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y

vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, la cual estará compuesta por igual número de miembros por cada una de las partes firmantes. Vocales elegidos/as por la Dirección de la Empresa y en cuanto a los miembros de la parte social, su composición vendrá determinada por el número de organizaciones sindicales que tengan representación en el comité de empresa a razón de un miembro por cada organización sindical de las que hayan firmado el convenio colectivo. Dichos miembros disfrutará de permiso con cargo empresa por un máximo de 4 reuniones ordinarias de Paritaria al año.

La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario trimestralmente. Se celebrarán las reuniones extraordinarias necesarias.

Los acuerdos que se alcancen en el seno de la Comisión Paritaria, tanto si la reunión es ordinaria, como si es extraordinaria, tendrán la misma validez.

Las reuniones de la Comisión Paritaria, tanto ordinarias como extraordinarias, se celebrarán mediando convocatoria previa, y podrán ser convocadas por la empresa o por cualquiera de las secciones sindicales con representación en el Comité y firmantes del Convenio.

La convocatoria de las reuniones deberá hacerse por escrito, siendo requisito para su validez que se acompañe el orden del día. La convocatoria en el caso de las reuniones ordinarias deberá hacerse con una antelación mínima de siete días naturales a la fecha que se establezca para su celebración. En el caso de las reuniones extraordinarias la convocatoria deberá efectuarse con un mínimo de 48 horas antelación.

Funciones.- Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- 1.- Interpretación del convenio.
- 2.- Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento y aplicación de lo pactado.- En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que exista divergencia de interpretación, la Dirección de la Empresa podrá iniciar su aplicación independientemente de que exista acuerdo o no, salvo para aquellas materias distintas de las reguladas en el apartado "Resolución de Conflictos", en cuyo caso conjuntamente las partes decidirán si procede someter a procedimientos de arbitraje, su aplicación será efectiva a partir del acuerdo de la resolución arbitral.

Procedimiento.- Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, la Dirección de la empresa y cualquiera de

las secciones sindicales con representación en el Comité y firmantes del Convenio.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios y/o extraordinarios. Otorgará tal calificación la Empresa así como el Comité de Empresa. En los asuntos ordinarios, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de diez días, a partir del mismo momento. En caso de desacuerdo, las partes podrán utilizar las vías legales pertinentes.

Se entienden como extraordinarios los temas que se someten a procedimiento de arbitraje. El plazo de resolución deberá hacerse en 3 días.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, fijando de mutuo acuerdo el día y la hora, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes u ocasionales de asesoras/es, las/os cuales serán designadas/os libremente por cada una de las partes. Las/os asesoras/es tendrán derecho a voz, pero no a voto".

El Art. 9 del Convenio establece que la regulación básica de la bolsa de trabajo se formalizará mediante un reglamento acordado en el seno de la Comisión Paritaria de Contratación, que se anexará al Convenio Colectivo como parte integrante de su contenido normativo y obligacional. La gestión de la bolsa de trabajo corresponde a la Comisión Paritaria de Contratación, formada por un miembro de cada sección sindical firmante del convenio y la Dirección de la Empresa.

Son funciones de la Comisión Paritaria de Contratación las que siguen:

Velar por la transparencia y buen funcionamiento del proceso de selección.

- Elevar a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio las dudas que pudieran surgir en la interpretación del Reglamento.
- Resolver las reclamaciones presentadas tras la adjudicación de vacantes o las exclusiones definitivas de bolsa que se pudieran efectuar.
- Informar sobre las vacantes adjudicadas por Bolsa, así como sobre las vacantes pendientes de adjudicar.
- Estudiar y analizar las justificaciones presentadas por los integrantes de bolsa tras efectuarles el llamamiento y que presentan renuncia al mismo. Dicha función será ejercida de manera que no obstaculice la contratación de personal de acuerdo a las necesidades del servicio.
- Resolver dudas que se presenten y tomar acuerdos necesarios para el buen orden del proceso selectivo en todo lo no previsto en el reglamento o en las bases de las bolsas.
- Negociación, y en su caso, aprobación de las bases específicas de las convocatorias.

4º.- En el Acta núm. 1 /2018 de la Comisión Paritaria de fecha 16 de enero de 2018 se hace constar:

Asistentes:

Miembros de la Comisión Paritaria:

Por la parte social:

- D. Manuel González Manjón - SITEIB
- D. Juan Carlos Costa - CC.00
- D. Javier Sánchez - CGT
- D. Víctor Pérez- CSIF en sustitución de D. Juan Serrano.
- D. José A. Lanciano- UGT

Por la empresa:

- D. Carlos Nadal, Director de RRHH
- Dña. Isabel Llull, Responsable de Relaciones Laborales

Como asesores de la parte social:

- D. Valentín de Andrés - SITEIB
- D. Jesús González Gallego SITEIB
- D. Juan José Novo - UGT
- D. Carlos Aguilar-UGT
- D. Jesús Fernández - UGT
- D. José Antonio Díaz - CGT
- D. Fco. Javier Fernández Arjona - CSIF
- D. Cesario Vera - CC.00
- D. Erik Van Dame - CCOO

Dña. Francisca Gimeno - SITEIB

Se inicia la reunión a las 11:0h.

Sr. Díaz: solicitamos que únicamente asistan a las Comisiones paritarias los firmantes del convenio, por tanto, pedimos que se ausenten de la mesa los miembros de USO y USTE, ya que no tienen derecho a asistir, o abandonan la mesa, o nuestra sección sindical abandona la mesa.

Sr. González Manjón: aportamos normativa legal y jurisprudencia sobre la Comisión paritaria (Doc.1) en la que se sostiene que los no firmantes del convenio no tienen derecho a participar en la comisión paritaria. En consecuencia, solicitamos que abandonen la mesa quienes no sean firmantes del convenio al amparo del artículo 5 del CC en vigor 2018-2019.

Sr. Costa: hemos consultado a nuestros servicios jurídicos y entendemos que está bien claro lo que dice dicho artículo, los no firmantes del convenio no tienen derecho a participar en la comisión paritaria.

Sr. Novo: hemos cursado un asesoramiento jurídico al respecto y éste va en línea a lo que traslada el Sr. Costa, entendemos por tanto, que no tienen que estar en esta comisión paritaria los miembros de USO y USTE.

Sr. Nadal: solicito un receso para poder valorar lo trasladado por la parte social de la comisión.

Sr. Nadal: consultados nuestros servicios jurídicos, atendemos lo solicitado por la parte social y en consecuencia invitamos

a los miembros de las organizaciones sindicales no firmantes del convenio para que abandonen la sala. Igualmente, hemos solicitado un informe con carácter de urgencia a nuestros servicios jurídicos para dar un mayor rigor a lo acontecido.

Sr. Aguilar: solicitamos que cuando se convoque a la comisión paritaria, únicamente se comunique a los miembros de la misma. Las intervenciones en el acta deben sólo recoger apreciaciones de los miembros y asesores de los miembros de la comisión paritaria.

Sr. Nadal: entendemos que la participación en la comisión paritaria de las organizaciones sindicales no firmantes no altera para nada el resultado de la reunión, puesto que, aunque pudieran asistir, no tendrían derecho a voto.

Sr. González Gallego: dejar claro que son las organizaciones sindicales no firmantes los que, pudiendo haber firmado el convenio, no lo hicieron y en consecuencia quedan excluidos de la comisión paritaria.

5º.- Formaban parte del orden del día de la reunión de 16 de enero de 2018 los siguientes puntos:

1. Rueda de vacaciones invierno.
2. Convocatoria de plazas – promoción interna.
3. Bolsas trabajo –Aux. Adtvo.
4. Art. 17 – Protocolo de servicios

En la reunión se debatió y acordó por las partes el cuadrante y distribución de las ruedas de vacaciones de 2018. La representación empresarial hizo entrega a los asistentes de un borrador de la convocatoria de concurso oposición para cubrir 21 plazas fijas vacantes por promoción interna en el área de calidad urbana que fue objeto de debate sin que se alcanzara en relación con el mismo acuerdo alguno.

Consta en el acontecimiento 317 el Acta nº 1/2018 cuyo contenido se da aquí por íntegramente reproducido.

6º.- El día 26 de enero de 2018 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria cuyo contenido se refleja en el Acta núm. 3/2018 que obra en el acontecimiento 319 y cuyo contenido se da aquí por íntegramente reproducido. A la reunión asistieron por la parte social D. Manuel González Manjón - SITEIB D. Juan Carlos Costa – CC.00; D. Javier Sánchez – CGT; D. Víctor Pérez– CSIF en sustitución de D. Juan Montero; D. José A. Lanciano– UGT. Los representantes de la parte social comparecieron acompañados de 9 asesores. Por la parte empresarial asistieron D. Carlos Nadal, Director de RRHH y Dña. Isabel Llull, Responsable de Relaciones Laborales. Formaban parte del orden del día los siguientes puntos: Concurso oposición plazas fijas peones especialistas; Bolsas trabajo Aux. Adtvo.; Programación en domingos turno tarde limpieza y recogida.



En la reunión de negoció y alcanzó acuerdo respecto de la convocatoria de concurso oposición para la cobertura de 53 plazas fijas vacantes de la categoría de Peón-Especialista en el Área de Calidad Urbana, así como sobre las bases que habían de regir la convocatoria.

7º.- En fecha 15 de febrero de 2018 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria de Contratación del Área de Calidad Urbana cuyo contenido se refleja en el Acta núm. 1/2018. Consta el Acta en el acontecimiento 343 dándose su contenido por íntegramente reproducido. A la reunión asistieron por la parte social D. Jesús González Gallego -SITEIB; D. José Antonio Lanciano -UGT; D. Eric Van Damme-CCOO; D. Javier Sánchez -CGT; D. Juan Montero - CSIF acompañados por 6 asesores. Por la parte empresarial y Dña. Isabel Llull - Responsable de Relaciones Laborales-. Formaban parte del orden del día los siguientes puntos: Promoción interna. Requisito del Catalán; Bolsa de trabajo temporal de Auxiliares Administrativos; Bolsa de trabajo temporal Conductores/Recogedores 1.

En la reunión se acordó que únicamente para cumplir el requisito del catalán en la promoción interna, el personal que haya realizado un curso de catalán en EMAYA (para el mismo nivel o superior al que requiere en las bases) y presente un certificado con el logo de la Fundación Tripartita en el que se especifique que trabajado/a ha realizado el curso de catalán y lo ha superado satisfactoriamente o con aprovechamiento podrá presentar dicho certificado como cumplimiento al requisito de catalán como alternativa a pasar la prueba interna de nivel.

Además, se acordó que para la bolsa de trabajo de los auxiliares administrativos el requisito formativo fuera el Título de Graduado Escolar o Título de Graduado ESO y el nivel de Catalán B1 sin prueba así como la redacción y publicación de la convocatoria de la Bolsa de Auxiliares Administrativos.

8º.- El día 20 de febrero de 2018 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria de Contratación del Área de Calidad Urbana cuyo contenido se refleja en el Acta nº 2/2018, que obra en el acontecimiento 346 y que se da aquí por íntegramente reproducido. A la reunión asistieron por la parte social D. Jesús González Gallego -SITEIB; D. José Antonio Lanciano -UGT; D. Eric Van Damme-CCOO; D. Javier Sánchez -CGT; D. Juan Montero - CSIF acompañados por 3 asesores. Por la parte empresarial, Dña. Isabel Llull - Responsable de Relaciones Laborales- y D. Carlos Nadal -Director RR.HH-, asistidos por 2 asesores. Formaban parte del orden del día los siguientes puntos: Convocatoria promoción interna Taller, aclaración áreas funcionales y bolsa de trabajo temporal para el ingreso de peones con carné de primera.



