



Roj: **STSJ GAL 9667/2016 - ECLI: ES:TSJGAL:2016:9667**

Id Cendoj: **15030340012016106829**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **22/12/2016**

Nº de Recurso: **30/2016**

Nº de Resolución: **86/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **PILAR YEBRA-PIMENTEL VILAR**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ GAL 9667/2016,**
STS 1448/2018

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL A CORUÑA

SECRETARÍA SRA. BAZARRA VARELA-RJ

PLAZA DE GALICIA

Tfno: 981184 845/959/939

Fax : 881881133 /981184853

NIG : 15030 34 4 2016 0000034

Modelo: N02700

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000030 /2016

DEMANDANTES:

- CNT GALICIA y SECCION SINDICAL DE CNT EN **MEDICOS SIN FRONTERAS**

ABOGADO: RITA GIRALDEZ MENDEZ,

-CCOO

ABOGADO: LIDIA DE LA IGLESIA AZA

DEMANDADO: **MEDICOS SIN FRONTERAS**

ABOGADO : JORDI DIOSDADO DONADEU

ILMA. SRA. D^a. ROSA MARÍA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

PRESIDENTE

ILMO. SR. D. EMILIO FERNÁNDEZ DE MATA

ILMA. SRA. D^a PILAR YEBRA PIMENTEL VILAR

En A CORUÑA, a veintidós de diciembre de dos mil dieciséis.

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente



SENTENCIA

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, compuesta por los Magistrados citados, en demanda núm. 30/16 sobre CONFLICTO COLECTIVO a instancia de CNT GALICIA y SECCION SINDICAL DE CNT EN **MÉDICOS SIN FRONTERAS** representados por la letrado RITA GIRALDEZ MENDEZ, frente a **MÉDICOS SIN FRONTERAS** representado por el letrado D. JORDI DIOSDADO DONADEU siendo Magistrado-Ponente la ILMA. SRA. D^a PILAR YEBRA PIMENTEL VILAR.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 8 de julio de 2016, Doña Marí Jose , delegada de la sección sindical de CNT en la ONG **Médicos Sin Fronteras** del centro de trabajo de Santiago de Compostela y Don Domingo , Secretario General del Sindicato de CNT-Galicia, presentaron conjuntamente ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia demanda de CONFLICTO COLECTIVO frente a la ONG **MÉDICOS SIN FRONTERAS**, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminaron suplicando que se dictara sentencia estimatoria de la demanda y declare la nulidad de la **cláusula** contractual impugnada introducida en todos los contratos de captadores (**cláusula** 7^a anexa a los contratos de trabajo) y condene a la demandada a estar y pasar por tal declaración.

SEGUNDO.- Por Decreto de fecha 14-julio-16 acordamos, entre otros extremos, tener por formulada y admitida la demanda, señalando el día 15-septiembre-16 para conciliación y/o juicio. El 12-julio-16 tuvo entrada escrito de la Letrado D^a Lidia de la Iglesia Aza en representación del SINDICATO NACIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE GALICIA adhiriéndose a la demanda por lo que por diligencia de ordenación de 20-julio-16 se le tuvo por comparecida y personada en el presente conflicto. Habiendo presentado la representación letrada de la demandada escrito solicitando la suspensión de los actos señalados, se dictó decreto el 6-septiembre-16 acordándose dicha suspensión por considerarse atendible y acreditada la situación alegada y señalándose nuevamente para el día 6- octubre-16. La Letrado D^a Risa Giráldez Méndez en representación de la demandante, presentó escrito solicitando la suspensión de los actos señalados al entender que la aportación tardía de la prueba por parte de la demandada genera indefensión, por lo que por decreto de 4-octubre-16 se señalaron nuevamente los actos de conciliación y juicio el día 3-noviembre-16. La conciliación se tuvo por intentada sin avenencia. Se admitió y practicó la prueba propuesta por las partes litigantes, tras lo cual éstas formularon sus conclusiones definitivas quedando los autos conclusos para sentencia.

