



JDO. DE LO SOCIAL N. 4 GIJON

SENTENCIA: 00064/2014
DEMANDA 706/2013

En Gijón, a 13 de febrero de 2014.

Dña. Francisca Sabater Díez de Tejada, Magistrado- Juez del Juzgado de lo Social número 4 de los de Gijón, ha visto los presentes autos, repartidos por la oficina del Decanato y tramitados en este Juzgado con el n.º 706/2013, sobre IMPUGNACIÓN DE ACUERDO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS instada por **MOREDA RIVIERE TREFILERIAS S.A.** asistida del Letrado D. Ignasi Luquez González frente a **Ministerio de Empleo y Seguridad Social** asistido del Abogado del Estado D. Joaquín Viaño Díez, **Comité de Empresa** asistido de la Letrada Dña. Nuria Fernández Martínez y **Ministerio Fiscal** representado por Dña. Almudena Veiga Vázquez, ha dictado la presente SENTENCIA:

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- Con fecha 4 de septiembre de 2013 el arriba mencionado presentó demanda impugnando la decisión adoptada por la Comisión Consultiva en procedimiento 13/2013 de 1 de agosto de 2013. Con fecha 7 de noviembre, presenta aclaración y ampliación de la demanda a la vista de las nuevas circunstancias ocurridas con la resolución de 10 de octubre. Señalada la vista originariamente el 10 de diciembre y ante la ampliación anterior, fue suspendida, convocándose nuevamente las partes para el 4 de febrero. En dicha fecha se celebró, con la asistencia y el resulta obrante en autos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- En fecha 31 de Enero de 2013 la Empresa accionante manifestó su voluntad de inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo de Convenio Colectivo de la empresa Moreda Riviere Trefilerías, S.A.- División de Cerramiento Gijón- (2.011-2.015) (inscrito en el Boletín Oficial del Principado de Asturias número 125 de fecha





31 de mayo de 2.012, por Resolución de 9 de mayo de 2.012 de la Consejería de Economía y Empleo). Inaplicación solicitada por una duración indeterminada que se prolongaría hasta que resultase aplicable un nuevo convenio colectivo de Empresa, en relación a sistema de remuneración, cuantía salarial, jornada y distribución de la misma, así como sistema de trabajo y rendimiento dándose por iniciado el preceptivo período de consultas con los legales representantes de los trabajadores en fecha 5 de Febrero, y finalizado el pasado 19 de Febrero de 2.013 con el resultado sin acuerdo.

La Empresa determina que la inaplicación y establecimiento de las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Empresa se vertebrarán en la modificación de tres ejes fundamentales:

1.- AUMENTO DE JORNADA. En materia de jornada se establece una jornada efectiva anual de 1760 horas, en lugar de las 1.736 actuales. Adicionalmente, se establecerá una bolsa de 24 horas, computándose de forma prorrateada para el año de inicio de la inaplicación del Convenio en función de la fecha de inicio de la aplicación de la medida.

2.- REDUCCION SALARIAL. En materia de salarios, se reducen un 12% la totalidad de los devengos salariales brutos anuales por todos los conceptos en relación a las tablas que se están aplicando actualmente en la Empresa, de 2.011, para la totalidad de los trabajadores. No se prevé actualización de los conceptos salariales de los trabajadores incluidos en el Convenio Colectivo mientras dure la inaplicación de las condiciones pactadas en Convenio colectivo, no habrá actualización de tablas para el año 2.013, ni el pago de los correspondientes atrasos.

3.- MODIFICACION SISTEMA DE TRABAJO Y RENDIMIENTO. Asimismo, se plantea una inaplicación en cuanto a la duración mínima del ciclo de trabajo en el sistema 3T4-42, pasando a ser de 14 días, dotando con ello de mayor flexibilidad productiva a la Compañía.