En la reunión se acordó la redacción y publicación de la modificación de la convocatoria de concurso oposición para cubrir 10 plazas fijas vacantes de oficial primera y oficial segunda en taller/ por promoción interna del área de Calidad Urbana que sustituyen/modifican la convocatoria fechada de 23 de enero de 2018 y publicada el 29 de enero de 2018, en lo que hace referencia únicamente a las plazas de oficial primera y segunda en el taller. Así mismo se acordó la nueva clasificación y las categorías profesionales de las siguientes áreas de producción: Área funcional de producción (peones/conductores/recogedores de primera y segunda/ conductores de primera, jefes de sector y controladores medioambientales); Área funcional de Administración (auxiliares administrativos, oficiales administrativos de primera y segunda); Área funcional de Taller (oficiales de tercera/ de segunda y de primera).

Así mismo se acordó la remisión a los miembros de la parte social el borrador de la convocatoria de bolsa de trabajo temporal para el ingreso de peones con carné de primera.

9º.- En fecha 27 de febrero de 2018 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria de Contratación del Área de Calidad Urbana cuyo contenido, cuyo contenido se refleja en el Acta nº 3/2018 que obra en el acontecimiento 347 y se da aquí por íntegramente reproducida. A la reunión asistieron por la parte social D. Jesús González Gallego -SITEIB; D. José Antonio Lanciano -UGT; D. Eric Van Damme-CCOO; D. Javier Sánchez -CGT; D. Víctor Pérez en sustitución de D. Juan Montero - CSIF acompañados por 7 asesores. Por la parte empresarial, Dña. Isabel Llull - Responsable de Relaciones Laborales- y D. Carlos Nadal -Director RR.HH-, asistidos por 1 asesor. Formaban parte del orden del día los siguientes puntos: Desempate en la convocatoria de promoción interna, explicación de la tecnificación e impacto en la contratación de peones con carné, creación de una Bolsa de trabajo temporal para el ingreso de peones con carné de primera.

En la reunión se acordó como criterio de desempate entre los trabajadores que optase a adquirir una plaza por antigüedad el mayor número de días reales trabajado en EMAYA y, excepcionalmente para la Convocatoria de Conductores de primera como segundo criterio de desempate, quien ostente una mayor antigüedad en la fecha de adquisición del carné C1. Así mismo se negoció la creación de una Bolsa de trabajo temporal para el ingreso de peones con carné de primera.

10º.- En fecha 6 de marzo de 2018 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria de Contratación del Área de Calidad Urbana cuyo contenido se refleja en el Acta nº 4/2018 que obra en el

acontecimiento 348 y que se da aquí por reproducida. A la reunión asistieron por la parte social D. Jesús González Gallego -SITEIB; D. José Antonio Lanciano -UGT; D. Eric Van Damme-CCOO; D. Javier Sánchez -CGT; D. Víctor Pérez en sustitución de D. Juan Montero - CSIF acompañados por 5 asesores. Por la parte empresarial, Dña. Isabel Llull - Responsable de Relaciones Laborales- y D. Carlos Nadal - Director RR.HH-, asistidos por 1 asesor. Formaban parte del orden del día los siguientes puntos: Creación de una Bolsa de trabajo temporal para el ingreso de peones con carné de primera.

La representación empresarial hizo entrega a la parte social del borrador de Bolsa de trabajo temporal para el ingreso de peones especialistas con carné de primera para el Área de Calidad Urbana de EMAYA.

11º.- El día 8 de junio de 2018 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria cuyo contenido se refleja en el Acta núm. 7/2018 que consta en el acontecimiento 303 y que se da aquí por reproducida. A la reunión asistieron por la parte social D. Jesús González Gallego- SITEIB, D. Juan Carlos Costa - CC.OO, D. Javier Sánchez - CGT, D. Víctor Pérez-CSIF, D. José A. Lanciano - UGT acompañados de 8 asesores. Por la parte empresarial asistieron D. Carlos Nadal, Director de RRHH y Dña. Isabel Llull, Responsable de Relaciones Laborales asistidos por 2 asesores. Formaban parte del orden del día los siguientes puntos: II Acuerdo para la mejora del empleo y condiciones de trabajo de 09/03/2018, escrito remitido a la Comisión Paritaria de fecha 19.03.2018, interpretación Art. 27 Complemento de enfermedad y accidente, barrido manual sector 7/8, interpretación Art. 21 h), Art.39 Prendas de trabajo preguntas y sugerencias (Reserva de las guardias en domingos y festivos en producción, Prima de taller, Inspección de trabajo y Local del S6).

Se acordó por todos los miembros de la Comisión Paritaria no aplicar el incremento de salarial en aportaciones al Plan de Pensiones y en consecuencia aplicar el % del incremento salarial 2018 (Que determine la entrada en vigor de la LGPE 2018 sobre los conceptos de salario base y plus convenio (y conceptos con deslizamientos) de la tabla salarial del Convenio Colectivo.

12º.- El día 26 de julio de 2018 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria cuyo contenido se refleja en el Acta núm. 8/2018 que obra en el acontecimiento 304 y que se da aquí por reproducida. A la reunión asistieron por la parte social D. Jesús González Gallego- SITEIB, D. Juan Carlos Costa - CC.OO, D. José Antonio Díaz en sustitución de D. Javier Sánchez - CGT, D. Víctor Pérez-CSIF, y D. Jesús Antonio Fernández en

sustitución de D. José A. Lanciano - UGT acompañados de 9 asesores. Por la parte empresarial asistió Dña. Isabel Llull, Responsable de Relaciones Laborales asistida por 1 asesor. Formaba parte del orden del día la aplicación del incremento salarial para el año 2018 derivado de la aprobación de la Ley 6/2018 de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, siendo aprobadas las nuevas tablas salariales del Convenio Colectivo con la aplicación del 1,75% de incremento salarial ya en la nómina de julio de 2018 sobre los conceptos de salario base y plus convenio (y conceptos con deslizamiento), así como el abono de los atrasos del 1,5% retroactivo desde el 1 de enero de 2018.

Se acordó, así mismo la implantación de una jornada laboral de 35 horas semanales de trabajo equivalentes a 1554 horas anuales de trabajo supeditado a la aprobación y autorización por la Oficina de Control del Gasto del Ayuntamiento de Palma y con efectos de 1 de enero de 2019.

Así mismo, se acordó que el 100% de la tasa de reposición de 2017 son las 18 plazas fijas ya convocadas en enero de 2018; Que el 5% de la tasa adicional de reposición de 2017 equivale a 1 plaza fija que se convocará para el Taller; y que la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de las plazas dotadas presupuestariamente que hayan estado ocupadas de forma temporal e interrumpida al menos en los tres años anteriores a 31/12/2017 se cuantifican en 21 plazas siendo el destino para convocar dichas plazas fijas:

1 plaza para Auxiliar Administrativo de Taller.

9 plazas para Producción

11 plazas para Taller.

Dicho acuerdo quedó supeditado a la aprobación y autorización por la Oficina de Control del Gasto (OCD) del Ayuntamiento de Palma.

13º.- El día 25 de octubre de 2018 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria cuyo contenido se refleja en el Acta núm. 10/2018. A la reunión asistieron por la parte social D. Jesús González Gallego- SITEIB, D. Juan Carlos Costa - CC.OO, D. Javier Sánchez - CGT, D. Víctor Pérez-CSIF, y D. José A. Lanciano - UGT acompañados de 15 asesores. Por la parte empresarial asistió Dña. Isabel Llull, Responsable de Relaciones Laborales, D. Carlos Nadal -Director RR.HH- y D. Miquel Perelló -Jefe de Producción Calidad Urbana-. Integran el orden del día los siguientes puntos: Nóminas - posibilidad de que venga informado el domingo que se liquida-, conciliación familiar en domingos y festivos, reserva de guardias en domingos y festivos en producción al operario de emergencia, vacaciones 2019, prendas trabajo, asignación de nuevos CR2g sector 1 y 2, aclaración de las consecuencias a los cambios de locales/sectores, subcontratas Melchor Mascaró

en Turno de noche, Local S6, detalle del proceso y las gestiones realizadas para la dotación de local en condiciones dignas. Previsión de traslado de las/os trabajadoras/es al nuevo local.

Se acordó la publicación al día siguiente de información de las ruedas vacacionales 2019 con indicación de cómo podían solicitarse los intercambios/cambios teniendo en cuenta:

-que el personal que solicite los intercambios de vacaciones lo realice, de forma que, como resultado del intercambio no se altere el cómputo total, final del disfrute de vacaciones y permisos dentro de las ruedas/periodos preestablecidos, para lo que será conveniente que previo a realizar la solicitud, revisen la programación publicada en los tablones de anuncios así como los meses y ruedas a que se refieren.

-que tendrán prioridad las solicitudes de aquellos trabajadores/as por el siguiente orden de prelación siempre que el servicio lo permita:

1º) Las solicitudes de intercambio entre personal de igual categoría dentro del mismo servicio/sector/turno.

2º) Las solicitudes por conciliación familiar debidamente justificadas y documentadas.

3º) Si el número de solicitudes de cambio de periodo vacacional es superior al que se puede atender, tendrá prioridad aquel/la trabajador/a que no haya disfrutado del periodo solicitado el año anterior y de entre estos quien ostente mayor antigüedad.

-que los intercambios/ruedas y periodos vacacionales tendrán validez siempre y cuando no se produzca un cambio voluntario de servicio/sector/turno a petición del interesado. De ser así, desde el mismo servicio/sector/turno de destino se le asignará una rueda según las necesidades del mismo.

En relación con la ropa de trabajo y ante la rotura del stock producido, se acordó que el personal que lo precisase podría llevar una camiseta térmica.

Informada la parte social por la empresa de la existencia de una subcontrata con la empresa Melchor Mascaró para la realización de un servicio de limpieza de los soterrados realizando un mantenimiento correctivo y preventivo que finalizaba en enero de 2019. Las secciones sindicales participantes en la reunión mostraron de forma unánime su desacuerdo a la externalización de cualquier tipo de actividad en EMAYA, interesando el retorno de todos los servicios ya externalizados.

14º.- El día 29 de enero de 2019 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria cuyo contenido se refleja en el Acta núm. 1/2019 que consta en el acontecimiento 305 y que se da aquí por reproducida. A la reunión asistieron por la parte social D. Valentín Andrés- SITEIB, D. Juan Carlos Costa - CC.OO, D. Javier Sánchez - CGT, D. Víctor Pérez-CSIF, y D. José A.

Lanciano - UGT acompañados de 12 asesores. Por la parte empresarial asistió Dña. Isabel Llull, Responsable de Relaciones Laborales, D. Carlos Nadal -Director RR.HH-, D. Miquel Perelló -Jefe de Producción Calidad Urbana-, Dña. Isabel Llull, Responsable de Relaciones Laborales y D. Felipe Belinchón, Director del Área de Calidad Urbana acompañados de 2 asesores. En el orden del día de la reunión constaban los siguientes puntos: incremento salarial para 2019, bajas 2018, noticia El Mundo - EMAYA privatiza la gestión de talleres-, convocatoria de plazas fijas y de superior categoría, temática operativa (cambio de dominicales y festivos, libranza semanal en el S14, preferencias en la conducción), uniformidad, asignación de contratos de relevo y formación.

Se acordó por la mayoría de los miembros de la Comisión Paritaria no aplicar el incremento salarial en aportaciones al plan de pensiones y aplicar el 2,25% de incremento salarial 2019 con efectos de 01/01/2019 en la nómina de febrero y el 0,25% adicional a partir del 01/07/2019, en su caso, sobre los conceptos de salario base y plus convenio (y conceptos con deslizamiento) de la tabla salarial del Convenio Colectivo.

La representación empresarial informó a la parte social de la licitación publicada en el servicio de Taller.

Se acordó por los miembros de la Comisión Paritaria la convocatoria de 20 plazas fijas (17 de la categoría de Peón y 3 de la categoría Oficial 3ª Taller) con referencia a las vacantes de 2018. Así mismo, la empresa informó de que se habían convocado un total de 111 plazas de superior categoría (promoción interna) y 80 plazas fijas en 2018 habiendo finalizado dichos procesos.

