



**JDO. DE LO SOCIAL N. 1
BADAJOZ**

-
C/ ZURBARAN N 10
Tfno: 924223646
Fax: 924241714
Correo electrónico: social1.badajoz@justicia.es

Equipo/usuario: MPG

NIG: 06015 44 4 2022 0000315
Modelo: 084000

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 000059 /2022

Procedimiento origen: /
Sobre CONFLICTO COLECTIVO

DEMANDANTE/S D/ña: UNION GENERAL DE TRABAJADORES UNION GENERAL DE TRABAJADORES
ABOGADO/A: JOAQUIN LUIS MARIA RAMOS
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: COBRA, CCOO EXTREMADURA , CSIF
ABOGADO/A: , ,
PROCURADOR: , , ,
GRADUADO/A SOCIAL: , , ,

D. JOSE MARIA HIDALGO ESPERILLA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JDO. DE LO SOCIAL N. 1, DOY FE Y TESTIMONIO:

Que en el procedimiento de referencia se ha dictado resolución del tenor literal siguiente:

**JDO. DE LO SOCIAL N. 1
BADAJOZ**

SENTENCIA: 00116/2022

-

C/ ZURBARAN N 10
Tfno: 924223646
Fax: 924241714
Correo Electrónico: social1.badajoz@justicia.es

Equipo/usuario: MPG

NIG: 06015 44 4 2022 0000315
Modelo: N02700

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 000059 /2022

Procedimiento origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO





DEMANDANTE/S D/ña: UNION GENERAL DE TRABAJADORES UNION GENERAL DE TRABAJADORES
ABOGADO/A: JOAQUIN LUIS MARIA RAMOS
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: COBRA, CCOO EXTREMADURA , CSIF
ABOGADO/A: , ,
PROCURADOR: , ,
GRADUADO/A SOCIAL: , ,

EN NOMBRE DE S. M. EL REY

En la ciudad de Badajoz, a veinticinco de abril de dos mil veintidós.

Don Juan Antonio Boza Romero, magistrado del Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz, ha pronunciado la siguiente:

SENTENCIA nº 116

Vistos por mí, D. Juan Antonio Boza Romero, magistrado del Juzgado de lo Social nº 1 de esta ciudad, los presentes autos de juicio verbal del orden social, sobre conflicto colectivo, promovidos por el sindicato UGT EXTREMADURA, en cuyo nombre compareció el letrado D. Joaquín Luis María Ramos, frente a las empresa COBRA INSTALACIONES Y SERVICIOS SA (en adelante, COBRA), que compareció representada y asistida por el letrado D. Joaquín Castro Colás, el sindicato CCOO, por el que compareció la letrada Dña. Silvia Fernández Perea, CSIF, que no compareció, y el comité de empresa, que compareció representado por su presidenta Dña. Paola Álvarez Ramos.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 24-1-2022 se presentó demanda que tuvo entrada en este Juzgado, suscrita por la parte actora frente a la demandada en la que, después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de la misma.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se citó a las partes a los actos de conciliación y de juicio para el día 19-4-2022, fecha en que tuvieron lugar los actos señalados, con la comparecencia indicada en el encabezamiento y las manifestaciones que obran en acta. En el acto del juicio, la parte actora se ratificó en su demanda y solicitó el dictado de sentencia de acuerdo con el suplico de la misma. La demandada se opuso a la demanda solicitando sentencia absolutoria. En el trámite de prueba, se practicaron las admitidas y, tras elevarse las conclusiones a definitivas, con el resultado que consta en soporte apto para la reproducción de la imagen y del sonido, quedó el juicio concluso y visto para sentencia.



TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La organización sindical UGT tiene la condición legal de más representativa –hecho no controvertido-.

SEGUNDO.- El presente conflicto colectivo afecta a los intereses de los trabajadores que la empresa tiene en el centro de trabajo situado en Termosolar Extresol III, carretera Badajoz Granada, km 32.700, Torre de Miguel Sesmero, CP. 06172 (Badajoz) –hecho no controvertido-.

SEGUNDO.- Resulta de aplicación el convenio colectivo de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz, publicado en DOE de 30-9-2020, cuyo artículo 4 señala que entrará en vigor a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE), y deberá ser aplicado hasta el 31 de diciembre de 2020 y según el artículo 6 quedará prorrogado tácitamente hasta la firma de un posterior convenio. También resulta de aplicación los acuerdos de empresa -hecho no controvertido-.

TERCERO.- En fecha 4-10-2021 la empresa envió correo electrónico a JOSE CARLOS CANCHO VERA, Juan Alberto Rodríguez Masa, Jorge Cuenca, Juan Manuel González López y Paco Matamoros comunicando lo siguiente: “*Respecto al cómputo de la hora de comida del personal de mantenimiento (propio y subcontrata) como hora extra durante el período de parada, señalar que solo computará como tal siempre y cuando durante esa hora de la comida se requiera de manera extraordinaria al personal para realizar un trabajo que no se puede interrumpir en ese período de tiempo (por ejemplo, la intervención para drenar un lazo urgente, reparar un equipo, etc.).*”

En la medida de lo posible se respetará la hora de descanso de la comida evitando trabajar en esa hora.