En virtud de los antedichos precedentes procesales, expresamente se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La ONG **MÉDICOS SIN FRONTERAS** viene incluyendo en cada contrato de trabajo suscrito por el personal con categoría de captador, una **cláusula** adicional séptima de objetivos mínimos, en virtud de la cual el/la trabajadora/a firmante queda obligado al cumplimiento de unos objetivos mínimos del siguiente tenor literal: "Los objetivos semanales mínimos pactados para una jornada semanal de 20 horas, son los siguientes: a) 6 socios de media por semana, b) cuota media de 115 euros al año por socio.

Para realizar el cálculo del cumplimiento de los citados objetivos mínimos semanales, únicamente se tendrá en cuenta la jornada real trabajada y, por tanto, se descontarán los días de vacaciones, festivos, bajas por incapacidad temporal, formación, permisos, entre otros.

Las fórmulas utilizadas para la obtención de estos datos son las siguientes:

-Media semanal de socios captados por el periodo evaluado (PE) (nº de socios captados durante el PE/nº de días trabajados durante el PEX5

-Cuota anual conseguida por socio durante el periodo evaluado (PE) total de cuotas analizadas del PE/nº de socios reales captados durante el PE.

A estos efectos y a modo orientativo, la organización estima que, para la consecución de los mencionados objetivos, se establezca una media de dialogo con 75 personas semanal a pie de calle (15 personas al día).

Estos objetivos podrán ser susceptibles de revisión por el departamento de Fundraing de la organización, cualquier modificación en los mismos será comunicada con la debida antelación al trabajador de forma expresa.

Mensualmente se le hará entrega de una comunicación de seguimiento de su prestación de servicios, en la que se le informara sobre los resultados obtenidos durante el último periodo evaluado.

En el supuesto de que usted no cumpla con alguno de los objetivos mínimos establecidos en el presente contrato, la citada comunicación de seguimiento será considerada como una amonestación por escrito a efectos disciplinarios por no alcanzar los objetivos mínimos pactados.

El no cumplimiento de dichos objetivos mínimos durante los últimos 3 periodos evaluados consecutivos o durante 6 periodos evaluados no consecutivos en un periodo de 12 meses. En caso de no alcanzar un promedio semanal de 4 socios, se consideraran dos periodos evaluados en lugar de 3.

Los tres supuestos anteriores tendrá como consecuencia la extinción del contrato, según lo establecido en el art 49.1 b) del ET .

No obstante lo anterior, la organización se reserva su derecho a no proceder a la extinción del contrato de trabajo pudiendo aplicar otra serie de medidas disciplinarias, como amonestaciones escritas o suspensión de empleo y sueldo, sin perjuicio de cualquier otra medida recogida en la normativa vigente.

Por otro lado la organización se reserva el derecho de aplicar la sanción de mayor grado ante cualquier otro incumplimiento laboral recogido en la normativa vigente, por ejemplo los relativos al horario laboral (LOPD), el engaño o abuso de confianza en el desempeño de su trabajo entre otros".

La ONG **MÉDICOS SIN FRONTERAS** empezó a aplicar esta **cláusula** contractual en la práctica a partir del mes de agosto del presente año 2016.

SEGUNDO.- Que la citada **cláusula** es idéntica en todos los contratos para todos/as los/las trabajadores/as, captadores, con independencia de las condiciones de trabajo (Planings de trabajo).

TERCERO.- En la ONG **MÉDICOS SIN FRONTERAS**, en Santiago de Compostela existen tres grupos de trabajo:

Dos equipos de *face to face* . Uno de tarde es el denominado itinerante, trabaja desplazándose a diferentes localidades y trabaja los fines de semana en turno doble de mañana y tarde; y uno de mañana, que es el denominado de campaña de ciudad, solo trabaja en Santiago de Compostela y ayuntamientos limítrofes o cercanos de escasa población, todos ellos de escasa población. En la práctica no trabaja los fines de semana.