15º.- El día 14 de marzo de 2019 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria cuyo contenido se refleja en el Acta núm. 2/2019 que obra en el acontecimiento 306 y que se da aquí por reproducida. A la reunión asistieron por la parte social D. Valentín Andrés- SITEIB, D. Juan Carlos Costa - CC.OO, D. José Antonio Diaz en sustitución de D. Javier Sánchez - CGT, D. Víctor Pérez-CSIF, y D. José A. Lanciano - UGT acompañados de 8 asesores. Por la parte empresarial asistieron D. Carlos Nadal -Director RR.HH-, D. Miquel Perelló -Jefe de Producción Calidad Urbana-, y Dña. Isabel Llull, Responsable de Relaciones Laborales acompañados de 1 asesor. El orden del día de la reunión se integraba por los siguientes puntos: uniformidad, asignación de contratos de relevo, formación, exceso jornadas jubilados parciales, S14 - Domingos y festivos-, plus toxicidad, promoción interna, Artículo 10 - Trabajos de superior e inferior categoría, ruegos, preguntas y sugerencias (tiempo de aseo, horas extras y revisión de las reuniones del proceso electoral y comprobación de la

participación de los sindicatos con crédito horario vs permiso empresa).

Los miembros de la Comisión Paritaria preacordaron la aplicación e interpretación del Art. 8 del Convenio Colectivo, en cuanto a que los trabajadores con contrato de jubilación parcial que hubieran accedido de acuerdo con lo previsto en la letra c) de la Disposición Transitoria Cuarta, apartado 5º TRLGSS, con anterioridad al 1 de enero de 2019, podrían voluntariamente adelantar la fecha de jubilación con ánimo de acogerse (siempre que reunieran los requisitos) a la jubilación especial a los 64 años, con posterioridad al 01.01.2019.

Los miembros de la Comisión Paritaria acordaron la convocatoria por promoción interna de las siguientes plazas: 4 Conductores 1ª, 4 Conductores/Recogedores 1ª, 3 Controladores medioambientales.

16º.- El día 9 de mayo de 2019 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria cuyo contenido se refleja en el Acta núm. 3/2019 que obra en el acontecimiento 307 y que se da aquí por reproducida. A la reunión asistieron por la parte social D. Valentín Andrés- SITEIB, D. Alberto Sánchez en sustitución de D. Ismael Bermejo - CC.OO, D. Fulgencio Vilches en sustitución de D. Javier Sánchez - CGT, D. Víctor Pérez-CSIF, y D. José Antonio Muñoz en sustitución de D. Víctor Pérez- CSIF. Por la parte empresarial asistieron D. Carlos Nadal -Director RR.HH-, D. Miquel Perelló -Jefe de Producción Calidad Urbana-, y Dña. Isabel Llull, Responsable de Relaciones Laborales y D. Felipe Belinchón, Director del Área de Calidad Urbana. El orden del día de la reunión se conformó por las siguientes materias: plazas fijas y promoción interna, listado de personal que realizó exceso de jornada en jubilación parcial, revisión de reuniones el proceso electoral: crédito horario vs permiso empresa, informe justificativo cambio plus toxicidad/complemento puesto trabajo, implantación de una nueva versión de la Política de uso de las herramientas TIC, tiempo de aseo, horas extraordinarias, Local 5-6, evaluación servicios limpieza por empresa externa, ropa y formación.

Se acordó por unanimidad entre las partes que, excepcionalmente, se consoliden 5 plazas de Sub Encargado de Taller de los trabajadores que a esa fecha venían prestando dichas funciones. En futuras asignaciones de dicha categoría de libre designación, estas plazas habrían de ser cubiertas según lo dispuesto en el Convenio Colectivo, siendo potestad de la empresa, al ser plazas de libre designación, convocar o no la plaza. De hacerlo, la cobertura de la vacante se regiría por lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Se procedió a la firma del ACUERDO por UNANIMIDAD de los Miembros de la Comisión Paritaria de la convocatoria de plazas fijas 2019,



promoción interna 2019, promoción interna de plazas desiertas 2018 y consolidación de plazas de Sub-Encargados de Taller según lo previsto en el Doc. Anexo 1.

17°.- El día 3 de julio de 2019 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria cuyo contenido se refleja en el Acta núm. 4/2019 que obra en el acontecimiento 308 y que se da aquí por reproducida. A la reunión asistieron por la parte social D. Valentín de Andrés- SITEIB, D. Alberto Sánchez en sustitución de D. Ismael Bermejo - CC.00, D. Fulgencio Vilches - CGT y D. Víctor Pérez - CSIF acompañados por 10 asesores. La representación empresarial se encontraba integrada por D. Carlos Nadal, Director de RR.HH, Dña. Isabel LLull, Responsable de Relaciones Laborales y D. Felipe Belinchón, Director del Área de Calidad Urbana acompañados por 1 asesor. El orden del día de la reunión se integró por las siguientes materias: incremento salarial julio 2019, requerimiento de la Inspección de Trabajo sobre el cumplimiento de los descansos y derecho prioritario a la conducción, portal del empleado, permisos Empresa por convocatoria de reuniones a la RLT, sanciones, lavadora Taller, ruegos, preguntas y sugerencias.

En la reunión la representación empresarial informó de que, una vez obtenida la autorización del Ayuntamiento se procedería a aplicar el incremento salarial. Así mismo, la representación empresarial informó que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social había efectuado un requerimiento a la empresa en relación con la concesión y disfrute de la compensación de los domingos (DD) y festivos (DF) trabajados voluntariamente en el plazo reglamentario de 14 días siguientes a su realización o 15 días para los festivos. La empresa planteó la obligatoriedad de acatar y aplicar no sólo el requerimiento efectuado por la ITSS, sino también aspectos que recoge el Convenio Colectivo como son a la solicitud de acumulación de DC y solicitud de libranza distinto. Se suscitó debate entre la representación social y la representación empresarial sobre dicha cuestión, así como sobre la posibilidad de abonar económicamente la deuda de descansos o bien devolver los descansos no disfrutados efectuando la empresa una propuesta de la que se dio traslado a las organizaciones sindicales asistentes.

Así mismo se suscitó debate sobre la implantación del portal del empleado.

18°.- El día 3 de septiembre de 2019 tuvo lugar reunión de la Paritaria de Contratación del Área de Calidad Urbana cuyo contenido se refleja en el Acta que consta en el acontecimiento 352 y cuyo contenido se da aquí por reproducido. A la reunión asistieron por la parte social como miembros de la comisión paritaria de contratación D. David



Suñer- SITEIB-, D. Joan Caries Nicolau -CSIF-, D. Fulgencio Vilches -CGT- y D. Cesar Vera -CCOO- acompañados de tres asesores. Por la parte empresarial comparecieron Dña. Elena Segura, D. Carlos Nadal y D. Sergio Valiente, quien actuó como secretario.

En el acta de la reunión se hace constar: Se reúnen los miembros de la mesa de contratación tal y como se acordó en acta número 4 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Calidad Urbana de fecha 1 de diciembre de 2017 con el objeto de iniciar la negociación de la Bolsa de Trabajo de Peones Especialistas que sustituirá a la bolsa de trabajo temporal de peones especialistas en vigor hasta el 2019

La representación empresarial hizo entrega a la parte social de un borrador de las bases de la bolsa de trabajo de peones especialistas. La reunión concluyó sin acuerdo, manifestando D. Fulgencio Vilches de la creación de una nueva bolsa, cuestión que debería ser negociada en la mesa negociadora y no en la mesa de contratación.

19º.- El día 1 de octubre de 2019 tuvo lugar reunión de la Comisión de Contratación del Área de Calidad Urbana cuyo contenido se refleja en el Acta que consta en el acontecimiento 365 y cuyo contenido se da aquí por reproducido. A la reunión asistieron por la parte social A la reunión asistieron por la parte social como miembros de la comisión paritaria de contratación D. David Suñer- SITEIB-, D. Joan Carles Nicolau -CSIF-, D. Fulgencio Vilches -CGT- y D. Cesar Vera -CCOO- acompañados de seis asesores. Por la parte empresarial comparecieron Dña. Elena Segura, D. Carlos Nadal y Dña. Isabel Llull. El orden del día vino constituido las bases de trabajo de los peones especialistas.

La empresa presentó una nueva propuesta para dar respuesta a la petición de la parte social en la reunión anterior de mantener a los peones especialistas de las bolsas 2016, 2017 y 2018 en la nueva bolsa que se genere. La propuesta consistía en garantizar el mantenimiento de los antiguos temporales (bolsas 2016, 2017 y 2018) adaptándolos a las pruebas a realizar por los inscritos a la nueva bolsa (teórico para los del 2018, y práctico y méritos para todos). La representación empresarial hizo entrega de un borrador de las bases a los miembros de la mesa de contratación.

20º.- En fecha 30 de octubre de 2019 tuvo lugar reunión de la Comisión de Contratación del Área de Calidad Urbana cuyo contenido se refleja en el Acta nº 4/2019 que consta en el acontecimiento 367 y cuyo contenido se da aquí por reproducido. A la reunión asistieron por la parte social A la reunión asistieron por la parte social como miembros de la comisión paritaria de contratación D. David Suñer- SITEIB-, D.

Victor Péres en sustitución de D. Joan Carles Nicolau -CSIF-, D. José Díaz en sustitución de D. Fulgencio Vilches -CGT- y D. Cesar Vera -CCOO- acompañados por ocho asesores. Por la parte empresarial comparecieron Dña. Elena Segura, D. Carlos Nadal y Dña. Isabel Llull. El orden del día vino constituido las bases de trabajo de los peones especialistas.

Después de llevar a cabo un debate al respecto, las partes preacordaron aprobar las bases reguladoras para la creación de una bolsa de trabajo -convocatoria de proceso selectivo para el ingreso de personal peón especialista/operario para el área de Calidad Urbana de EMAYA, que incluía el Reglamento de la Bolsa de trabajo. La aprobación definitiva del preacuerdo quedó supeditada a su validación en Asamblea de trabajadores. La parte empresarial se comprometió a que, de materializarse el preacuerdo, serían de aplicación los incrementos salariales fijados a través de la normativa estatal correspondiente, así como a entablar un proceso negociador teniendo en cuenta la situación económica de la empresa en el caso de futuras normativas de aplicación que recojan la posibilidad de mejoras sociales y de condiciones de trabajo.

21º.- En fecha 30 de enero de 2020 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria cuyo contenido se refleja en el Acta 1/2020 que obra en el acontecimiento 294 y que se da aquí por reproducido. Asistieron a la reunión por la parte social D. Valentín de Andrés- SITEIB-, D. Cesar Vera en sustitución de D. Ismael Bermejo -CCOO-, D. Fulgencio Vilches - CGT- y D. Víctor Pérez -CSIF- asistidos por nueve asesores. Por la parte empresarial comparecieron D. Carlos Nadal, Director de RR.HH. y Dña. Isabel Llull, Jefe de Relaciones Laborales acompañados por tres asesores. El orden del día de la reunión estaba integrado por los siguientes puntos:

- 1. Aplicación Disposición Adicional Tercera del CC- Incremento salarial.
- 2. Art. 14 CC - Jornada de trabajo.
- Jornada laboral en año bisiesto.
- Sistema libranza en limpieza.
- 3. Art. 12 CC - Relación de bajas definitivas 2019 y promoción interna 2020.
- 4. Art. 17 CC - Trabajo en domingos y festivos:
- Restablecer ruedas
- Jubilados a tiempo parcial. Jubilación parcial 75
- Paridad entre turnos
- Reconocimiento de deuda
- 5. Art. 20 CC - Horas extraordinarias.
- 6. Art. 32 CC - festivos turno noche.
- 7. Art. 38 CC - Comité de Seguridad y Salud.
- Reconocimiento médico por turno.