Los supervisores deberán controlar estas horas de su personal al cargo para luego computarlas o no como hora extra, aplicando el criterio antes mencionado.

Bajo ninguna circunstancia se computará como hora extra la hora de la comida siempre que el trabajador salga de planta a comer.

Insisto, esta medida solo aplicará en periodo de parada de planta y de manera excepcional” -folio 51 -.

En fecha 28-10-2021 el comité de empresa envió correo electrónico a Ramón Fernández Valle señalando lo siguiente: “*Desde que se hizo la primera parada técnica en Extresol y en las que se han realizado en años sucesivos en todos los extresoles, para agilizar los trabajos de las mismas, cuando se les requiere para alargar su jornada durante las paradas en horario de tarde, se paga como extra la hora de la comida, pues así los*”

compañeros estaban disponibles y normalmente tardan cuarto de hora o veinte minutos en comer, y relevan a otros compañeros y no paran los trabajos.

Inclusive se turnan en comer una hora antes o después según lo requieran los trabajos.

Félix, ha decidido unilateralmente anular este acuerdo con los trabajadores, y en un intento de conversación con él al respecto nos comunica que no va a respetar ese acuerdo, y lo más grave es que se lo ha comunicado al personal de mantenimiento una vez que ya han hecho esas horas. [..]

No es de recibo que se anule un pacto entre empresa y trabajadores respetado durante años, y aún menos, comunicándolo después de haber realizado el trabajo requerido, cuando al pasar el parte de horas les dicen a los trabajadores que no se las aceptan.

Te ruego que medies en esta situación para que se respete el pacto que hay en la delegación.” -folio 53-.

CUARTO.- En fecha 30-11-2021 se envió correo electrónico por parte de la empresa al comité de empresa, en el que se expresaba lo siguiente: *“Adjunto la propuesta de calendario laboral de Extresol del 2022 para el personal de oficina y mantenimiento.*

El cuadrante de turnos de operación os lo haremos llegar en cuanto lo tengamos elaborado.” -folio 90-.

Este correo fue contestado por la presidenta del comité de empresa el mismo día, expresando lo siguiente: *“Creemos que deberíamos discutir estas cuestiones en el seno de una reunión entre la dirección de la empresa y el comité de empresa.*

Así poder aportar propuestas y negociarlas.

Quedamos a su disposición para la realización de la misma.”

Este correo fue contestado a su vez por la empresa el mismo día en el siguiente sentido: *“Entendemos que hay poco que discutir, pues el calendario atiende a lo acordado el pasado 8/11/21 en la reunión de la mesa negociadora del convenio colectivo Sidero de Badajoz para el calendario laboral 2022.*

Se han marcado los festivos locales y nacionales correspondientes, así como los días de convenio para el ajuste del exceso de horas hasta cuadrar las 1.760h. uno de estos días previos a un festivo local (28 de febrero) se ha dejado a libre elección del personal de oficina y mantenimiento, y así como se ha marcado. Si se quiere cambiar este día por el 23 de junio, la empresa no tiene inconveniente.” -folio 95-.

El día 3-12-2021 la presidenta del comité de empresa envió correo electrónico a la empresa expresando lo siguiente: *“Estamos estudiando el calendario, cuando tengamos una respuesta se la haremos llegar.” -folio 94-.*

En fecha 13-12-2021 se envió otro correo electrónico por parte de la empresa al comité de empresa con el tenor siguiente: *“Buenas tardes*

Adjunto la propuesta de cuadrante de turnos del 2022 para el personal de operación.

Se ha ajustado el cuadrante para que, de partida, todo el mundo haga el mismo número de horas, 1.752h de jornada ordinaria, a las que habrá que sumar las horas de solapes a final de año. De esta manera todo el personal llegará o sobrepasará las 1.760 h teóricas del convenio” -folio 92-.

En fecha 27-12-2021 se envió correo electrónico por parte de la empresa al comité de empresa señalando que *“Os informo que se ha colgado en el tablón de anuncios el calendario laboral del 2.022 para oficina y mantenimiento. [...]”*

En fecha 27-1-2022 se envió otro correo por parte de la empresa al comité de empresa con el siguiente tenor literal: *“Adjunto la revisión del calendario laboral de 2022 para oficina y mantenimiento, según la petición realizada por el comité y por Dña. Paz Couso, en el día de hoy, en representación de los trabajadores de oficina y mantenimiento, para trasladar el día de convenio, del 28 de febrero al 23 de junio.”*

Dicha revisión queda publicada en el tablón de anuncios.” -folio 94-.

