

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE BILBAO

BILBOKO LAN-ARLOKO 1 ZK.KO EPAITEGIA

BARROETA ALDAMAR 10 - C.P./PK: 48001
TEL.: 94-4016690
FAX: 94-4016970
N.I.G. P.V. / IZO EAE: 48.04.4-13/015391
N.I.G. CGPJ / IZO BJKN: 48.020.44.4-2013/0015391

Confl.colectivos / Gatazka kolektiboak 1499/2013-

SOBRE / GAIA: MATERIAS LABORALES COLECTIVAS
DEMANDANTE / DEMANDATZAILEA: UNION GENERAL DE TRABAJADORES
DEMANDADO/A / DEMANDATUA: LAB, SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DE BILBAO,
COORDINADORA, COMITE DE EMPRESA DE LA SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DE
BILBAO y SINDICATO ELA

En BILBAO (BIZKAIA), a 17 de junio de 2014.

Vistos por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a-Juez del Juzgado de lo Social nº 1 D/Dª. MARIA ANGELES GONZALEZ GONZALEZ los presentes autos número 1499/2013, seguidos a instancia de UNION GENERAL DE TRABAJADORES contra LAB, SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DE BILBAO, COORDINADORA, COMITE DE EMPRESA DE LA SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DE BILBAO y SINDICATO ELA sobre MATERIAS LABORALES COLECTIVAS.

EN NOMBRE DEL REY
ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A Nº 195/2014

ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 13 de diciembre de 2013 tuvo entrada demanda formulada por UNION GENERAL DE TRABAJADORES contra LAB, SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DE BILBAO, COORDINADORA, COMITE DE EMPRESA DE LA SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DE BILBAO y SINDICATO ELA y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo todas salvo ELA, LAB Y COORDINADORA, y abierto el acto de juicio por S.Sª. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El presente conflicto afecta a todos los trabajadores de relación laboral especial que prestan servicios para la empresa Sociedad de Estiba y Desestiba de Bilbao (Bilboestiba), quedando excluidos los trabajadores denominados de "libre designación" o "libre elección".

SEGUNDO.- En el ámbito del Comité de la empresa, con fecha 25-09-2013 se acuerda un procedimiento para la solicitud de los días de descanso, del siguiente tenor literal.

"El procedimiento para la elección de los descansos festivos por parte de los trabajadores se realizara de la siguiente manera:

- La plantilla de Bilboestiba esta compuesta por cuatro turnos de tarde.
 - El año se compone de cuatro trimestres.
 - Cada trabajador podra solicitar en principio cinco dias en cada trimestre para completar la primera fase, y siempre en funcion de los dias que tenga acumulados en el momento de la eleccion. En ese momento el trabajador debera comunicar a la listeria su deseo de solicitar posteriormente mas dias.
 - La eleccion asi como la solicitud de los dias se llevara a cabo hasta completar el porcentaje fijado en convenio.
 - Se celebrara un sorteo entre los cuatros turnos de tarde. El turno que sale elegido sera el que tiene prioridad para solicitar los dias determinados que desee disfrutar en ese trimestre.
 - Para conocer el numero de codigo del trabajador que comenzara a elegir los dias, se celebrara un sorteo entre todos los trabajadores que componen el turno que ha sido elegido con anterioridad.
- La eleccion de los dias proseguira partiendo del numero de codigo del trabajador que ha salido en primer lugar y en sentido ascendente.
- Una vez finalizado el proceso de eleccion de los dias por los trabajadores del turno elegido, si existiera dias sin cubrir para completar el porcentaje, se completaria con los trabajadores que componen los siguientes turnos hasta completar todos los dias. Para cubrir estos dias se realizaria un sorteo para elegir el numero de codigo del trabajador que comienza la eleccion en cada uno de los turnos. Este sorteo se realizaria el mismo dia que se ha fijado para la eleccion del primer turno.
 - En el supuesto que hubiese cambios de dias entre trabajadores, estos solo se podrian realizar entre los del mismo gupo porfesional y/o especialidad.
 - Durante la primera fase solo se podra elegir un puente dentro de los cinco dias. Asimismo solo se podra solicitar un viernes y un lunes dentro de los cinco dias. En la segunda fase estos requisitos no sera necesario cumplir.
 - La eleccion de los dias de descansos para los siguientes trimestres se efectuara comenzando por el siguiente turno que ha salido elegido en este trimestre- 4º trimestre del 2013-, y se celebrara un sorteo para conocer el numero de codigo del trabajador que comenzara a elegir los dias.

Cuando se finalice el proceso de eleccion de la primera fase, es decir, los cuatro turnos, la siguiente año tendra prioridad para la eleccion de los dias, el turno siguiente al que inicio el año anterior y de este modo hasta rotar los cuatro turnos en años sucesivos.

- Se anunciara en el tablon de avisos, y en la seccion de avisos de la pagina web el dia

del sorteo para elegir turno y numero de codigo para iniciar la eleccion de los dias.

- Se anunciara en el tablon de avisos y en la seccion de avisos de la pagina web el dia y la hora, pasando a ser el dia del sorteo el segundo miercoles del mes anterior al mes del disfrute, siendo el martes siguiente la apertura de la eleccion de dias, y debiendo estar los trabajadores en listeria para elegir los dias de descanso.

- La eleccion de los dias en listeria sera de forma presencial. El/los trabajador/es afectado/s podra/n delegar en otro trabajador para que efectue la eleccion si no fuera posible su presencia por causa muy justificada como puede ser periodo vacacional, bajas medicas, permisos retribuidos, descansos festivos y de jornada especial , y trabajar en jornadas nocturnas.