Y un equipo *door to door* que realiza la captación en viviendas y establecimientos, en los últimos tres meses no realizaron desplazamientos a ciudades con densidad de población.

CUARTO.- En la práctica, el trabajo se realiza del siguiente modo, impuesto por la empresa en planings semanales:

a) equipo *face to face* de mañana. Trabaja tres días en Santiago (normalmente lunes, jueves y viernes) siempre acude en el mismo horario de 10 a 14 horas. Otros dos días salen de Santiago, uno es una salida corta, a villas pequeñas y en el mismo horario, y otra salida es más lejos siempre en villas pequeñas con el mismo horario.

b) El equipo *face to face* de tarde trabaja mínimo tres jornadas fuera de Santiago, y el equipo de mañana tiene limitadas las salidas a los municipios cercanos, el grupo de tarde va a las grandes villas como Ferrol, Orense, Lugo, Pontevedra, Villagarcía etc. y también a las villas pequeñas; además dos de estas tres jornadas doblan turnos, o sea trabajan de mañana y tarde, y uno o dos días a la semana trabajan en Santiago los mismos s que el equipo de mañana. Asimismo solicitan permisos para zonas especiales (aeropuertos, estaciones de Renfe, centros comerciales, hospitales.)

c) El equipo *door to door* , existe una reiteración de llamadas en fechas cercanas y se llaman a las mismas viviendas y establecimientos varias veces.

QUINTO.- Los demandantes, delegada de la sección sindical de la CNT en la ONG **MÉDICOS SIN FRONTERAS**, y el secretario general del sindicato CNT-Galicia alega la existencia de discriminación, al imponer la empresa condiciones de trabajo diferentes para los distintos grupos pero exigiendo a todos ellos los mismos objetivos, lo que provoca un incumplimiento generalizado de objetivos, pero siendo este mucho menor en el grupo *face to face* de *trade* ; alega asimismo que existe personal que presta servicios en Vigo y en la Coruña, ciudades ambas con más población que Santiago de Compostela, sin que esta diferencia poblacional implique una exigencia distinta.

Que ha resultado alegado (acreditado) que las personas que se encuentran en el equipo de mañana en Santiago de Compostela, con los planings elaborados por la empresa para ese equipo, alcanzan con carácter general los peores resultados.

SEXTO.- Que los demandantes alegan que la **cláusula** de objetivos mínimos es abusiva y **nula** por cuanto que el establecimiento de las condiciones para alcanzar los objetivos impuestos depende de la empresa y por ello no se alcanzan los objetivos impuestos por parte de los trabajadores sometidos a peores condiciones, lo cual es responsabilidad de la empresa. y alega asimismo la nulidad y carácter abusivo de la **clausula** dado



que regula con carácter previo el genérico la cualidad de falta disciplinaria la no consecución de objetivos sin valorar ni probar la voluntariedad del trabajador. Resultando además abusiva porque el **rendimiento** impuesto no es razonable pues no se tienen en cuenta los diferentes planings realizados semanalmente impuestos por la empresa que tienen como resultado que un equipo entero no logre alcanzar los resultados en ninguna evaluación, existiendo datos objetivos de los que se deduce que son las condiciones impuestas por la empresa las que provocan la imposibilidad de alcanzar los objetivos. No existiendo término comparativo en condiciones homogéneas que permitan evaluar el **rendimiento** al exigirse condiciones diferentes impuestas a diferentes equipos por la empresa a los diferentes grupos de trabajo.

SEPTIMO.- Que tanto la sección sindical de la CNT como varios de los trabajadores/as plantearon quejas ante la empresa por la realización de los planings de trabajo que propusieron diversas alternativas a las dificultades de captación, sin que la empresa atendiese las reclamaciones ni las propuestas.

OCTAVO.- Se intentó conciliación sin avenencia.