SEGUNDO.- Que en fecha 20 de Febrero de 2.013, la parte empresarial instó a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo para que en el improrrogable plazo de 7 días se pronunciase, en caso de acuerdo en el seno la misma, sobre la discrepancia surgida como causa de la voluntad de la Empresa de inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo de MRT Gijón, voluntad de la empresa a la que se ha opuesto el comité de Empresa en todos sus términos. Que reunida la Comisión paritaria en fecha 26 de Febrero de 2.013, se levantó acta de la misma por la que las partes reunidas en el seno de la Comisión Paritaria una vez expuestos sus argumentos, no son capaces de alcanzar un acuerdo.

TERCERO.- Se formuló solicitud de resolución de discrepancia en procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo de MOREDA RIVIERE TREFILERIAS, S.A. 2.011-2.015 del centro de trabajo de Gijón por una duración





indeterminada que se prolongará hasta que resulte aplicables un nuevo convenio colectivo en la Empresa, en relación al sistema de remuneración, cuantía salarial, jornada y distribución de la misma, así como el sistema de trabajo y rendimiento.

Que tras los trámites legales oportunos en fecha 1 de Agosto de 2.013, notificada a esta parte en fecha 7 de Agosto se ha emitido por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos decisión resolviendo la discrepancia con el siguiente tenor literal:

Declarar que procede la inaplicación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio Colectivo de MOREDA RIVIERE TREFILERIAS, S.A. para el centro de Gijón que ha dado lugar a la presente controversia en los términos siguientes:

1. Reducción del 8% de los concepto retributivos salariales contenidos en del Convenio Colectivo de aplicación para aquellos trabajadores que tengan unas rentas brutas anuales superiores o iguales a 50.000; y la reducción del 6% para aquellos trabajadores con rentas inferiores a los 50.000 € brutos anuales. Dichas reducciones deberán llevarse a cabo habiendo sido actualizadas las Tablas Salariales.
2. Estimar la solicitud de ampliar la jornada efectiva anual a 1.760 horas, estableciendo adicionalmente una bolsa de 24 horas, computándose de forma prorrateada para el año de inicio de la inaplicación del Convenio en función de la fecha de inicio de la aplicación de la medida.
3. Desestimar la propuesta de modificación del Sistema de Trabajo y Rendimiento.
4. El periodo de inaplicación de la medida abarcará el plazo de UN AÑO desde la fecha de la presente Decisión.

CUARTO.- Las partes no compartían igual interpretación de lo resuelto en la citada decisión, por lo que en fecha 23 de septiembre la representación de los trabajadores presentó ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos escrito solicitando aclaración, presentando escritos la parte empresarial el 26 de septiembre y 9 de octubre al respecto.

QUINTO.- Con fecha 10 de octubre se dictó por la COMISION CONSULTIVA resolución sobre la aclaración solicitada en el siguiente sentido:

“Habiéndose reunido la Comisión permanente de la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos en fecha 10 de octubre de 2013 se ha dictado la siguiente aclaración sobre la decisión emitida el 1 de agosto de 2013 en el procedimiento 13/2012 instada por la empresa MOREDA RIVIERE TREFILERIAS S.A. en respuesta a petición emitida por el Comité de empresa el 23 de septiembre de 2013:



- Entender que la decisión 13/2013 en el punto segundo del párrafo primero, hace referencia a autorizar a la empresa supraindicada para ampliar la jornada efectiva anual desde las 1736 horas hasta las 1760 horas (estos es un incremento anual de 24 horas) estando la bolsa adicional de 24 horas incluida dentro de esas 1760hpras.
- -Entender que la mercantil deberá efectuar la inaplicación concedida sobre los salarios que resulten legalmente aplicables a julio de 2013. “

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Acota la parte actora la impugnación a la aclaración dictada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenio Colectivos (en adelante CCNCC) de fecha de 1 de octubre de 2013, consignada en los hechos probados, entendiendo que resulta ilegal por considerar primero, que no se le da traslado previo a la resolución como prevé el artículo 19.3 del Real Decreto regulador del organismo; que carece de la debida motivación, por lo que transgrede lo establecido en el artículo 1 de la mentada norma; y en fin , en cuanto al fondo por que lo realmente acordado por la comisión fue que las 24 horas fuesen adicionales a las 1760 declaradas, y no dentro de éstas.