- El trabajador que no se encuentre presente en la hora el dia que le corresponda elegir, perdera la posicion en su turno pasando a elegir los dias en el ultimo lugar.

- El trabajador que en la fecha de la eleccion que le corresponda no estuviera presente para ejercer esa funcion, perdera la posicion en su turno pasando a elegir los dias en el ultimo lugar despues de que hayan elegido los trabajadores de los demas turnos.

- Los representantes sindicales se encontraran presentes en el momento de la celebracion del sorteo para la eleccion de turno y codigo del trabajador.

- La empresa Bilboestiba elaborara un documento para ser entregado por el trabajador en listeria donde se hara constar los dias solicitados de cada trimestre.

- La totalidad de los dias vacantes que existiera despues de la primera fase, se repartira teniendone en cuenta el porcentaje de dias acumulados que tiene cada trabajador y que anteriormente ha notificado solicitar mas dias. Para este proceso se elegira teniendo en cuenta el orden de la primera fase.

- Los gupos se formaran en funcion de la voluntariedad que expresen los trabajadores en el momento de su solicitud, y en proporcion a los gupos profesionales y especialidades. Una vez revisada todas las solicitudes, si existiese un desequilibrio en los porcentajes fijados entre los distintos gupos profesionales y/o especialidades, se comunicara a los trabajadores afectados por orden de solicitud la no aceptacion del disfrute de los descansos festivos solicitados.

- Se realizara un seguimiento del procedimiento elaborado cuando se crea necesario por alguna de las partes firmantes."

TERCERO.- Con fecha de 22-11-2013 se celebra encuentro en la sede del PRECO a instancia de UGT, y como paso previo a la presentación de esta demanda de conflicto. El encuentro finaliza sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos probados son conformes, además de resultar acreditados documentalente. (Art. 97.2 LRJS)

SEGUNDO.- El sindicato UGT formalizó demanda de conflicto colectivo frente a LAB, SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DE BILBAO, COORDINADORA, COMITE DE EMPRESA DE LA SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DE BILBAO y SINDICATO ELA en solicitud de que se anulase o se declarase injustificado el acuerdo de 25-09-2013 relativo al disfrute de descansos festivos, por considerar que tal decisión empresarial constituía una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, y había sido

adoptada sin seguir el procedimiento establecido.

Se oponen las demandadas a la acción ejercitada alegando la inexistencia de Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

TERCERO.- A).- El art. 41 tras su modificación por la Ley 3/2012 establece:

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Jurisprudencia que cita/interpreta este artículo

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría

de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

B).- La ley no establece cuando una modificación es sustancial o no, siendo el de sustancialidad un concepto jurídico indeterminado cuya definición y alcance se ha ido precisando por la jurisprudencia casuísticamente a la vista de las concretas circunstancias concurrentes en cada supuesto siendo el mismo predicable de la modificación y no de las condiciones de trabajo afectadas por la misma, de modo que no existen condiciones laborales esenciales o accesorias, sino modificaciones sustanciales o accesorias.

Como criterios a valorar para establecer la sustancialidad o no de la modificación la doctrina científica y jurisprudencial mencionan: el contexto convencional e individual en que la misma se produce, la entidad y alcance del cambio que provoca y el grado de perjuicio o sacrificio que comportan para los trabajadores afectados, afirmando que la modificación alcanza cotas de sustancialidad cuando "alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista "ad exemplum" del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del "ius variandi" empresarial". (STS 22-09-2003, RJ 2003/7308; 10/10/05, Rec. 183/04 y 26/04/06, Rec. 2076/05)

C).- El ART 14 del Convenio Colectivo de los Estibadores Portuarios de Bilbao 2011-2014 firmado el 21 de junio de 2013 señala lo siguiente:

"Los trabajadores que, voluntaria u obligatoriamente, presten efectivamente servicio durante estas jornadas, gozaran de un día de descanso por cada día festivo realizado. El 60% de los descansos acumulados por cada trabajador, se disfrutaran segun criterio organizativo de la empresa. El 40% de dichos descansos, a petición del trabajador sin que pueda sobrepasar el 12% de la plantilla en periodo normal ni el 6% en periodo vacacional, y que sera distribuido entre los distintos gupos profesionales, especialidades y secciones en proporcion a sus plantillas, en caso de coincidencia."

D) De la prueba practicada ha resultado fehacientemente acreditado que frente a lo que el sindicato accionante manifiesta, no se ha procedido a modificar el disfrute de los descansos festivos, sino el procedimiento para que los trabajadores puedan elegir, eliminando la picaresca que hasta entonces se venía produciendo, tal y como manifiesta el Presidente del Comité en el acto de la vista, no siendo un sistema que la empresa impone, sino un acuerdo con el Sindicato de implantación mayoritaria, no habiéndose acreditado que el mismo vulnere lo establecido en el art 14 del Cco.

En consonancia con lo expuesto, procede la desestimación íntegra de la demanda, y la absolución de la empresa demandada respecto de las pretensiones contenidas en la demanda.

CUARTO.- Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 191.1 y 3.f) de la LRJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLO

DESESTIMO íntegramente la demanda presentada por UNION GENERAL DE TRABAJADORES contra LAB, SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DE BILBAO, COORDINADORA, COMITE DE EMPRESA DE LA SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DE BILBAO y SINDICATO ELA, absuelvo a las demandadas de las pretensiones contenidas en la demanda.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar Letrado o graduado social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta nº 4717.00.0000.1499.13 del Banco Santander, con el código 65, la cantidad líquida importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la LJS.

Asimismo, el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la misma cuenta corriente, con el código 69, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada las personas y entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LJS.

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