QUINTO.- En fecha 7-2-2020 el comité de empresa solicitó a la empresa, por correo electrónico, ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por todos los trabajadores de esta delegación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del art. 35 ET. Asimismo, solicitó que se pusiera a disposición de los trabajadores y de la representación legal de los mismos los medios necesarios para acceder a los datos de los registros horarios de todos los trabajadores -folio 38-.

En fecha 30-11-2021 se solicitó por el comité de empresa a la empresa documentos de resumen de horas mensuales que los trabajadores entregan firmados a sus supervisores y firmados por los supervisores de los ejercicios 2016 a 2021. Asimismo, le solicitó consulta de los registros horarios desde el ejercicio 2019 de varios trabajadores, que harían ellos mismos personalmente ante la negativa de la dirección de la empresa de ponerlos a disposición de la RLT -folio 130-.

El mismo día la empresa contestó que *“En conclusión, NO PODEMOS poner a disposición toda la documentación que piden de un día para otro y sin considerar la organización del trabajo. Por lo que fijaremos un calendario y lo pondremos a su disposición, lo antes que podamos.*

Además, les volvemos a recordar que la empresa solicita al Comité que aporte la documentación que dispone la ley para revisar los registros horarios, pues se han de proteger los datos privados de cada trabajador. Como ya le expusimos en agosto de este mismo año, los registros horarios incluyen información de horas ordinarias y extraordinarias, y por la Ley de Protección de Datos, para proporcionarle esta información necesitamos el consentimiento expreso del trabajador. Como Vds. Saben la información de horas extraordinarias determina indirectamente una información retributiva del trabajador, lo cual incide en su esfera privada.” -folio 129-.

Por oficio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 22-3-2022, se formuló requerimiento a la empresa demandada en materia de registro de jornada (incluyendo derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores, obligación de registro de jornada y de que estos permanezcan a disposición de las personas trabajadoras y de sus representantes) y para que, en el plazo de un mes remitiera telemáticamente a la Inspección de Trabajo la documentación acreditativa de este requerimiento, incluido informe elaborado por el comité de empresa sobre este asunto -folios 210 a 212-.

SEXO.- En fecha 7-10-2019 se firmó un acuerdo de empresa que, en materia de plus de domingos y festivos, señalaba lo siguiente: *“La empresa se aviene a pagar, tal y como se recoge en el convenio sectorial provincial, el plus de domingos y festivos, abonando a cada trabajador que efectivamente trabaje esas jornadas, fijado para 2019 en 38,44 euros, en jornadas de 8 horas de promedio, desde el mes de la firma de este acuerdo.*

Además abonará el mismo desde el 1 de enero de 2019 y hasta el mes de la firma de este acuerdo, en un solo pago, que no podrá ser absorbido ni compensado en ninguna mejora voluntaria, plus, complemento o concepto salarial.

Para los sábados, los días anteriores a festivos nacionales y locales o días de convenio en turno de noche, es decir, para aquellos días en los que a las 0:00 ya es día festivo local, nacional o de convenio), en los que se trabajan 7 horas se cobrarán: 33,63 euros, en concepto de “plus Sábado”.

Para los domingos, festivos (nacionales, locales o de convenio) en turno de mañana de 12 horas se cobrarán; 57,66 euros en concepto de “plus Domingo”.

Para los domingos y festivos (nacionales, locales o de convenio) que se entre en turno de noche, en los que se trabajarán 5 horas se cobrarán: 24,02 euros, en concepto de “plus Festivo” -folios 198 y 199-.

Por su parte, el artículo 33 del convenio colectivo aplicable, en lo que importa a este caso, señala lo siguiente: *“- Plus de domingos y festivos:*

Tendrán la siguiente regulación:

· Para aquellos trabajos que puntualmente se realicen en Domingos o Festivos como parte de la jornada ordinaria o en horas extras, se incrementará en un 20 % la hora extraordinaria; o el salario diario en un 20 % por cada domingo y festivo realmente trabajado.

· Para las empresas que trabajen los domingos y festivos como jornada ordinaria, abonarán al trabajador 38,44 por cada uno de estos días realmente trabajados, o la parte proporcional cuando no se trabajen las 8 horas ese domingo o festivo.”