- Prevención ausentismo turnos y cargas de trabajo.
- 8 Art. 39 CC- Prendas de Trabajo
- a. Mandos intermedios y administrativos.
- b. Zapato verano, invierno.
- 9 Ruegos y preguntas:
- Ley de Incompatibilidades.
- Plan de Eficiencia.
- Acuerdo con instituciones penitenciarias referente a trabajos para la comunidad en conmutación de penas.
- Información al Comité de Empresa.
- Asignación de servicios día 24/31 (una hora antes).
- Diferentes turnos.
- Otros.

En la reunión se acordó por la mayoría de los miembros de la Comisión Paritaria no aplicar el incremento salarial en aportaciones al plan de pensiones y en consecuencia aplicar el 2% de incremento salarial 2020 con efectos de 1 de enero 2020 aplicar en la nómina de febrero y el 1% a partir del 1 de julio de 2020 si procediera en el caso de que el PIB 2019 sea igual al 2,5% sobre los conceptos de salario base y plus de convenio y conceptos con deslizamiento de la tabla salarial del convenio colectivo.

En relación con las bajas definitivas de 2019 y la promoción interna de 2020 se acordó por la mayoría de los miembros de la comisión paritaria la aprobación del documento incorporado al acta como Anexo IV en cuanto a la convocatoria de plazas fijas y promoción interna.

22º.- En fecha 18 de febrero de 2020 tuvo lugar reunión de la Comisión de Contratación del Área de Calidad Urbana cuyo contenido se refleja en el Acta nº 1/2020 que consta en el acontecimiento 368 y cuyo contenido se da aquí por reproducido. Comparecieron por la parte social D. David Suñer-SITEIB-, D. Joan Caries Nicolau -CSIF-, D. Fulgencio Vilches -CGT- y D. Cesar Vera -CCOO- acompañados por cuatro asesores. Por la parte empresarial comparecieron D. Carlos Nadal, Dña. Isabel Llull y Dña. Elena Segura. El orden del día de la reunión se integraba por un único punto: Bases reguladoras para la creación de una bolsa de trabajo y convocatoria de proceso selectivo para el ingreso de personal peón especialista.

Se acordó por los miembros de la Comisión de Contratación llevar a cabo determinadas modificaciones en las Bases reguladoras para la creación de una bolsa de trabajo de la convocatoria de proceso selectivo para el ingreso de personal peón/especialista/operario para el Área de Calidad Urbana acordadas en el acta Nº 4 de la Comisión de Contratación fechada a 30 de octubre de 2020.

23°.- En fecha 28 de mayo de 2020 tuvo lugar reunión de la Comisión de Contratación del Área de Calidad Urbana cuyo contenido se refleja en el Acta que obra en el acontecimiento 359 y que se da aquí por reproducida. Asistieron a la reunión por la parte social D. David Suñer- SITE1B- D. Joan Caries Nicolau -CSIF-, D. Javier Sánchez -CGT- y D. Cesar Vera -CCOO- acompañados por un asesor. Por la parte empresarial comparecieron Dña. Elena Segura y D. Sergio Valiente, quien realizó la función de secretario. El orden del día de la reunión vino constituido por las Bases de plazas fijas a proveer por concurso oposición: Bases 1 plaza de Auxiliar Administrativo/a; Bases 21 plazas de peón especialista; y Bases Oficial 3a en el taller. Antes de tratar las Bases específicas de cada convocatoria se acordó la designación de los miembros del tribunal por la parte social.

En la reunión se aprobaron las Bases de las distintas convocatorias y se determinaron las fechas de inscripción para los interesados en participar en los procesos selectivos.

24°.- Desde el 28 de mayo de 2020 y hasta mayo de 2021 se celebraron un total de seis reuniones de la Comisión Paritaria y seis de la Comisión Paritaria de Contratación a las cuales no fueron convocados los sindicatos actores.

25°.- En fecha 9 de junio de 2020 tuvo lugar reunión de la Comisión de Contratación del Área de Calidad Urbana cuyo contenido se refleja en el Acta que obra en el acontecimiento 360 y que se da aquí por reproducida. Asistieron a la reunión por la parte social D. David Suñer- SITE1B- D. Joan Caries Nicolau -CSIF-, D. Javier Sánchez -CGT- y D. Cesar Vera -CCOO- acompañados por un asesor. Por la parte empresarial comparecieron Dña. Elena Segura y D. Sergio Valiente, quien realizó la función de secretario. En la reunión se debatió la presentación de escritos de impugnación al concurso oposición de plazas de jefe de sector, QU. Se acordó que, para futuras convocatorias, por parte de la comisión de contratación, se proponga a la sección de formación y desarrollo que se ofrezca a los trabajadores cursos de formación en liderazgo y motivación, así como que cuando se ofrezcan cursos de formación en el área de calidad urbana se pueda informar para qué concursos o convocatorias pueden meritar o ser útiles.

26°.- En fecha 29 de septiembre de 2020 tuvo lugar reunión de los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que se reflejó en el Acta nº 3/2020 que consta en el acontecimiento 296 y que se da aquí por reproducida. Asistieron por la parte social D. Valentín de Andrés -SITEIB-, D Cesar Vera -CC.OO-, D. Fulgencio Vilches -CGT- y D. José Antonio Muñoz en sustitución de D. Víctor Pérez -CSIF-

acompañados de dos asesores. Por la empresa comparecieron D. Carlos Nadal -Director de RR.HH-, Dña. Isabel Llull -Jefa de Relaciones Laborales- y D. Miguel Perelló -Jefe de Departamento Producción-. El orden del día de la reunión se hallaba integrado por los siguientes puntos: Art. 17 CC (festivos turno noche), Art. 39 CC (Prendas de Trabajo), Mandos intermedios y administrativos, Asignación de servicios día 24/31 (una hora antes), Denuncia del Convenio Colectivo, Permisos Empresa en diferentes turnos, Art. 21 CC (Permisos retribuidos), Antigüedad conducción y formación, Comité de sanciones /Código ético/ valoraciones de personal, Ayudante de servicios, Plazas fijas y promoción interna (reanudar plazas), Ruegos y preguntas.

La parte social informa que la mayoría de los miembros del comité de empresa NO han denunciado el convenio colectivo y por lo tanto, no damos por denunciado el mismo.

La Dirección ya contestamos por escrito a USO y USTE (13 de diciembre de 2019) que éstos no tienen legitimación para negociar el convenio colectivo puesto que no ostentan la mayoría del comité de empresa.

Ambas partes concluyen que el convenio colectivo actual está en vigor (se prorroga año tras año) en consecuencia no da lugar a negociación alguna al respecto.

27º.- En fecha 8 de octubre de 2020 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que consta reflejada en el Acta nº4/2020 que obra en el acontecimiento 297 y que se da aquí por reproducida. Asistieron a la reunión por la parte social D. Valentín de Andrés -SITEIB-, D. Cesar Vera-CC.00-, D. Fulgencio Vilches-CGT-, D. José Antonio Muñoz-CSIF- en sustitución de D. Víctor Pérez acompañados por tres asesores. En representación de la empresa comparecieron D. Carlos Nadal-Director de RR.HH.-, Dña. Isabel Llull-Jefa de Relaciones Laborales- y D. Miguel Perelló -Jefe de Departamento Producción-. Los puntos del orden del día eran los que siguen: Ratificación y firma acta anterior (29/09/2020), Sentencia Jefes de Sector, Reglamento fijos discontinuos, Art. 21 CC (Permisos retribuidos), Plazas fijas y promoción interna (reanudar plazas), Antigüedad conducción y formación, Discriminación locales sectores de limpieza, Comité de sanciones /Código ético/ Valoraciones del personal, Ayudante de servicios, Permisos Empresa en diferentes turnos y Ruegos y preguntas.

En relación con el Reglamento de fijos discontinuos la parte social mostró su disconformidad en tratar este punto al entender que no era foro idóneo ni se quería entrar en ello.

En relación con los permisos retribuidos previstos en el Art. 21 CC las partes convinieron que la interpretación de la expresión del artículo 21 CC; "se podrán disfrutar dentro de

los días en los que subsista el hecho causante que ha motivado el permiso", este quiere decir que, para disfrutar el permiso, cuando éste arranque, el hecho causante tiene que estar vivo, no significa que, durante el disfrute del mismo, el hecho causante tenga que mantenerse vivo.

28°.- En fecha 22 de diciembre de 2020 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que consta reflejada en el Acta nº 6/2020 que obra en el acontecimiento 341 y que se da aquí por reproducida. Asistieron a la reunión por la parte social D. Valentín de Andrés- SITEIB-, D. Cesar Vera- CC.00-, D. Fulgencio Vilches -CGT- y D. Víctor Pérez -CSIF- acompañados por tres asesores. En representación de la empresa comparecieron D. Carlos Nadal-Director de RR.HH.-, Dña. Isabel Llull-Jefa de Relaciones Laborales- acompañados por un asesor. Conformaban el orden del día de la reunión los siguientes puntos: Reglamento bolsa trabajadores, IT de lateral, Listado jubilados, Plazos de alegaciones expedientes disciplinarios, Art. 10 (Trabajos de superior categoría), Art. 12.2. (Promoción interna), Art. 21 (Permisos), Art. 47 (Ref. 64 y 65 ET derecho a la información), Anexo I. Protocolo prevención acoso, Revisiones médicas, Cumplimiento plan de Formación, Ruegos y preguntas.

En relación con el Reglamento de la bolsa de trabajadores, las partes acordaron en cuanto a la aplicación del Anexo IV del Convenio Colectivo, y dentro de éste su anexo II, que no se computarán como valoración de absentismo a efectos de requisito de no tener un índice de absentismo superior al 3,5%, los absentismos por IT derivados de la pandemia COVID19.

29°.- En fecha 18 de febrero de 2021 tuvo lugar reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que consta reflejada en el Acta nº 1/2021 que obra en el acontecimiento 342 y que se da aquí por reproducida. Asistieron a la reunión por la parte social D. Valentín de Andrés- SITEIB-, D. Cesar Vera- CC.00-, D. Fulgencio Vilches -CGT- y D. Víctor Pérez -CSIF- En representación de la empresa comparecieron D. Carlos Nadal-Director de RR.HH.-, Dña. Isabel Llull-Jefa de Relaciones Laborales- acompañados por tres asesores. Conformaban el orden del día de la reunión los siguientes puntos: Demanda USTE indefinido no fijo discontinuo; Incremento salarial; Conciliación en los problemas y dudas surgidas en la Comisión de Contratación en cuanto la convocatoria de jefe de sector; Coberturas vacantes; convocatoria plazas fijas y promoción interna; Envío de cartas a la plantilla (devolución de jornadas estado de alarma); Art. 21 (Permisos); Art. 47 (Ref. 64 y 65 ET derecho a la información); Anexo I. Protocolo prevención acoso; Revisiones médicas; Cumplimiento plan de



Formación y Formación trabajadores; Estado cuentas 2020; Horas extras; Intercambio vacaciones; Trabajadores ejerciendo como jefes de sector; y Ruegos y preguntas.

En relación con la aplicación del incremento salarial para el año 2021 se acordó por la mayoría de los miembros de la Comisión Paritaria la aplicación del incremento conforme al documento incorporado como Anexo III.

En relación con la conciliación en los problemas y dudas surgidas en la Comisión de Contratación en cuanto la convocatoria de jefe de sector los miembros de la Comisión Paritaria acordaron por mayoría la resolución a la problemática suscitada en la comisión de contratación según lo previsto en el documento Anexo IV adjunto al Acta.

Así mismo, se aprobó por mayoría de los miembros de la comisión paritaria la convocatoria de plazas fijas por la cobertura de las vacantes generadas en 2020, así como la convocatoria de las plazas fijas producidas por las bajas definitivas en 2020 así como la promoción interna en el año 2021 conforme a lo previsto en el documento Anexo VI adjunto al Acta.