NOVENO.- Se presentó demandad de conflicto colectivo que fue turnada al Juzgado de lo Social nº 1 de Santiago de Compostela dando lugar a los autos nº 84/2016 el cual dicto resolución declarado la competencia de la sala de lo social del TSJ de Galicia, por entender que existiendo varios trabajadores de la empresa demandada, destinados en Lugo, Orense y Pontevedra, estos podían reclamar antes los juzgados de lo social de su territorio en aplicación de las normas generales de competencia territorial y de admitirse la competencia en instancia de los juzgados de lo social de Santiago de Compostela se estaría sometiendo la cuestión a un órgano que no es el superior jerárquico común de todos los juzgados de lo social que por la vía de las reclamaciones individuales resultarían competentes y siendo tal órgano superior común el TSJ, es este el competente para resolver la cuestión en única instancia.

DECIMO.- Con fecha de 8 de julio de 2016 por la delegada de la sección sindical de CNT en la ONG **MÉDICOS SIN FRONTERAS**, centro de trabajo de Santiago de Compostela y el secretario general del citado sindicato CNT-Galicia se presentó demanda en materia de conflicto colectivo en la que solicita que se dicte sentencia en materia e conflicto colectivo y se declare la nulidad de la **cláusula** contractual introducida en todos los contratos de captador/as (**cláusula** 7 de los contratos de trabajo) y condene a la demandada a estar y pasar por esta declaración.

DECIMO PRIMERO.- Con fecha de 12 de julio de 2016 se presentó escrito por la letrada que actuaba en nombre y representación del Sindicato nacional de comisiones obreras de Galicia solicitando que se le tenga por comparecida y personada y por diligencia de ordenación de la secretaria de fecha 20 de julio de 2016 se la tuvo por personada como parte.

DECIMO SEGUNDO.- Que tras diversas incidencias se celebró acto de conciliación y juicio con fecha de 3 de noviembre de 2016.

DECIMO TERCERO.- En la tramitación de los presentes autos se han observado las formalidades y prescripciones legales, a excepción del término para dictar sentencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Que la parte demandante, delegada de la sección sindical de la CNT en la ONG **médicos sin fronteras**, centro de trabajo de Santiago de Compostela y el secretario general del sindicato CNT-Galicia, se presentó demanda en materia de conflicto colectivo contra la ONG **médicos sin fronteras** en la que solicita que se dicte sentencia en materia de conflicto colectivo y se declare la nulidad de la **cláusula** contractual introducida en todos los contratos de captador/as (**clausula** 7 de los contratos de trabajo) y condene a la demandada a estar y pasar por esta declaración.

Que por la ONG **médicos sin fronteras** se alegó con carácter previo la excepción de Inadecuación del procedimiento, por cuanto que alega que estamos ante **clausulas** individuales de los contratos de trabajo, no son **clausulas** idénticas, pues se analiza cada trabajador caso por caso (pues se descuentan vacaciones, bajas por IT, jornada realizada, etc.) ni son de aplicación automática, que además los demandantes relacionan con el planings individualizados por lo que estima que deberían examinarse individualmente, las citadas **clausulas** trabajador a trabajador y no por la vía del conflicto colectivo.

Excepción a la que se opusieron las demandantes por estimar que la **cláusula** es igual en todos los contratos de los captadores/as, es genérica y con efectos colectivos y por ello afecta de un modo idéntico a todos los trabajadores aunque las condiciones de trabajo no sean homogéneas, y de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la LRJS ha de tramitarse por la vida de conflicto colectivo.