SÉPTIMO.- El art. 49 del convenio aplicable establece lo siguiente: *“Licencias Retribuidas.*

Las empresas vendrán obligadas a conceder a sus productores mediante previo aviso y justificación, los permisos retribuidos por el tiempo y motivos siguientes:

- a) Por matrimonio de hijos, un día natural; dos días en caso de celebrarse el evento fuera de la provincia.*
- b) Traslado de domicilio: Un día natural; dos días si el traslado es fuera de la provincia.*
- c) Por nacimiento de hijo; dos días. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, será de cuatro días.*

Estos dos días podrán disfrutarse al final del permiso de paternidad, desapareciendo por tanto la licencia de cuatro días por la necesidad de hacer un desplazamiento, que quedará absorbido en el propio permiso de paternidad.

d) Dos días naturales por enfermedad grave de cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos y hermanos y hermanos políticos; en los casos de tener que hacer desplazamientos fuera de la localidad de residencia, se aumentara a 4 días naturales.

e) Tres días naturales por fallecimiento de cónyuge, hijos e hijos políticos, padre y padres políticos, hermanos y hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos, nietos y nietos políticos. Si el hecho se produjera fuera de la provincia y hubiera que desplazarse, se aumentará a cuatro días.

f) Por matrimonio del trabajador, 17 días naturales; así como por parejas de hecho debidamente documentadas en registros y organismos competentes y por una sola vez.”

OCTAVO.- En fecha 27-12-2021 se presentó solicitud de mediación-conciliación ante el servicio de mediación y arbitraje de Extremadura por parte de la representación de UGT frente a la empresa demandada, celebrándose el acto el día 17-1-2022, con el resultado de “*SIN AVENENCIA*” –documental aportada con la demanda-.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De acuerdo con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados lo han sido, conforme a las reglas de la sana crítica, de los elementos de convicción y de la valoración conjunta de las pruebas practicadas, consistentes en la documental aportada por las partes e interrogatorio de la representante del comité de empresa, entendiéndose únicamente relevante la que consta al pie de cada hecho probado al objeto de acreditarlo.

SEGUNDO.- Se solicita en primer lugar por la parte actora que se considere como trabajo efectivo y por tanto se abonen todas las horas que se realicen cuando los trabajadores realizan la jornada de 7:00 a 19:00 horas, es decir, que se mantenga ese derecho adquirido o condición más beneficiosa del que han venido disfrutando los trabajadores desde hace más de 10 años, en cuanto a su abono, en las mismas condiciones que se venían abonando. En



concreto, se alega que los turnos del personal de mantenimiento de forma regular son de 7:00 a 15:00 horas. No obstante, cuando por determinadas circunstancias se habían de realizar trabajos extras, éstos se reanudaban a las 16:00 horas, de tal manera que la hora que va de 15:00 a 16:00 horas, que se utilizaba para la comida, se consideraba como de trabajo efectivo y se remuneraba como hora extraordinaria.

La empresa demandada se opuso a esta solicitud alegando que no queda acreditado ningún pacto entre las partes en el sentido indicado y que, en el caso de existir, la decisión empresarial comunicada en octubre de que solo se abonaría como horas extraordinarias en caso de que efectivamente se requiera de manera extraordinaria al personal para realizar un trabajo que no se puede interrumpir en el horario de comida de 15: a 16:00 horas supondría una modificación sustancial de condiciones de trabajo que habría de ventilarse por el procedimiento establecido a tal fin.

Vistas las posiciones de las partes, para resolver esta primera controversia, se ha de comenzar por precisar que, efectivamente, y salvo la manifestaciones que en correo electrónico se vierten por el comité de empresa (acerca de la existencia de un acuerdo que se venía respetando en años sucesivos consistente en que, cuando se requiere a los trabajadores para alargar su jornada durante las paradas en horario de tarde, se paga como extra la hora de la comida), que no pueden ser consideradas más que una mera declaración de parte (dado que el comité de empresa es parte demandada en este procedimiento), sin valor probatorio alguno sin no se corroboran por otras pruebas objetivas ajenas a las partes practicadas en el acto de la vista, lo cierto es que ninguna prueba se ha aportado sobre la efectiva existencia del pacto en el sentido manifestado por la parte actora que pudiera tener la conceptualización de condición más beneficiosa con los requisitos que para la consideración de la existencia de la misma se requiere por la jurisprudencia, por lo que no se entiende que existiera una obligación empresarial de respetar la misma como incorporada a los contratos de trabajo de los trabajadores.

Por otro lado, también se ha de compartir la argumentación de que la decisión empresarial adoptada en octubre de 2020, de haberse admitido la existencia del pacto alegado por la parte actora, constituiría ciertamente una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, que habría de ventilarse asimismo a través del procedimiento de conflicto colectivo según se prevé en el art. 153.1 LRJS. No obstante, al tratarse de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, esta estaría sometida en todo caso a un plazo de caducidad (que puede ser apreciada de oficio, como recuerda la SAN de 27-2-2013) de 20 días, tal y como dispone el art. 59.3 y 4 ET, según el cual “3. *El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.*

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de

notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.”