30°.- En fecha 3 de marzo de 2021 tuvo lugar reunión de la Comisión de Contratación del Área de Calidad Urbana que consta reflejada Acta que obra en el acontecimiento 362 y que se da aquí por reproducida. Participaron por la parte social y como miembros de la comisión paritaria de contratación D. David Suñer -SITEIB-, D. Valentin Nicolaev -CSIF-, D. Cesar Vera --COO-, D. Javier Sánchez -CGT- (sustituye a F. Vilches) acompañados por un asesor. Por la parte empresarial D. Miguel Perelló -responsable de Producción- y Dña. Elena Segura -responsable Concursos Oposición-. El orden del día de la reunión se integraba por los siguientes puntos: Convocatoria de concurso oposición promoción interna para cubrir 7 plazas de jefe/a de sector, QU, tras sentencia 00249/2020 del TSJ. (cuarta reunión); Convocatoria 28 plazas de peones especialistas; Convocatoria 1 plaza auxiliar administrativo/a; y Convocatoria 4 plazas oficiales 3ª Taller.

En relación con el primero de los puntos del orden del día las partes acordaron que previo a la entrevista en la prueba de competencias se reunirá el tribunal con la empresa externa y se propondrán entre todas las preguntas pertinentes y adecuadas al puesto de trabajo a aplicar a los/as candidatos/as, siendo la empresa externa la encargada de diseñar, elaborar, administrar, dirigir y puntuar la prueba y evaluar a las personas candidatas.

Así mismo, se acordó por la mayoría de los miembros de la Comisión Paritaria la convocatoria de concurso oposición promoción interna para cubrir 7 plazas de jefe/a de sector en el área de Calidad Urbana, tras la sentencia del juzgado de lo



Social n.º 1, 000249/2020 por lo que se ratifica el fallo de la sentencia 00176/2018:

Requisito n.º 4 de las bases "titulación": graduado escolar (además de poder mentar formación adicional según bases), siendo que .no se puede convalidar el requisito de formación con ningún tipo de experiencia.

Requisito n.º 12 de las bases: Superar en todos los casos (antigüedad y concurso oposición) prueba de competencias y pruebas prácticas (ofimática...) con un apto/a para todas las funciones del puesto de trabajo. Las personas que ostenten mayor antigüedad que superen con apto las pruebas de competencias y prácticas obtendrán la plaza. Las personas que superen ambas pruebas, se contabilizará el resultado para concurso oposición.

Requisito n.º 2 de las bases: llevar 3 años de antigüedad en tiempo real trabajado generada bajo la condición de indefinido/fijo en la Empresa.

Requisito n.º 16, de las bases; no haber tenido un índice de absentismo superior al 3,5% incurrido en los últimos 12 meses computables de trabajo efectivo en EMAYA.

31º.- En fecha 18 de mayo de 2021 tuvo lugar reunión de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de EMAYA-Área de Calidad Urbana que consta reflejada Acta que obra en el acontecimiento 315 y que se da aquí por reproducida. Comparecieron por la parte empresarial Dña. Isabel Llull, vocal y secretaria y D. Carlos Nadal Roig, vocal. Por la parte social comparecieron D. Fernando José Machado de Jesús - Presidente comité de empresa-, D. Pedro Martínez Barbera, como Secretario del Comité de Empresa y vocal por CCOO, en substitución de D. César Vera Martínez, D. Antonio Montoro -vocal por SITEIB, en substitución de D. Valentín De Andrés-, D. Javier Sánchez Herrero -vocal por CGT-, D. José Villanueva -vocal por USTE-, D. Álvaro Abad Pons -vocal por USO-, D. Víctor Pérez Méndez -vocal por CSIF-. Así mismo asistieron a la reunión en su calidad de Delegados Sindicales D. José Antonio Díaz Arellano -CGT-, D. Perfecto Machado De Jesús -CGT-, D. Vicente Vilches Campos -SITEIB- D. Pedro Amparo González -CCOO-, D. Juan Carlos Carvajal -CCOO-, D. Joaquín Zapata León -CSIF-, Francisco Javier Fernández Arjona -CSIF-, D. Francisco Sánchez Reolid -USTE- y D. José Ángel Vico Fontan -USTE-. Así mismo, comparecieron los miembros del Comité de Empresa D. Miguel Romero -USO- y D. Francisco González -USO. El orden del día de la reunión se integraba por los siguientes puntos: Acta de constitución de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo; Ratificación o, e su caso, revocación de los acuerdos adoptados en la Comisión Paritaria del Convenio desde el mes de mayo de 2019 hasta la fecha; Ratificación, rectificación o, en su caso, revocación de los acuerdos

adoptados en la Comisión Paritaria de Contratación desde el mes de mayo de 2019 hasta la fecha; Delimitación de las competencias entre la Comisión Paritaria y la Comisión Negociadora del Convenio; Creación de las Bases Generales de las Convocatorias para la cobertura de plazas fijas; Procedimiento de asignación temporal de funciones de la categoría de jefe de sector.

32°.- En fecha 26 de mayo de 2021 tuvo lugar reunión de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de EMAYA-Área de Calidad Urbana que consta reflejada Acta que obra en el acontecimiento 316 y que se da aquí por reproducida. Comparecieron por la parte empresarial Dña. Isabel Llull, vocal y secretaria y D. Carlos Nadal Roig, vocal, acompañados por cuatro asesores. Por la parte social comparecieron D. Fernando José Machado de Jesús -Presidente comité de empresa-, D. Pedro Martínez Barbera, como Secretario del Comité de Empresa y vocal por CCOO, en substitución de D. César Vera Martínez, D. Antonio Montoro -vocal por SITEIB, en substitución de D. Valentín De Andrés-, D. Javier Sánchez Herrero -vocal por CGT-, D. José Villanueva -vocal por USTE-, D. Álvaro Abad Pons -vocal por USO-, D. Víctor Pérez Méndez -vocal por CSIF-. Así mismo asistieron a la reunión en su calidad de Delegados Sindicales D. José Antonio Díaz Arellano -CGT-, D. Perfecto Machado De Jesús -CGT-, D. Miguel Romero -USO en substitución de D. Francisco Arques Font-, D. Francisco González -USO-, D. Vicente Vilches Campos -SITEIB- D. Pedro Amparo González -CCOO-, D. Juan Carlos Carvajal -CCOO-, D. Joaquín Zapata León -CSIF-, Francisco Javier Fernández Arjona -CSIF-, D. Francisco Sánchez Reolid -USTE- y D. José Ángel Vico Fontan -USTE-. Entre los puntos del orden del día se hicieron constar: Ratificación, rectificación o, en su caso, revocación de los acuerdos adoptados en la Comisión Paritaria del convenio, desde el mes de mayo de 2019 hasta la fecha; Ratificación, rectificación o, en su caso, revocación de los acuerdos adoptados en la Comisión Paritaria de contratación desde el mes de mayo de 2019 hasta la fecha; y Delimitación de competencias entre la comisión paritaria y la comisión negociadora del convenio.

En relación con los dos primeros puntos del orden del día, se acordó por mayoría de los miembros de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo la ratificación de las Actas y acuerdos adoptados en la Comisión Paritaria y en la Comisión Paritaria de Contratación que se relacionan en el Acta, excepto las Actas y puntos relacionados con la promoción interna de 7 de jefes de sector, siendo revocados los acuerdos alcanzados respecto de dicha promoción interna, así como la revocación de las 4 plazas de promoción interna contemplada en el acta de 26/02/2020.

Así mismo, se acordó por mayoría de los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo modificar el Art. 9 del mismo eliminando el último párrafo.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** El relato de hechos probados resulta de la libre y conjunta valoración de los medios de prueba practicados en acto de juicio consistentes en documental aportada por las partes, revistiendo esencial importancia las actas que se señalan en los ordinales tercero y quinto de las demandas acumuladas, así como aquellas otras que se recogen específicamente en los hechos probados. Escasa trascendencia para la resolución de la cuestión que constituye el objeto del procedimiento reviste las manifestaciones del representante de la empresa D. Carlos Nadal Roig y del testigo D. Vicente Vilches Campos, secretario general del sindicato SITEIB.

Los sindicatos demandantes, con representación dentro del Comité de Empresa, pero excluidos de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de EMAYA-Calidad Urbana como consecuencia de su negativa a la firma de éste y con fundamento en el Art. 5 del mismo, sostienen a través de las dos demandas acumuladas que la Comisión Paritaria, integrada por la representación de la empresas así como por representación de los sindicatos UGT, CCOO, SITEIB, CSIF y CGT, se viene arrogando funciones que exceden en mucho y que son distintas y ajenas a las propias de dicha Comisión. Sostienen los demandantes que en sucesivas reuniones de la Comisión Paritaria se han venido tratando y negociando materias exclusivas de la negociación colectiva que exceden del ámbito interpretativo y aplicativo del Convenio que corresponde a la Comisión Paritaria, con el fin de excluir a los sindicatos no firmantes del Convenio de intervenir en el proceso negociador. En base a ello consideran los sindicatos demandantes que la conducta consciente, deliberada y continuada de las partes integrantes de la Comisión Paritaria constituye una grave vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente funcional y a la negociación colectiva (Art. 7, 28.1 y 37.1 C.E. así como Art. 2.2.d) LOLS). Con fundamento en el Art. 183 LRJS y en el Art. 15 LOLS y aplicando a título orientativo los Art. 7 y 8 LISOS cada uno de los sindicatos demandantes solicita la condena solidaria de las organizaciones sindicales y de la empresa a abonar a cada uno de ellos una indemnización finalmente cuantificada en 30.000 €.

Las partes demandadas contestaron a la demanda en el sentido de oponerse a la misma. La representación procesal de la empresa negó que se hubiese producido vulneración alguna de los derechos fundamentales de los sindicatos demandantes, pues la exclusión de ambos sindicatos actores de comisiones creadas por un pacto colectivo que ni firmaron ni asumieron después de su firma no constituye lesión de los derechos fundamentales a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Niega la empresa demandada que a tenor de las actas aportadas se la Comisión Paritaria del Convenio o de la denominada Comisión Paritaria de contratación se hubieran modificado o creado normas nuevas, sino que la actuación de dichas comisiones se limitó a interpretar y aplicar las disposiciones del Convenio Colectivo. Sostiene la empresa demandada sólo han existido dos cuestiones que han implicado la modificación del convenio, a saber: la modificación del artículo 9 (relativa a las bolsas de trabajo) y de la disposición transitoria cuarta (relativa a la regulación del reglamento de los fijos/indefinidos discontinuos de la empresa) del convenio colectivo de calidad urbana, y ambas cuestiones no se trataron en Comisión Paritaria, sino en la comisión negociadora del convenio colectivo, con convocatoria y participación de todas las secciones sindicales con presencia en el Comité, con independencia de que hubieran firmado o no el convenio.

Alega también la parte demandada que en fecha 21 de mayo de 2021 se convocó a la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo con presencia de todas las secciones sindicales con representantes en el comité de empresa (y, por tanto, con presencia de los dos sindicatos demandantes, USTE y USO); acordándose en una segunda reunión, de fecha 26 de mayo, por todas las secciones sindicales (incluida la de USTE y con la abstención de USO), ratificar todos los acuerdos adoptados por la comisión paritaria desde el mes de mayo de 2019, así como los acuerdos adoptados por la denominada comisión paritaria de contratación (desde el mes de julio de 2019), salvo, en este caso, el acuerdo de promoción interna de siete jefes de sector que fue revocado; todo ello, sin ningún voto en contra.

Con carácter subsidiario, alega la empresa demandada la prescripción de la acción ejercitada por los demandantes para todas aquellas comisiones celebradas antes del 11 de junio de 2019 respecto del sindicato USTE y del 11 de noviembre de 2019 respecto del sindicato USO.