Se oponen las demandadas aduciendo diferentes motivos, que se dan aquí por reproducidos.

SEGUNDO.- Comenzando por la falta de trámite de audiencia (referida en el Prolegómeno Primero numero IV inciso segundo de la demanda) cabe decir que si bien es cierto que dicho trámite se prevé en al artículo 19 del Real Decreto regulador de la comisión, éste concierne al sometimiento de una discrepancia, no a la aclaración de una resolución anterior, para la que no se prevé trámite alguno. Y ninguna indefensión causa a la parte pues, como declara en su demanda, era conocedora de la diferencia interpretativa de dicho extremo que puso de manifiesto en “ sendos escritos de 26 de septiembre y 9 de octubre” presentados ante la Comisión.

No concurre entonces vulneración de norma procesal alguna, inexistente para este caso concreto, que ni tan siquiera ocasionó indefensión tutelable.

TERCERO.- Dice la parte que ninguna fundamentación transcrita en la aclaración ha servido de base a la Comisión para dictar su resolución, lo que vulnera la necesidad de adoptar decisiones motivadas y fundadas.

A este respecto dos son las precisiones que deben hacerse:



- Primera, asumiendo lo dicho por el Ministerio Público, que no puede exigirse fundamentación a una aclaración, pues ésta se limita a arrojar luz sobre un concepto oscuro o equívoco que proyecta dudas sobre la voluntad del redactor, pero siempre sobre la base de la fundamentación de la decisión a la que viene a completar o a aclarar.

- Segunda, que examinando la resolución primigenia, donde se reitera, debe buscarse la fundamentación, tal y como ha manifestado la Abogacía del Estado, el razonamiento resulta suficiente en la medida en que nada tuvo que decirse al respecto de la jornada laboral, pues se tomó íntegramente la petición de la empresa, diciendo en la parte decisiva “ estimar la solicitud de ampliar la jornada efectiva anual a 1760 horas, estableciendo adicionalmente una bolsa de 24 horas “ y concretándose en la fundamentación que “ respecto al resto de conceptos que se contemplaban en la solicitud empresaria, se llega al consenso mayoritario de incrementar la jornada en computo anual de 1760 horas”. Ello nos lleva a valorar entonces cual es la petición efectuada por la empresa, cuestión que será examinada en el análisis del tercero de los puntos controvertidos.

CUARTO.- Entiende la empresa finalmente, que la interpretación de lo resuelto por la CCNCC no puede ser, en materia de jornada laboral, lo expresado en la aclaración. Existe aquí una discrepante interpretación de lo resuelto por el CCNCC pero en idéntica medida en cuanto a la petición inicial de la empresa, que asume íntegramente. No se duda, pues no es objeto de procedimiento, cual era realmente la intención de la empresa. Pero si deben medirse los actos y expresiones que exteriorizaron dicha voluntad y que generaron en la parte trabajadora y en el CCNCC la creencia que ahora se combate, para comprobar si son legítimas.

Trayendo a colación las propias razones expuestas por la parte actora, este juzgador comparte la interpretación que efectúa la Comisión y considera adecuada la interpretación que realiza de la petición de la empresa que acuerda con consenso mayoritario.

Así, en primer lugar, en la petición que la empresa formula a la CCNCC dice textualmente que en materia de jornada” se establece una jornada efectiva anual de 1760 horas, en lugar de las 1763 actuales. Adicionalmente se establecerá una bolsa de 24 horas computándose de forma prorrateada para el año de inicio de la inaplicación del convenio en función de la fecha de inicio de la aplicación de la media” (folio 556). Tras analizar las causas del descuelgue, concreta las razones y finalidades del aumento de jornada propuesto, reiterando la petición antes transcrita y añadiendo :

“Ello conlleva la inaplicación del artículo 6 (del Convenio), que quedaría redactado de la siguiente forma:





Jornada

Durante toda la vigencia del presente convenio la jornada de trabajo será de 1760 horas /año y que se corresponde con 220 días laborables.