Para apreciar la caducidad ya no es necesario que la empresa haya seguido el procedimiento legalmente establecido de modificación sustancial de condiciones de trabajo, tal y como señala la STS de 18-5-2021, según la cual *“Como recuerda la STS 360/2018, 3 de abril de 2018 (rec 106/2017), con cita de las SSTS 21 de octubre de 2014 (rec. 289/2013) y 9 de junio de 2016 (rec. 214/2015), tras la entrada en vigor de la LRJS, el controvertido plazo de veinte días de caducidad para la impugnación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo es aplicable en todo caso, aun cuando no se haya seguido el trámite del artículo 41 ET, por lo que "resulta baladí cualquier argumentación sobre el grado de cumplimiento del procedimiento que marca el citado precepto legal, ya que, con independencia de la mayor o menor acomodación a las exigencias del previo periodo de consultas, lo cierto es que la acción que se ejercitaba en la demanda había de someterse en todo caso al mencionado plazo de caducidad”.*

Razonan estas sentencias que "la fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social”.

Clarificado que el plazo de caducidad para la impugnación de la modificación es aplicable aun cuando la empresa no se haya ajustado al procedimiento ni a los requisitos formales del artículo 41 ET, respecto del requisito de la notificación de dicha modificación, la STS 806/2019, 26 de noviembre de 2019 (rec. 97/2018), tras mencionar los antecedentes examinados por la STS 30/2017, 12 de enero de 2017 (rec. 26/2016), señala que "la cuestión reside por lo tanto en determinar, en cada singular supuesto, si la actuación de la empresa constituye una verdadera notificación fehaciente de su decisión a los trabajadores que pueda considerarse suficiente para dar inicio al plazo de caducidad de la acción.”

Pues bien, aplicando la doctrina expuesta al caso presente, se observa que en fecha 4-10-2021 se envió correo electrónico por la empresa (en la persona de Félix Rodríguez del Castillo) en el que se comunicaba la decisión de la empresa respecto a cómo se había de abonar el tiempo de parada de 15:00 a 16:00 horas previsto para la comida. Este correo no consta que se enviara al comité de empresa. No obstante, tal y como se desprende del correo que el mismo comité envió el día 28-10-2021, dicho comité de empresa ya tenía conocimiento cierto de la medida empresarial adoptada, pues en dicho correo se dice expresamente, que *“Félix, ha decidido unilateralmente anular este acuerdo con los trabajadores, y en un intento de conversación con él al respecto nos comunica que no va a respetar ese acuerdo, y lo más grave es que se lo ha comunicado al personal de mantenimiento una vez que ya han hecho esas horas. [...]”.*

Asimismo, a la vista de la propia demanda, también se aprecia que el sindicato actor tuvo conocimiento cierto de esta decisión empresarial en octubre de 2021, tal y como consta en el hecho quinto de la misma, en el que literalmente se expresa: *“Que desde la entrada de un nuevo responsable en la planta y desde octubre de 2021 ha suprimido de forma unilateral la forma de disfrute de esa jornada larga, y dejando de abonar esa hora que esta esa fecha disfrutaban de descanso los trabajadores y era considerada de trabajo efectivo”.*

Por tanto, si consideramos ese mes de octubre como de inicio del plazo de caducidad, como la solicitud de mediación-conciliación, que suspende los plazos de caducidad según el art. 65 LRJS, se registró ante el servicio regional de mediación y arbitraje de Extremadura en fecha 27-12-2021, cabría concluir que habría operado la caducidad de la acción para reclamar la decisión empresarial adoptada.

Todas estas razones justifican la desestimación de la primera pretensión de la parte actora.

TERCERO.- La segunda petición que se hace en la demanda es que se declare el derecho del comité de empresa a participar en la negociación del calendario laboral del año 2022 y se declare nulo y de pleno derecho el impuesto de forma unilateral por la nueva dirección de la empresa.

Respecto de esta cuestión, se observa, a la vista del cruce de los correos electrónicos que se exponen en el hecho probado cuarto, que el calendario laboral de 2022 no se elaboró por la empresa de forma unilateral y sin contar con el parecer del comité de empresa, pues en primer lugar se le envió por la empresa una propuesta de calendario laboral (correo de 30-11-2021) , la misma fue estudiada por el comité de empresa (correo de 3-12-2021), se envió otra propuesta mediante correo de 13-12-2021 y, finalmente, en el último correo que consta de 27-1-2022, se comunicaba al comité de empresa la revisión *“según la petición realizada por el comité y por Dña. Paz Couso, en el día de hoy, en representación de los trabajadores de oficina y mantenimiento, para trasladar el día de convenio, del 28 de febrero al 23 de junio.*

Dicha revisión queda publicada en el tablón de anuncios.”

Como puede apreciarse, no constando ninguna negativa o reticencia por parte del comité tras la última propuesta revisada del calendario laboral para 2022 adaptado a las peticiones realizadas por el comité, y sin que por otra parte conste tampoco un calendario laboral propuesto por el comité de empresa distinto al aportado por la empresa como documento nº 9 , no cabe concluir que el comité de empresa no haya participado en la negociación del calendario laboral del año 2022, por lo que no se habría conculcado el derecho del comité de empresa en relación a las consultas sobre esta cuestión que le atribuye el art. 64.1 ET y ello deriva también en la desestimación de la segunda pretensión habida en el suplico de la demanda,

CUARTO.- La tercera petición de la parte actora es que se declare el derecho del comité a ser informados de los turnos, horarios, descansos, vacaciones, excedencias, licencias, etc, de forma mínimo mensual, en el sentido que establece el art. 64.1 y 5 ET.