Los sindicatos codemandados se adhirieron a las razones expuestas en la contestación a la demanda efectuada por la representación procesal de la empresa. El sindicato UGT alegó

falta de legitimación pasiva por no formar parte dicha organización sindical de la Comisión Paritaria.

**SEGUNDO.** La cuestión litigiosa estriba en determinar si las partes intervinientes en las reuniones de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de EMAYA Calidad que consten enumeradas en las dos demandas acumuladas excedieron el ámbito propio de actuación de una comisión de tal índole, abordando, negociando y adoptando acuerdos sobre materias que son objeto de negociación colectiva y, en caso afirmativo, si ello vulneró los derechos fundamentales a la libertad sindical y a la negociación colectiva de los dos sindicatos actores. La resolución de esta cuestión exige partir de la configuración que de la institución de la Comisión Paritaria, institución prevista expresamente en los Art. 85.3.e) y 91 ET, se realiza en el Convenio Colectivo de EMAYA-Calidad Urbana 2018-2019 y en la doctrina jurisprudencial y verificar si el contenido de las Actas de la Comisión Paritaria del Convenio y de la Paritaria de Contratación del Área de Calidad Urbana que se enumeran en las dos demandas acumuladas en los presentes autos se ajusta a la previsión convencional y jurisprudencial en relación con el cometido y funciones propias de la Comisión Paritaria.

El Art. 5 del convenio de aplicación al caso define la Comisión Paritaria como aquel órgano constituido con objeto de "atender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio" integrada por igual número de miembros por cada una de las partes firmantes. La referencia expresa que se efectúa en varios de los párrafos del Art. 5 "a las partes firmantes del convenio" como integrantes de la Comisión Paritaria conduce a entender excluidos de dicho órgano a aquellos no firmantes del convenio, siendo esta cuestión no controvertida en el presente litigio. Las funciones que el Art. 5 confiere a la Comisión paritaria son tres:

- 1.- Interpretación del convenio.
- 2.- Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento y aplicación de lo pactado.

La segunda de las funciones enumeradas podría posibilitar, de efectuarse una interpretación amplia de la misma, el debate y resolución de cualquier cuestión que fuera suscitada por las partes. Sin embargo, tal interpretación extensiva no es posible, a juicio del Juzgador, en tanto que la participación en la Comisión Paritaria se restringe a los

firmantes del convenio colectivo sin abarcar a la totalidad de los legitimados para llevar a cabo la negociación del convenio colectivo. Por lo tanto, el alcance de la segunda de las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria habrá de realizarse teniendo en cuenta esta trascendental circunstancia, así como las otras dos, que son la interpretación, vigilancia y ejecución de lo pactado en el convenio colectivo. Y en este sentido no debe olvidarse que el Art. 91.1 ET expresamente señala que corresponde a la Comisión Paritaria el conocimiento de "las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos". Y en este sentido se pronunció la STS de octubre de 2001, (Rec. 2070/2000) que reitera la doctrina consolidada en relación con las funciones que pueden serle atribuidas a una comisión paritaria. Esta doctrina, contenida fundamentalmente en la STC 184/1991, de 30 de septiembre, fue desarrollada por la Sala IV en SSTS de 10 de febrero de 1992 (Rec. 1048/91), 15 de diciembre de 1994 (Rec. 540/94), 28 de enero de 2000 (Rec. 1760/99), 11 de julio de 2000 (Rec. 3314/99) o 5 de abril de 2001 (Rec. 1326/00) y "se concreta en aceptar que a la comisión paritaria de un convenio colectivo se le atribuyan «funciones que corresponden a la administración del convenio», incluidas las de cooperación y colaboración en la ejecución del mismo, y negar por contrarias a derecho «aquellas cuyo ejercicio implica una acción normativa típica en la medida en que suponen una modificación de las condiciones de trabajo pactado o el establecimiento de nuevas normas» --STS 5 Abr. 2001 citada--. Las funciones de naturaleza negociadora normativa, atribuidas a una comisión paritaria con exclusión de un sindicato legitimado para negociar, como es el caso que nos ocupa, serían contrarias al derecho a la negociación colectiva que integra la libertad sindical del sindicato accionante de conformidad con lo dispuesto en el art. 28 de la Constitución, en el art. 8 e) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y a los arts. 82 y ss. del Estatuto de los Trabajadores en los que se regula el indicado derecho a la negociación y las condiciones de ejercicio del mismo.

A su vez la STS de 3 de febrero de 2015, (Rec. 64/2014) distingue entre comisiones negociadoras y comisiones aplicadoras. "Son las primeras las que se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas, y son las segundas las que tienen por objeto la aplicación o interpretación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto. En aquéllas tiene derecho a integrarse cualquier sindicato que esté legitimado para negociar. La participación en las segundas puede restringirse a los firmantes del acuerdo, sin que tal limitación suponga merma de



los derechos de libertad sindical reconocidos en el art. 28 de la Constitución y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dicha sentencia establece que la exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que ni firmó, ni asumió después por adhesión, puede llegar a constituir lesión del derecho de libertad sindical, si ello implica un desconocimiento, o al menos, una limitación del derecho a la negociación colectiva. "Dicha limitación inconstitucional del derecho del sindicato a participar en una comisión determinada se produce cuando concurren dos circunstancias: de una parte, que el sindicato esté legitimado para negociar y, de otra, que se trate de comisiones con función negociadora, entendiéndose por tal la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo".

Más recientemente, la STS de 7 de julio de 2021 (Rec, 15/2020) reitera la doctrina contenida en la STS de 5 de mayo de 2011 (Rec. 30/2010) en los siguientes términos: "2º) Así ... no son posibles las delegaciones normativas en la comisión paritaria y ... para aplicar esta limitación es necesario distinguir entre las funciones que corresponden a la administración del convenio y aquellas cuyo ejercicio implica una acción normativa típica en la medida en que suponen "una modificación de las condiciones de trabajo pactado" o "el establecimiento de nuevas normas" una decisión tiene contenido normativo cuando introduce "una ordenación general que como tal innova el conjunto de reglas aplicables" en el ámbito de la unidad de negociación y es un mero acto de administración cuando "se aplica una regla ya existente o simplemente se prevén determinadas vías de colaboración sin asunción de competencias normativas"...; incurren en esta prohibición de delegación normativa las cláusulas que encomiendan a la comisión paritaria funciones como el acuerdo sobre modificaciones retributivas, la definición de las funciones de las categorías profesionales y la aprobación del nomenclátor, la ratificación de la aplicación del convenio a otros colectivos no incluidos en él, la creación de nuevas categorías profesionales, la aprobación de incrementos salariales dentro del período de vigencia del convenio o la aprobación de la aplicación de mejoras retributivas" (sentencia del Tribunal 10 de junio de 2003 (rec. núm. 67/2002. "La línea divisoria entre las comisiones mixtas de administración y de negociación quedó perfilada en las sentencias del Tribunal Constitucional ..., en el sentido de que la administración persigue la interpretación o aplicación de algunas de las cláusulas del convenio, la adaptación de las mismas a un problema no previsto o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados; se trata de una actuación interna del convenio destinada a actualizar la



voluntad expresada en él; por el contrario, cuando se pretende modificar las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas reglas -normas- para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio se trata de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se le dé" (sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2000 [rec. núm. 1760/1999]). "En la delimitación de las competencias de las Comisiones Paritarias, las funciones que corresponden a la administración del Convenio y aquellas cuyo ejercicio implica una acción normativa típica en la medida en que suponen una modificación de las condiciones de trabajo pactado o el establecimiento de nuevas normas" Para ello hay que partir de la distinción entre reglas de carácter general y actos de administración del Convenio u otras formas de cooperación sin trascendencia normativa. En las primeras se establece una ordenación general, que como tal innova el conjunto de reglas aplicables, mientras que en los segundos se aplica una regla ya existente o simplemente se prevén determinadas vías de colaboración sin asunción de competencias normativas. En este sentido la doctrina de la Sala ha precisado que el convenio Colectivo no puede actuar como cauce para establecer delegaciones normativas entre la comisión negociadora y la comisión" (sentencia del Tribunal Supremo de 5 de abril de 2001 [rec. núm. 1326/2000". Concluye la sentencia de 7 de julio de 2021 que las comisiones paritarias no pueden tener atribuidas funciones que excedan de la mera interpretación, administración o aplicación del Convenio Colectivo.

La STS de 7 de julio de 2021 a la par que admite la exclusión de un sindicato no firmante del convenio colectivo de la comisión paritaria del convenio colectivo declara que ello puede constituir lesión del derecho a la libertad sindical en cuanto que suponga una limitación y un desconocimiento del derecho a la negociación colectiva, y ello cuando se trate de comisiones negociadoras, con la función de establecer modificaciones del convenio o nuevas reglas no contenidas en el mismo. La no suscripción de un convenio colectivo no puede suponer para un sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas, no conectadas ni conectables directamente con dicho acuerdo. Así mismo, los supuestos dudosos han de resolverse en favor de atribuir una cualidad negociadora, en aras de no laminar -antes, al contrario, favorecer- el derecho fundamental de libertad sindical.

**TERCERO.** La lectura de las 18 Actas de las reuniones de la Comisión Paritaria y de la Comisión Patriararía de Contratación que se mencionan en las dos demandas acumuladas así como del resto de las de fecha posterior que obran en

autos evidencian que de forma consciente y constante la empresa y los sindicatos demandados utilizaron el instrumento que es la Comisión Paritaria para abordar, negociar y acordar cuestiones referentes al funcionamiento de la empresa y que exceden ampliamente el ámbito funcional propio de lo que debe ser una comisión paritaria de acuerdo con la doctrina jurisprudencial expuesta. Resulta muy ilustrativa la primera reunión de la Comisión Paritaria de fecha 16 de enero de 2018. En dicha reunión la representación de los sindicatos GCT, SITEIB, CCOO y UGT promovieron la exclusión de los sindicatos USTE y USO, exclusión que fue aceptada por la representación empresarial. Además, el sindicato UGT exigió excluir a los dos sindicatos demandantes de las futuras convocatorias de comisión Paritaria, exigencia asentada por el resto de los participantes. De hecho, ya no se volvió a convocar a los representantes de los sindicatos actores. El Acta de la reunión determina el patrón de funcionamiento de la Comisión Paritaria durante los años siguientes siendo objeto de debate, información, negociación y aprobación cuestiones que exceden el ámbito competencia propio de la Comisión Paritaria. Debe hacerse una mención específica en relación con la Comisión Paritaria de Contratación, organismo expresamente previsto en el Art. 9 del Convenio Colectivo y que se integra únicamente por miembros de los sindicatos firmantes del convenio y por la empresa. Dicho órgano debe intervenir, conforme a lo dispuesto en el precepto citado, en la gestión de la bolsa de trabajo dirigida a la contratación de personal, teniendo atribuida la competencia para negociar y aprobar las bases específicas de las convocatorias en ese ámbito, no en otros, como son los procesos selectivos dirigidos a proveer la cobertura definitiva de plazas fijas vacantes. La regulación que en el Art. 9 se efectúa de la Comisión Paritaria de Contratación y de sus competencias suscita en el Juzgador fuertes dudas sobre la sujeción de dicho precepto convencional tanto al Art. 91 ET como a la doctrina jurisprudencial que interpreta este precepto. No obstante, el Art. 9 forma parte del Convenio Colectivo no habiendo sido cuestionado su ajuste a la legalidad en procedimiento específico dirigido a extraerlo del cuerpo del convenio. En cualquier caso, las actas que se refieren a la Comisión Paritaria de Contratación permiten observar que también en este ámbito excedieron los demandados las facultades que el Art. 9 confiere a este órgano, negociando materias y adoptando decisiones para las cuales no tenía competencia. Ejemplo de ellos son las Actas de 15 de febrero de 2018 y de 20 de febrero de 2018. En la primera de ellas se aprobó la forma de cumplir con el requisito del catalán en los procesos de promoción interna del personal y en la segunda se aprobó la redacción y publicación de la modificación de las bases de la convocatoria de concurso

oposición para la cobertura de 10 plazas fijas vacantes de oficial 1ª y oficial 2ª de taller por promoción interna. Y lo mismo cabe decir en relación con la reunión de la Comisión Paritaria de Contratación de fecha 27 de febrero de 2018 en la que se acordó por los sindicatos demandados y por la empresa el criterio de desempate para los trabajadores que participaran en la convocatoria de concurso oposición para cubrir 27 plazas fijas vacantes por promoción interna aprobada el 23 de enero de 2018. Además, en la reunión de 20 de febrero de 2018 los integrantes de la Comisión Paritaria de Contratación pactaron las categorías profesionales que habían de integrar el Área Funcional de Producción, el Área Funcional de Administración y el Área Funcional de Taller. Dicha competencia excede no solo las que conforme al Art. 9 corresponden a la Comisión Paritaria de Contratación sino también a las que atañen a la propia Comisión Paritaria introduciendo una modificación en el contenido del propio Convenio Colectivo que no contiene un sistema de clasificación profesional ni de encuadramiento de las distintas categorías profesionales, más allá de la referencia que en el Art. 6 se realiza a lo firmado en el Convenio colectivo General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riesgos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