Pues bien con respecto de ello decir que la nueva redacción del artículo 153.1 LJS establece que el ámbito de aplicación de la modalidad procesal de conflicto colectivo procesal es el de las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual..., se ha de recordar (SSTSJ Galicia 01/07/11 R. 279/11 , 18/05/11 Asunto 31/10 y 24/01/08 Asunto 20/07), que el Conflicto Colectivo implica: (1º) la existencia de un conflicto actual; (2º) el carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses; y (3º) su índole colectiva (SSTS 24/04/02 -rco 1166/01-, de Sala General ; 17/07/02 -rco 1229/01 -; 12/06/07 -rcud 5234/04 -; 20/07/10 -rco 122/09 -; 04/11/10 -rco 64/10 -; 24/09/12 -rco 80/12 -; y 29/04/14 -rco 242/13 -). En otras palabras, «es generalmente admitido, por la doctrina y la jurisprudencia, la exigencia, en el proceso de Conflicto Colectivo, de tres elementos: interés debatido -de carácter colectivo, general e indivisible- subjetivo -afección indiferenciada de trabajadores [elemento ahora matizable con la nueva LJS]- y finalístico -admisión de los conflictos jurídico o de interpretación y exclusión de los de intereses o de innovación-. Con éstos, se intenta, modificar el orden preestablecido o implantar nuevas condiciones de trabajo, de empleo o de otra naturaleza, hurtando a las partes negociadoras del convenio lo que sólo a ellas compete regular, sino que lo pretendido por el demandante es la aplicación de una normativa existente sobre cuya interpretación difiere la demandada (SSTS 24/02/92 -rco 1074/91 -; 07/02/06 -rco 23/05 -; y 04/11/10 -rco 64/10 -).

En definitiva, el Conflicto Colectivo se define (SSTS 25/06/92 Ar. 4672 ; 12/05/98 Ar. 4329 ; 17/11/99 Ar. 9502 ; 28/03/00 Ar. 3516 ; 12/07/00 Ar. 6629 ; 15/01/01 Ar. 767 ; 06/06/01 Ar. 5497) por la conjunción de dos elementos: uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, «entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad»; y otro objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como «indivisible, correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros», o como «un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general» (sólo entre las últimas, SSTS 10/06/08 -rco 139/05 -; 27/06/08 -rco 107/06 -; 17/07/08 -rco 152/07 -; 23/09/08 -rco 154/07 -; 07/11/08 -rco 37/08 -; 28/01/09 -rco 137/08 -; 24/09/09 -rco 74/08 -; y 04/11/10 -rco 64/10 -). Porque «el controvertido interés general o colectivo es la base, tanto subjetiva como objetiva, sobre la que se apoya la posible utilización del cauce procesal de conflicto colectivo, de manera tal que, de existir dicho interés colectivo y de ser éste legítimo, tanto habría acción, cuanto sería adecuada la modalidad procesal de conflicto colectivo, mientras que, de inexistir el reiterado interés general o colectivo o de no ser éste legítimo, ni habría acción, ni sería adecuado el tipo de proceso colectivo instado» (SSTC 03/1994, de 17/Enero ; y 178/06, de 12/Noviembre ; en cita de la STS 10/06/08 -rco 139/05 -).

La característica esencial del proceso de Conflicto Colectivo es la de que a través del mismo «se trata de establecer el sentido o el alcance de una regla general aplicable a un grupo de trabajadores y no de resolver la situación individualizada de cada uno de los miembros de ese grupo» (STS 10/12/04 -rco 63/04 -; 07/11/08 -rco 37/08 -; 11/12/08 -rco 07/08 -; 21/04/10 -rco 162/09 -; y 17/01/11 -rco 246/10 -). Ello es así porque (STS 25/06/92 -rco 1706/91 -), «al igual que en los conflictos individuales puede haber un momento colectivo [inicial] que se identifica con la interpretación de una regla general, en los conflictos colectivos divisibles hay también un momento [posterior] individual o plural en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto, como muestra claramente el art. 158.3 de la Ley de Procedimiento Laboral » (SSTS 28/06/08 -rco 75/05 -; 27/06/08 -rco 107/06 -; 17/07/08 -rco 152/07 -; 23/09/08 -rco 154/07 -; 09/11/09 -rco 152/08 -; y 17/01/11 -rco 246/10 -), lo que actualmente se ha desdibujado en la redacción dada al actual artículo 158.1 LJS. El «interés general se ha definido como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros, interés que aunque pueda ser divisible, sólo lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización pero no en su configuración general. En consecuencia, cuando el examen de una pretensión exija el estudio de condiciones individuales de los afectados, en función de los cuales su éxito deba ser determinante de pronunciamientos para cada uno de los integrantes del grupo, el cauce procesal no puede ser el de Conflicto Colectivo sino el de una pretensión de condena» (SSTS 20/01/04 -rco 91/03 -; 21/04/04 -rco 72/03 -; 25/09/06 -rco 125/05 -; 27/06/08 -rco 107/06 -; y 09/11/09 -rco 152/08 -).