La empresa contestó a esta pretensión alegando que no se ha negado este derecho y para ello se remite a la cadena de correos que se contienen en el documento nº 15 aportado.

Vistas las posiciones de las partes, del hecho probado quinto se aprecia que el comité de empresa solicitó expresamente a la empresa, al menos en febrero de 2020 y noviembre de 2021, ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas



por los trabajadores, la puesta a disposición de los medios necesarios para acceder a los datos de los registros horarios de todos los trabajadores, así como documentos de resumen de horas mensuales y consulta de los registros horarios desde 2019 de varios trabajadores. No consta, a la vista de los correos aportados, que la empresa haya facilitado al comité de empresa la información solicitada, siendo así que, una vez acreditada esta solicitud por parte del comité, es a la empresa a la que corresponde acreditar, conforme a las normas de la carga de la prueba previstas en el art. 217 LEC, que ha suministrado al comité la información requerida, por lo que, a falta de esta prueba, se ha de concluir que dicha información no ha sido facilitada a los representantes de los trabajadores, lo que se corrobora además con el requerimiento que la Inspección de Trabajo hace en su oficio de fecha 25-3-2022 para que la empresa cumpla con la obligación de registro de jornada y con los derechos de los representantes de los trabajadores de información, audiencia y consulta en esta materia, con advertencia de las consecuencias que pudiera tener no cumplir con tal requerimiento, al que se añadía el de que, en el plazo de un mes remitiera telemáticamente a la Inspección de Trabajo la documentación acreditativa de este requerimiento, incluido informe elaborado por el comité de empresa sobre este asunto.

Sentada esta premisa fáctica, el art. 34.9 ET, vigente al tiempo de los hechos, señala expresamente que *“La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.*

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

Como señala la STSJ de Castilla La Mancha, de 14-2-2020 (rec. 1465/19), aportada por la propia demandada, *“No cabe duda de que tal dicción supone una clara ampliación del ámbito de los datos disponibles para terceros, en este caso los legales representantes de los trabajadores, más allá del círculo estricto de los titulares subjetivos de la relación laboral. Pero es igualmente claro que la posibilidad de recabar los datos desagregados de realización de horas extras por trabajadores concretos, solo es factible a partir de la entrada en vigor del dictado RDL 8/19, que es el que pone en marcha la explícita habilitación”,* y que, como se ha dicho, ya estaba vigente al tiempo en que el comité de empresa solicitó la información a la empresa.

Por tanto, a tenor del precepto citado, de la doctrina judicial expuesta y a la vista de los derechos de información y consulta que el art. 68 ET atribuye al comité de empresa, no cabe más que declarar el derecho de dicho a ser informado de los turnos, horarios, descansos, vacaciones, excedencias, licencias, etc, de forma mínimo mensual, que tengan lugar en la empresa demandada, lo que deriva en la estimación de la tercera pretensión incluida por la parte actora en el suplico de la demanda.

QUINTO.- La cuarta pretensión de la parte actora consiste en que se declare que la empresa ha de abonar a todos los trabajadores las horas o días festivos en los que se trabaje en jornada ordinaria (no horas extraordinarias) el plus denominado festivo en un porcentaje no menor del 175%, ya sea en el primer apartado o segundo del artículo 33 del convenio de sidero de Badajoz.

La demandada se opuso a esta pretensión alegando que existía un acuerdo de empresa que regulaba esta cuestión y que, por tanto, se había de estar al mismo, precisando que con las cantidades que se establecían en el indicado acuerdo incluso se superaría el porcentaje reclamado por la parte actora, añadiendo además que resulta habitual en la empresa el trabajo en domingos y festivos.

Planteada la controversia en los términos vistos, y con independencia de lo señalado en el convenio y en el acuerdo de empresa, lo cierto es que los mismos en ningún caso podrán contradecir lo determinado en las leyes, en el sentido de que no podrán establecer condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas en las leyes, por así imponerlo el art. 85.1 ET, que permite que por convenio colectivo se puedan regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, pero siempre *“Dentro del respeto a las leyes”*.