La lectura de las actas de las reuniones de la Comisión Paritaria que obran en autos permite observar que en el seno de la misma se negociaron, entre otras, cuestiones tales como las ruedas de vacaciones, con la posibilidad de incluir como fechas susceptibles de disfrute los días 20 de diciembre y 21 de enero, posibilidad que de haber sido aprobada hubiera supuesto la modificación del Art. 19 del Convenio que excluye el disfrute de vacaciones en tales fechas, las bases que habían de regir los procesos de cobertura de plazas vacantes, incrementos salariales y exclusión de la aplicación de tales incrementos en la aportación empresarial al plan de pensiones, la creación de una bolsa de trabajo temporal específica para la categoría profesional de peón con carnet de primera, categoría no prevista en el Convenio Colectivo, disfrute de medidas de conciliación familiar y trabajo en domingos, circunstancias que rodearon a la subcontrata concertada con la empresa Melchor Mascaró para la realización del mantenimiento correctivo y preventivo del contenedor bilateral, licitación referente al Área de Taller, implantación de la jornada laboral de 35 horas, concreción de la tasa de reposición de plazas fijas vacantes al efecto de la cobertura de las mismas a través de procedimiento selectivo reglado, consolidación de cinco plazas de sub encargado, implantación del portal del empleado, sistema de libranza en limpieza, trabajo en domingos

y festivos, jubilación parcial, horas extraordinarias, prendas de trabajo, acuerdo alcanzado con instituciones penitenciarias relativo a la realización de trabajos en beneficio de la comunidad como medio de conmutación de penas. Resulta claro para el Juzgador que la Comisión Paritaria fue utilizada por sus integrantes para debatir y tratar, informar y recibir información referente múltiples cuestiones relativas al funcionamiento de la empresa.

Si leemos las actas de las reuniones de la Comisión Paritaria y de la Comisión Paritaria de Contratación de fechas posteriores al 28 de mayo de 2020, que es la última que se menciona en las demandas acumuladas, podemos apreciar que el funcionamiento de ambas comisiones no experimentó variación alguna. Así, en el Acta de la Comisión Paritaria 29 de septiembre de 2020 fue objeto de debate y negociación la prestación de servicios en festivos turno de noche, la petición de la parte social a la empresa de abono de plus de ropa a mandos intermedios y administrativos o la asignación de servicios los días 24 y 31 de diciembre, cuestiones todas ellas que nada tienen que ver con las tareas de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo que son propias de la Comisión Paritaria. En el Acta de la reunión de la Comisión Paritaria que tuvo lugar el 8 de octubre de 2020 se planteó y debatió la situación generada por el pronunciamiento contenido en la STSJ Baleares 249/2020 en relación con el nombramiento de siete jefes de sector, la convocatoria de proceso selectivo mediante la modalidad de concurso oposición para la cobertura de cuatro plazas de peón, la formación impartida a los peones fijos y a los temporales, el cumplimiento del código ético o una propuesta de regulación de los permisos retribuidos remitida por la empresa. En la reunión de la Comisión Paritaria de 22 de diciembre de 2020 se abordaron y negociaron cuestiones tales como el cómputo a efectos del cálculo del absentismo de las bajas o confinamiento provocado por la COVID-19, la inclusión, como anexo de la IT, la posibilidad de que los conductores puedan apearse del vehículo sin perder este de vista de precisar las necesidades del servicio, el plazo de alegaciones en los expedientes disciplinarios y la realización de trabajos de superior categoría. En el Acta de la reunión de la Comisión Paritaria de 18 de febrero de 2021 se abordó y aprobó el incremento salarial de aplicación para el año 2021. En el Acta de dicha reunión consta que el representante del sindicato SITEIB, D. Valentín de Andrés, se ausentó al entender que dicha cuestión era competencia de la comisión negociadora. Llama la atención la decisión de Sr. De Andrés se ausentarse de la reunión por la razón expuesta dado que dicho miembro del sindicato SITEIB participó y no se ausentó en la reunión de 29 de enero de 2019 en la que se

abordó y pactó la aplicación del incremento salarial para el año 2019 y la no aplicación de dicho incremento a la aportación del plan de pensiones. El Sr. De Andrés también representó al sindicato SITEIB en la reunión de la Comisión Paritaria de 3 de julio de 2019 en la que se planteó el incremento salarial a aplicar en julio de 2019 y en la reunión de 30 de enero de 2020 en la que se aprobó el incremento salarial para el año 2020 y la no aplicación de dicho incremento a la aportación al plan de pensiones. Teniendo en cuenta que en fecha 18 de enero de 2021 este Juzgado había acordado ya la admisión a trámite de la demanda origen del presente procedimiento y la convocatoria de las partes, entre ellas el sindicato SITEIB, para la celebración del acto de juicio señalado el día 6 de mayo de 2021, resulta inevitable considerar que quizá, el cambio de criterio del Sr. De Andrés pudiera venir influido por dicha circunstancia. En cualquier caso, supone un reconocimiento explícito por parte del sindicato SITEIB de que el debate y aprobación de los incrementos salariales es una materia que corresponde abordar a la Comisión Negociadora del Convenio y no a la Paritaria.

En la reunión de 28 de febrero de 2021 la Comisión Paritaria negoció y acordó también cuestiones referentes a las bases de la convocatoria de promoción interna. Curiosamente, el Sr. De Andrés también planteó la incompetencia de la Comisión Paritaria para abordar tales cuestiones, siendo que él participó en las reuniones de la Comisión Paritaria de 16 de enero de 2018, 29 de enero de 2019, 9 de mayo de 2019 y 8 de octubre de 2020 en las que se abordaron diferentes cuestiones relativas a los procesos de cobertura de plazas mediante promoción interna.

Y por lo que se refiere a la Comisión Paritaria de Contratación cabe efectuar idénticas consideraciones. Ya en la reunión de 9 de junio de 2020 fue objeto de debate la impugnación del concurso oposición convocado para la cobertura de 7 plazas de jefe de sector acordándose que, al efecto de mejorar futuras convocatorias, se ofreciera a los trabajadores cursos de formación en liderazgo y motivación con indicación de que cursos podían constituir mérito o ser útiles de cara a participar en procesos de concurso oposición dirigidos a la cobertura de plazas fijas. Como es de ver, ello excede ampliamente el ámbito competencial de la Comisión Paritaria de Contratación de acuerdo con lo establecido en el Art. 9 del Convenio Colectivo que, como ya se ha dicho, limita la intervención de dicho órgano a la gestión de la bolsa de trabajo dirigida a la contratación de personal. En relación con la convocatoria de concurso oposición para la cobertura de 7 plazas de jefe de sector tuvo lugar la reunión de la Comisión de Contratación del Área de Calidad Urbana de 7 de

marzo de 2021. Además, de abordó la convocatoria de 28 plazas de peón especialista, de 1 plaza de auxiliar administrativo y de 4 plazas de oficial 3ª taller. Nuevamente la Comisión Paritaria de Contratación excedió su ámbito competencial abordando, negociando y aprobando cuestiones que no tenían que ver con las bolsas de trabajo temporal sino con procesos de selección de personal mediante sistemas de concurso oposición y promoción interna dirigidos a proveer la cobertura de plazas fijas vacantes.

El resultado de la prueba practicada evidencia con total claridad que los sindicatos demandados y la empresa de forma voluntaria y consciente hicieron uso de la Comisión Paritaria y de la Comisión Paritaria de Contratación para negociar y alcanzar acuerdos que excedían el ámbito competencial de dichos órganos. De forma continuada desde la constitución de ambas comisiones los integrantes de estas llevaron a cabo una labor de negociación colectiva referida a múltiples aspectos que afectaban al funcionamiento de la empresa y de la cual resultaron excluidos los dos sindicatos demandantes, en tanto que no formaban parte de dichos órganos. Debe hacerse hincapié aquí en que la exclusión de los dos sindicatos no firmantes del Convenio Colectivo de la Comisión Paritaria prevista en el mismo no es un acto contrario a derecho. Sí lo es utilizar la Comisión Paritaria para debatir, proporcionar y recibir información, negociar y aprobar con exclusión de los sindicatos no firmantes del Convenio, cuestiones que deben ser objeto de negociación colectiva con la participación de todos aquellos legitimados para intervenir en ella. Debe recordarse la doctrina jurisprudencial antes citada conforme a la cual, los supuestos dudosos sobre la competencia de la comisión paritaria para conocer de una determinada materia deben resolverse en favor de atribuir una cualidad negociadora, en aras a no laminar el derecho fundamental a la libertad sindical. En el caso presente el derecho fundamental de los sindicatos demandantes fue directa y continuamente laminado por los demandados.

En consecuencia y a la vista del resultado de la prueba practicada y de la doctrina jurisprudencial expuesta ha de afirmarse que los sindicatos demandados y la empresa EMAYA han vulnerado los derechos fundamentales a la libertad sindical en su vertiente funcional de la negociación colectiva (Art. 7 y 28.1 y 37.1 C.E). Y de tal vulneración son autores y responsables todos los codemandados, pues todos ellos participaron sin objeción, con la salvedad del representante del sindicato SITEIB Sr. De Andrés a la que antes se ha hecho referencia, y del sindicato UGT a partir de marzo de 2019, en la exclusión de los sindicatos demandantes de una comisión



que, pese a su denominación de paritaria era, en el fondo, un órgano de información y negociación entre la representación de la empresa y las organizaciones sindicales. La participación de los sindicatos codemandados en todas y cada una de las reuniones celebradas por la Comisión Paritaria y por la Comisión Paritaria de Contratación hizo posible la efectiva vulneración del derecho a la libertad sindical de los actores. Pues, si a la vista del orden del día de cada una de las reuniones los sindicatos codemandados hubieran manifestado su disconformidad con la inclusión de materias extrañas al ámbito competencial propio de la comisión paritaria y hubiesen abandonado la reunión, el derecho de los sindicatos demandantes no se habría visto continuada y reiteradamente violado.

Debe decirse que la evidencia de que las partes demandadas eran plenamente conscientes de la ilicitud de su actuación se manifiesta a tenor del contenido de las Actas de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de fecha 18 de mayo y 26 de mayo de 2021. En ambas reuniones, con presencia de la empresa y de todas las organizaciones sindicales legitimadas para la negociación del convenio colectivo, se planteó la ratificación de las Actas de la Comisión Paritaria y en la Comisión Paritaria de Contratación desde mayo de 2019, así como la fijación de delimitación de criterios de competencia entre la Comisión Paritaria y la Comisión Negociadora. Dichas reuniones de la Comisión Negociadora se produjeron en fechas próximas a la celebración del acto de juicio señalado en el presente procedimiento.