Y es precisamente la nota finalista la que marca la **frontera** entre el Conflicto Colectivo jurídico y el de reglamentación, económico o de intereses, y la distinción entre una y otra figura cobra especial interés, porque implica la competencia del orden social para conocer solamente de los primeros. El Conflicto Colectivo, conforme a la definición legal a la que hemos hecho alusión, presupone la controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o



práctica de empresa, en tanto que el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo y, como es lógico, estas controversias no pueden encontrar solución en derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación (SSTS 14/02/08 -rc 119/06 -; 05/03/08 -rc 100/06 -; 26/05/09 -rc 107/08 -; y 17/06/10 -rc 68/09 -). Con los conflictos de intereses «se intenta [...] modificar el orden preestablecido o implantar nuevas condiciones de trabajo, de empleo o de otra naturaleza, hurtando a las partes negociadoras del convenio lo que sólo a ellas compete regular, sino que lo pretendido por el demandante es la aplicación de una normativa existente sobre cuya interpretación difiere la demandada (STS 24/02/92 Ar. 1145).

Así, ha de excluir el procedimiento de conflicto colectivo cuando lo que se pretende no es interpretar una expresión del convenio colectivo [«necesidades del servicio»], sino que «se intenta atribuir al precepto una interpretación de tal flexibilidad que necesariamente exigiría su actualización en cada caso concreto y comprobar si las razones aducidas por la empresa para alterar el régimen normal del descanso semanal son atendibles en cada situación; de esa manera, lo que se propone no es la interpretación sobre el sentido, el alcance y los efectos del artículo 16, párrafo tercero, del convenio, sino sustituir su texto por otro de distinto alcance, y el conflicto podrá encontrar solución en la negociación colectiva, pero no a través de una sentencia» (STS 07/02/06 -rc 23/05 -). En definitiva, «... estas controversias (conflictos de intereses) no pueden encontrar solución en Derecho, ni el juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación» (STS 07/02/06 -rc 23/05 -), dado que únicamente pueden ser objeto del procedimiento los conflictos jurídicos, no los económicos o de intereses, pues según constante doctrina jurisprudencial excluye toda posibilidad de regulación normativa o conflictos de innovación (STS 09/03/98 Ar. 2372 ; 05/07/02 Ar. 9207; 17/07/02 Ar. 10543; y 31/01/03 Ar. 3058), cuyo conocimiento no corresponde a la jurisdicción laboral (STS 05/07/02 Ar. 9207).

Y, finalmente, el artículo 153.1 LJS dice que «se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo.