Partiendo de lo dicho, en esta materia concreta habrá de estarse a lo dispuesto en el art. 47 del real decreto 2001/1983, sobre jornadas especiales de trabajo, que señala que *“Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.”*

Por tanto, con independencia de lo que señale el convenio o acuerdo de empresa (en el que se señalan cantidades concretas y no puede saberse, a priori, si estas cantidades superan o no el 75% de los salarios de todos los trabajadores de la empresa), se debe garantizar a todos estos trabajadores de la empresa demandada un incremento del 75% del salario correspondiente a las horas trabajadas en domingo o festivo, y en este sentido se pronuncia la STS de 18-12-2020, citada por la parte actora, que confirma el fallo estimatorio de la demanda de impugnación del II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contac Center, y declara la ilegalidad y nulidad del párrafo final de su Anexo II, a cuyo tener cuando los festivos no se compensen con día libre, no se abonará el recargo, y se retribuirá el festivo en la forma en que lo son las horas extraordinarias (art. 49 del convenio), precepto que establece un incremento del 60% sobre el valor de la hora tipo ordinaria para horas extraordinarias festivas diurnas, en lugar del 75% que, como mínimo, corresponde aplicar de conformidad con el art. 47 del RD 2001/1983. El TS reitera doctrina y señala que la vigencia de la norma reglamentaria impide que por el cauce del convenio se rebaje el mínimo establecido en la misma, sin que resulte admisible que el convenio acabe alterando ese marco mínimo, de manera que la retribución del trabajo desarrollado en festivos sin descanso compensatorio ha de abonarse conforme al RD 2001/1983 cuyo artículo 47 le asigna un recargo mínimo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. Es ilegal el convenio que permite una compensación económica inferior. Y sin que a ello se oponga el hecho de que las

empresas de contact center desarrollen habitualmente su actividad durante todos los días del año.

Por tanto, conforme a la doctrina expuesta, resulta indiferente que habitualmente se trabaje en la empresa en domingos o festivos y que las jornadas de los trabajadores prevean el trabajo de forma ordinaria en domingos o festivos, puesto que, como señala expresamente la indicada STS de 18-12-2020 *“La existencia de días de descanso adicionales a los de cada semana posee un diverso fundamento al de las vacaciones pues además de permitir la reposición de energías y de proporcionar tiempo de ocio, persigue la celebración o conmemoración de ciertas fechas por algún motivo relevantes. “Aun cuando con las fiestas laborales a que se refiere el mencionado artículo se pretenda resaltar hechos de especial relevancia o trascendencia en el orden cívico o religioso, no cabe duda de que su regulación incide en el contenido de la relación laboral. En efecto, las normas relativas a las fiestas laborales, al concretar el derecho al descanso y las consecuencias que del mismo se derivan, afectan a los elementos esenciales del contrato de trabajo: La prestación de servicios y la contraprestación económica” (STC 7/1985 de 25 enero). Se trata de que quienes trabajan puedan celebrar con el resto de la sociedad determinadas solemnidades o acontecimientos de marcado carácter religioso, civil o laico (STS de 13 marzo 2001, rcud. 3163/2000).*

El sentido de los festivos no puede desnaturalizarse, por tanto, hasta el extremo de que cuando en una empresa se desarrolle actividad durante los mismos ya no sea preciso adoptar medida compensatoria alguna. Sea un descanso alternativo (razonablemente próximo al feriado de referencia), sea su remuneración en concepto de hora extraordinaria, una contraprestación debe existir.

El trabajo en festivos constituye una prestación de servicios “excepcional” en el diseño prototípico de la jornada máxima legal y es en ese sentido como deben interpretarse las manifestaciones de nuestras sentencias. A su vez, el artículo 47 del RD 2001/1983 se ha previsto para los supuestos excepcionales en los que no se hubiera podido disfrutar el día de fiesta, o sea, para los casos de quienes, por haber trabajado toda la semana de manera excepcional, no han podido gozar de su descanso semanal. Por ello no cabe la modulación a la baja del mandato que en el mismo se establece (compensación de las horas trabajadas al menos con un 75% de recargo respecto de las ordinarias); de otro modo se estaría contraviniendo una regla que no ha otorgado a la negociación colectiva tal posibilidad.”

Lo expuesto justifica que, apreciando la ilegalidad del art. 33 del convenio, se declare que la empresa ha de abonar a todos los trabajadores las horas o días festivos en los que se trabaje el plus denominado festivo con un recargo mínimo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

SIXTO.- La última pretensión de la parte actora consiste en que se declare que las licencias contempladas en el convenio de sidero de Badajoz se consideren en días hábiles, no naturales, a excepción de las de matrimonio.

La parte demandada se opuso a esta pretensión alegando que la empresa no hace más que aplicar lo que literalmente dice el convenio y que, en todo caso, la pretensión de la parte actora, en cuanto supone una impugnación del convenio colectivo, se debía llevar a cabo a

través de esta modalidad procesal y no por la vía del conflicto colectivo, con lo que parece aludir a la excepción de inadecuación de procedimiento que puede plantearse por la demandada al amparo del art. 85.2 LRJS.