En acto de juicio la empresa demandada alegó la prescripción de la acción ejercitada por los sindicatos demandantes respecto de la acción respecto de todas aquellas comisiones celebradas con anterioridad al 11 de junio de 2019, dado que la demanda del sindicato USTE se interpuso en fecha 11 de junio de 2020, así como de todas las comisiones celebradas antes del 11 de noviembre de 2019, en el caso del sindicato USO, dado que la demanda se interpuso el 11 de noviembre de 2020. No comparte el Juzgador el criterio expuesto por la empresa demandada. El resultado de la prueba practicada evidencia que desde el día 16 de enero de 2018, fecha de constitución de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo los dos sindicatos demandantes fueron excluidos de participar en las reuniones de dicho órgano, así como de las reuniones de la Comisión Paritaria de Contratación. Y desde esa misma fecha y hasta al menos el mes de marzo de 2021, de forma continuada e ininterrumpida tanto la Comisión Paritaria como la Comisión Paritaria de Contratación abordaron, negociaron y adoptaron acuerdos referentes a materias que



excedían de su ámbito competencial, lesionando el derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente funcional de la negociación colectiva de los dos sindicatos demandantes así como el derecho de éstos a no ser discriminados por ninguna circunstancia en la negociación colectiva de aquellas cuestiones que afectando al funcionamiento de la empresa, excedían el ámbito competencial de la Comisión Paritaria y de la Comisión Paritaria de Contratación. No nos hallamos ante una pluralidad de actos lesivos independientes entre sí, sino ante un único comportamiento lesivo continuado en el tiempo. No cabe, por lo tanto, apreciar la excepción de prescripción alegada por la empresa demandada. En cualquier caso y aun cuando exceptuáramos del análisis aquellas Actas referentes a reuniones que tuvieron lugar más allá de un año atrás desde la fecha de presentación de las demandas que constituyen el objeto del presente procedimiento, la acción que ejercitan los demandantes también habría de prosperar y la conducta de los demandados no revestiría de menor gravedad.

Tampoco cabe acoger la excepción de falta de legitimación pasiva del sindicato UGT por cuanto dicha organización sindical fue parte activa de la exclusión de los sindicatos actores de la Comisión Paritaria e intervino en numerosas reuniones de dicho órgano que tuvieron lugar sin aquellos. Ciertamente es que de la lectura de las Actas que obran en autos se advierte que el sindicato UGT por razones que se desconocen dejó de participar en las reuniones de la Comisión Paritaria desde el 14 de marzo de 2019. Tal circunstancia puede ser causa susceptible de moderar la condena a indemnizar que se solicita en la demanda pero no es causa excluyente de la responsabilidad dado que, como se ha expuesto y razonado, nos hallamos ante una única conducta continuada y prolongada en el tiempo y en la adopción de la decisión de excluir a los actores de la composición de la Comisión Paritaria participó activamente el sindicato UGT. Dicho sindicato, además, continuó concurriendo a las reuniones de la Comisión Paritaria durante más de un año. Por lo tanto, su intervención en la discriminación de los sindicatos actores no fue esporádica y marginal, sino decisiva y prolongada en el tiempo.

**CUARTO.** El Art. 182.1.c) LRJS establece:

1. La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:
  - a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente

declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.

En consonancia con lo peticionado en las dos demandas acumuladas y habiéndose acreditado la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente de referente a la negociación colectiva procede la condena tanto de la empresa como de los sindicatos demandados a cesar de forma inmediata en la conducta antisindical denunciada en las demandas así como a convocar a los sindicatos USO y USTE a cuantas reuniones negociadoras sea llamada la parte social así como y en aras a reparar el daño a la imagen de los dos sindicatos actores, a publicar la presente sentencia en la intranet corporativa de la empresa.

Con amparo en el Art. 183 LRJS los sindicatos demandantes solicitan ser indemnizados cada uno de ellos por los daños morales sufridos como consecuencia de la violación de su derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente referente a la negociación colectiva en la cantidad de 30.000 €.

El Art. 183 LRJS establece:

"1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño”.

En el caso presente, habiendo resultado probada la violación reiterada y continuada del derecho fundamental a la libertad sindical de los sindicatos actores en su vertiente del derecho a participar en la negociación colectiva y por ende el derecho a no sufrir discriminación por razón alguna, procede la reconocerles el derecho a ser indemnizados conforme a lo previsto en el precepto parcialmente reproducido. A juicio del Juzgador, como ya se ha dicho la violación del derecho fundamental de los sindicatos actores no fue obra únicamente de la empresa demandada, sino también y por igual de todos los sindicatos codemandados, pues sin la activa colaboración de estos no habría sido posible la exclusión continuada en el tiempo de los sindicatos USO y USTE de la Comisión Paritaria y de la Comisión Paritaria de Contratación, tal y como dichos órganos han venido siendo empleados en el seno de la empresa EMAYA o, de otro modo, tampoco hubiera sido posible que en el seno de ambas comisiones se abordaran y negociaran cuestiones ajenas al ámbito de su estricta competencia, la condena a indemnizar debe recaer no solo sobre la empresa sino, de forma solidaria, sobre todos los codemandados frente a los que se ampliaron los pedimentos formulados en las demandadas que han dado origen al presente procedimiento.

A juicio del Juzgador, los criterios que deben ser tenidos en cuenta a la hora de fijar el quantum indemnizatorio son los que se enumeran a continuación. En primer lugar, la gravedad de la conducta cometida por los demandados, que afectó a un derecho fundamental tan importante en la configuración y funcionamiento de un Estado democrático como es el derecho a participar en la negociación colectiva, derecho que integra (Art. 2.2.d) LOLS) el derecho a la libertad sindical tutelado en el Art. 28.1 de la Constitución y que se encuentra también expresamente amparado en el Art. 37.1 de la misma. En segundo lugar, la prolongación en el tiempo de la conducta infractora. Los demandados, con excepción del sindicato UGT, utilizaron la Comisión paritaria y la Comisión Paritaria de contratación como foros de negociación, debate y acuerdo de cuestiones ajenas a la competencia de dichos órganos, excluyendo a los sindicatos demandantes desde el 16 de enero de 2018 hasta al menos, el

mes de marzo de 2021. Como anteriormente se apuntó, el sindicato UGT dejó de participar en la Comisión Paritaria en el mes de marzo de 2019, circunstancia ésta que determinará la moderación de la responsabilidad que recae sobre dicho sindicato. En tercer lugar, el hecho de que la conducta que es objeto del presente procedimiento tuviera lugar en el seno de una empresa pública, debiendo recordarse que, precisamente el hecho de que EMAYA sea una sociedad participada íntegramente por el Ayuntamiento de Palma le obliga a ser aún más escrupulosa en el respeto a los derechos de los ciudadanos, trabajadores y de las organizaciones sindicales que representan a éstos. En cuarto lugar, el perjuicio a la imagen de ambos sindicatos demandantes y su desprestigio ante sus propios afiliados y el resto de los trabajadores en el seno de la empresa demandada. Habida cuenta de la pluralidad de cuestiones que se trataban y debatían en la Comisión Paritaria de la que eran excluidos los sindicatos demandantes que por ello se veían privados de conocer primero e intervenir después en los asuntos que se sometieron al conocimiento y decisión de la Comisión Paritaria y de la Comisión Paritaria de contratación, resulta inevitable considerar que tal exclusión transmitía los trabajadores de EMAYA una imagen de marginalidad. Dicho en términos coloquiales, la actuación de los demandados ofrecía la imagen de que estos "no pintaban nada" en la empresa, en tanto que se veían privados de su derecho a participar en la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa y a conocer cuestiones relevantes para el funcionamiento de ésta. Y finalmente, el carácter disuasorio de la indemnización con el fin de evitar que conductas como la examinada en la presente sentencia puedan repetirse en el seno de la empresa EMAYA, no solo por parte de los sindicatos y la empresa demandada, sino también por parte de los propios sindicatos actores, que en otra situación distinta podrían verse tentados a participar en comportamientos excluyentes como aquel del que han sido víctimas.

Considerando muy grave la vulneración de los derechos fundamentales de que han sido objeto los sindicatos demandantes, estima el Juzgador que la indemnización que habría de corresponder a cada uno de los sindicatos demandantes aplicando como criterio orientativo lo dispuesto en el Art. 40.c) del Real Decreto 5/2000 de 4 de agosto en el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social ha de ascender a la cantidad de 30.000 €, suma interesada por los actores y que a la luz de los razonamientos expuestos, no estima el Juzgador desproporcionada. Al pago de dichas indemnizaciones se condena de forma solidaria a la empresa EMAYA y a los sindicatos CCOO,

CGT, CSIF, SITEIB y UGT, si bien limitando la responsabilidad de este último sindicato a 10.000 € Y ello por cuanto el sindicato UGT, como ya se ha dicho, dejó de acudir a las reuniones de la Comisión Paritaria en marzo de 2019. Por lo tanto, su participación en el daño sufrido por los demandantes fue sensiblemente inferior a la participación del resto de codemandados. De ahí que deba reducirse el alcance de su responsabilidad.

**VISTOS** los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

### **FALLO**

**QUE ESTIMANDO LAS DEMANDAS** interpuestas a instancia de los sindicatos Unión Sindical Obrera (USO) y Unión Sindical de Trabajadores de EMAYA (USTE) contra la empresa Municipal D'Aigues i Clavegueram (EMAYA) (Área de Calidad Urbana) y los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), Confederación General de Trabajadores (CGT), Sindicato Independiente de Trabajadores y Empleados de Baleares (SITEIB), Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) con citación del Ministerio Fiscal en materia de tutela de derechos fundamentales **debo declarar y declaro** la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente funcional de la negociación colectiva de los sindicatos demandantes **condenando:**

-A la empresa EMAYA y a los sindicatos demandados **a estar y pasar por dicha declaración y a cesar de forma inmediata** en la actuación contraria a los derechos fundamentales de los actores convocando a estos a cuantas reuniones negociadoras sea convocada la parte social por las distintas comisiones de la empresa.

-A la empresa EMAYA y a los sindicatos demandados **a indemnizar de forma solidaria** a cada uno de los sindicatos demandantes en la cantidad de 30.000 €, limitando la responsabilidad del sindicato UGT en orden al pago de las indemnizaciones a la cantidad de 10.000 € de cada una de ellas.

-A la empresa EMAYA **a publicar** la presente sentencia en la intranet de la empresa.

Notifíquese la anterior sentencia a las partes interesadas, advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACION ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares que deberá anunciarse dentro de los CINCO días siguientes a la notificación de la presente resolución, haciendo al propio tiempo nombramiento de Letrado.

Todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social intente entablar el recurso de Suplicación consignará como depósito la cantidad de 300 euros en el BANCO DE SANTANDER en la cuenta "Depósitos y consignaciones del Juzgado de lo Social nº 5 de Palma de Mallorca. El recurrente deberá hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría del Juzgado al tiempo de interponer el recurso.

Al propio tiempo será indispensable que el recurrente que no gozara del beneficio de justicia gratuita acredite al anunciar el recurso de Suplicación haber consignado en el BANCO SANTANDER en la cuenta abierta a nombre del Juzgado de lo Social nº 5 la cantidad objeto de la condena pudiendo sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que deberá hacer constar la responsabilidad solidaria del avalista y su duración indefinida en tanto por este Juzgado no se autorice su cancelación. La acreditación se hará mediante presentación del resguardo de la consignación en metálico o en su caso, el documento de aseguramiento.

De no anunciarse el recurso contra la presente, firme que sea, procédase al archivo de las actuaciones, previa baja en el libro correspondiente.

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





**PUBLICACION.**- La anterior sentencia ha sido dada, leída y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado Juez que la suscribe hallándose celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.