En el concreto caso aquí examinado, la Sala estima que la modalidad procesal elegida de conflicto colectivo no es la adecuada para resolver sobre los pedimentos de la demanda, pues en demanda si bien se solicita la nulidad de las **cláusulas** de los contratos laborales de los captadores, **cláusulas** de objetivos mínimos; Lo cierto es que los razonamientos facticos a los que se contrae la demanda articulada no atienden a la nulidad intrínseca de la **cláusula** sino a unos hipotéticos efectos discriminatorios que no nacen de la propia **cláusula** en abstracto sino de la conjunción de la aplicación de la **cláusula** y una concreta forma de gestión y organización de la empresa en un concreto ámbito territorial que, bien pudiera tener efectos discriminatorios, pero no en razón de la **cláusula** sino en razón de la organización del trabajo por el empleador; y alegan en definitiva la existencia de discriminación, al imponer la empresa condiciones de trabajo diferentes para los distintos grupos pero exigiendo a todos ellos los mismos objetivos, lo que provoca un incumplimiento de objetivos, en el grupo *face to face* de mañana; y alega que las personas que se encuentran en el equipo de mañana en Santiago de Compostela, con los planings elaborados por la empresa para ese equipo, alcanzan con carácter general los peores resultados; alegando en definitiva que el grupo de *face to face* en turno de mañana tiene unas condiciones de organización del trabajo menos favorables que el grupo de trabajo *face to face* de tarde, lo que dificulta la consecución de los objetivos mínimos fijados en el contrato para los primeros, en definitiva alega discriminación respecto del grupo de trabajo *face to face* de turno de tarde y en definitiva se trata de problemas entre equipos alegando que no tienen los tres las mismas posibilidades en orden a la consecución de los objetivos mínimos, por lo que se trata más bien de un conflicto entre equipos de trabajo y referidos al centro de trabajo de Santiago de Compostela, por lo que el problema se centra en las diferentes condiciones entre los tres grupos de trabajo del centro de Santiago de Compostela, lo cual incide en que los trabajadores del grupo de turno de mañana de *face to face* tiene peores condiciones de organización de trabajo y por ello obtienen los peores resultados en orden al cumplimiento de objetivos mínimos fijados en los respectivos contratos; en definitiva estima la sala que y sin perjuicio de que potencialmente afecte a un grupo genérico de trabajadores, no existe pluralidad de trabajadores enfrentados a un empresario, sino un grupo de trabajadores que alega discriminación de sus condiciones de organización de trabajo, respecto de otro grupo con mejores condiciones lo que determina unos peores resultados de cara a la consecución de objetivos mínimos, que otros, por ello la sala estima que si bien , concurre el requisito de afectar a un grupo homogéneo de trabajadores, pero no estamos ante un conflicto jurídico sino de intereses, y ello por cuanto que ese grupo genérico de trabajadores lo que alega para solicitar la nulidad de la **cláusula** de objetivos mínimos es la existencia de discriminación



con respecto a otros grupos en concreto del grupo de tarde, por la organización del trabajo, o sea no alega que la **cláusula** sea abusiva intrínsecamente sino en relación con la organización del trabajo, en la medida que la organización de su turno de trabajo por la empresa, en su turno de mañana le dificulta la consecución de los objetivos, y eso es ajeno a su situación jurídica dentro de la empresa. Pues en definitiva lo que se pretende es en realidad la mejora de las condiciones de captación del grupo de mañana, pues las diferentes distribución de zonas y horarios entre los diversos turnos de mañana y tarde afecta negativamente a los resultados de unos trabajadores (turno de mañana) en relación con los demás. y ello nos coloca ante un conflicto de intereses y no un conflicto jurídico, lo que puede ser título para otra acción, pero tratándose de un conflicto de intereses no encuentra cobertura en el art. 153.1 LRJS .

En suma, la demanda debe ser desestimado, al ser inadecuada la modalidad procesal de conflictos colectivos, sin perjuicio de que pueda accionarse por otra vía.

En consecuencia

FALLAMOS

Que estimando la excepción de inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo al estimar que estamos ante un conflicto de intereses y no jurídico, debemos absolver y absolvemos en la instancia a la demandada, ONG **médicos** sin **fronteras**, sin entrar en el fondo del asunto.

Notifíquese la presente sentencia a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº 1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código 80 en vez del 35 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos 0049 3569 92 0005001274 y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (1552 0000 80 ó 35 **** ++).

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACION .- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencia de este Tribunal. Doy fe.