El personal Administrativo con jornada distribuida mediante pacto individual, mantendrá la misma jornada en los términos convenidos.

Dentro de los límites de la jornada indicada, y de los límites máximos y mínimos legalmente establecidos o que pudieran establecerse y respetando el descanso mínimo semanal y el de doce horas entre jornadas, la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 24 horas/trabajador para el año 2012; 32 horas /trabajador para el año 2.013, manteniéndose este límite para los siguientes años de vigencia de este Convenio, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la Empresa para atender emergencias o periodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1- Preaviso de setenta y dos horas a los afectados y al comité de Empresa, con información por escrito de las razones que lo motivan.
- 2- Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario laboral. Excepcionalmente, podrá la empresa ordenar su realización en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, vacaciones y descansos de 3T4.
- 3- Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas con retribuciones económicas complementarias sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural correspondiente.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar solo en el centro de trabajo, si tal situación pudiera determinar riesgos incompatibles con los principios ordinarios de Seguridad y Salud Laboral.

La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su utilización. Cuando se trate de descansar las horas que se han trabajado, si a ello hubiera lugar por el número de horas acumuladas con anterioridad, se disfrutarán en jornadas completas y medias jornadas. Si la utilización de las horas de disponibilidad se ha producido dentro de un período de jornada reducida de verano, el disfrute de esas horas se realizará en ese mismo período.

La empresa y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no se llegase a un acuerdo, el trabajador deberá





comunicarlo a la otra parte con 10 días de antelación, para su disfrute, sin que la empresa pueda denegar dichos días.

Si no fuese posible dentro del año natural la compensación de las horas ya trabajadas con anterioridad, se ampliará durante el primer trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para ello el trabajador esté de baja por I.T..

Adicionalmente a lo anterior se crea una bolsa de 24 horas no compensable para disponibilidad y flexibilidad para cada año de aplicación del Convenio, que podrá ser utilizado por la empresa cuando lo necesite.

Asimismo se adaptarán los calendarios y jornadas de forma necesaria para la realización de la jornada marcada, modificando lo establecido en Convenio si procediese. “

La interpretación sistemática y conforme, supone considerar, como alegó la representación del Comité, que efectivamente la jornada máxima pactada de manera absoluta era la de 1720 horas, que era la que efectivamente se modificaba. Si la empresa hubiese querido aumentarla en otras 24 horas, debió haberlas establecido en ese máximo convencional, pues si añadiésemos otras 24 horas posteriores, carecería de contenido ese primer contundente inciso. Y cuando dice “adicionalmente a lo anterior” lo hace, como se desprende de esa nueva redacción del artículo que propone, respecto del inciso inmediatamente anterior, que habla de horas de disponibilidad de la empresa “ dentro de los límites de la jornada indicada”, esto es, la máxima primeramente declarada.

Todo lo anterior conlleva la desestimación de la demanda planteada.

FALLO

Desestimo la demanda planteada por **MOREDA RIVIERE TREFILERIAS S.A.** asistida del Letrado D. Ignasi Luquez González frente a **Ministerio de Empleo y Seguridad Social** asistido del Abogado del Estado D. Joaquín Viaño Díez, **Comité de Empresa** asistido de la Letrada Dña. Nuria Fernández Martínez y **Ministerio Fiscal** representado por Dña. Almudena Veiga Vázquez absolviéndoles de todos los pedimentos efectuados en su contra.

Incorpórese esta Sentencia al correspondiente libro, expídase certificación literal de la misma para su constancia en los autos de referencia



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



de 300 euros en la cuenta abierta en BANESTO a nombre de esta Oficina Judicial con el núm. 2768/0000/65/0706/13, debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del código "34 Social Suplicación", acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como; en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Oficina Judicial con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Para la tramitación del recurso será preciso justificar la liquidación de la tasa correspondiente, requisito del que están exentos trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social.

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