Para resolver esta cuestión, se ha de comenzar señalando que, aunque es cierto que la misma se podría vehicular por la vía del procedimiento de impugnación de convenio colectivo, también lo es que ello no impide que dicha cuestión pueda plantearse por la vía del procedimiento de conflicto colectivo, como también ocurriría con la cuestión planteada en el fundamento anterior, respecto de la cual, sin embargo, la empresa no ha invocado inadecuación de procedimiento alguno. Esta afirmación tiene su apoyo en el art. 163.4 LRJS, según el cual *“La falta de impugnación directa de un convenio colectivo de los mencionados en el apartado 1 de este artículo no impide la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación, a través de los conflictos colectivos o individuales posteriores que pudieran promoverse por los legitimados para ello, fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho”*. La única consecuencia que esto tiene es que los efectos de la decisión que en este proceso se tome se circunscribirían al ámbito estricto de las partes implicadas en el mismo, esto es, al ámbito de la empresa demandada, sin extenderse generalmente a todas las partes incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, lo que sí ocurriría en el caso de haber elegido el proceso de impugnación de convenio colectivo, tal y como se desprende del art. 166 LRJS. Por ello, el ya citado art. 163.4 LRJS obliga al juez o tribunal, que en dichos procedimientos de conflictos colectivos o individuales apreciara la ilegalidad de alguna de las referidas disposiciones, a ponerlo en conocimiento del Ministerio Fiscal para que, en su caso, pueda plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos. Es por ello que la excepción procesal de inadecuación de procedimiento ha de ser desestimada.

Entrando en el fondo de la cuestión, ya se ha dicho en el fundamento anterior, con base en el art. 85.1 ET, que los convenios no pueden ser contrarios a las leyes ni, por ende, a la interpretación que de estas se haga por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, como complemento del ordenamiento jurídico que es según el art. 1.6 CC.

Sentado lo anterior, para resolver la controversia, se ha de mencionar la STS de 30-3-2022, citada por la defensa de la parte actora, según la cual *“Sobre la fijación del día de inicio del cómputo del periodo de disfrute de permisos y licencias reconocidos en convenio colectivo, la STS 811/2020, 29 de septiembre de 2020 (rec. 244/2018), recuerda que “esta Sala IV del Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse interpretando el Convenio Colectivo estatal para el sector del Contact Center -BOE de 27 julio 2012- (STS/4ª de 13 febrero 2018, rec. 266/2016); el Convenio colectivo del sector de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos -BOE de 18 enero 2017- (STS/4ª de 11 marzo 2020, rec. 192/2018); el Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos -BOE de 18 de enero de 2017- y Acuerdo de Homologación de condiciones para el personal de TRAGSATEC (STS/4ª de 11 marzo 2020, rec. 188/2018); el V Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (STS/4ª de 17 marzo 2020, rec. 193/2018); y el XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública -BOE de 6 marzo 2018- (STS/4ª de 9 julio 2020, rec. 198/2018)”. Por su parte, la STS 811/2020, 29 de septiembre de 2020 (rec. 244/2018) se pronuncia sobre el Convenio colectivo del sector de Grandes Almacenes 2017-2020 (BOE 7 de octubre de 2017).*



Y, como expresa esta última sentencia, hemos partido de que la regulación que llevan a cabo los convenios colectivos "no puede ser sino una mejora del régimen de descansos, fiestas y permisos que establece el artículo 37.3 ET", por lo que lo primero que ha de discernirse es cuál es la interpretación que ha de hacerse de cada uno de los permisos que se reconocen en el precepto legal, a la cual ha de estarse en todo caso.

3. Se reproduce a continuación la STS 811/2020, 29 de septiembre de 2020 (rec. 244/2018), mencionando el convenio colectivo aplicable en el supuesto que en el presente recurso tenemos que resolver: los apartados B), C) y D) del artículo 35, I, del Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA, y Grup Supeco-Maxor, SL)(BOE de 6 de septiembre de 2016).

La doctrina de esta Sala, plasmada en las sentencias que se han citado, subraya que "el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta", ya que, si el hecho que origina el derecho al permiso acontece en un momento distinto al tiempo de trabajo (suspensión del contrato, vacaciones, disfrute de otro permiso distinto, ...), "no tendría sentido la ausencia del trabajo". Así, en relación con el permiso de quince días por matrimonio del artículo 37.3 a) ET ("quince días naturales en caso de matrimonio") -que el artículo 35, I, B del convenio aquí controvertido reproduce literalmente-, hemos dicho que la fecha del matrimonio está incluida en los quince días que concede la ley/convenio "salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable" (STS 12 mayo 2009, rec. 4/2008). Y hemos precisado, en la STS 257/2020, 17 de marzo de 2020, rec. 193/2018, que "es obvio que si el día de la ceremonia es laborable deberá computarse dentro de los quince días, puesto que en caso contrario supondría en realidad el reconocimiento de dieciséis días de permiso"; pero, por el contrario, si la celebración del matrimonio se lleva a cabo en un día festivo o no laborable para la persona trabajadora, el día inicial del permiso por matrimonio será el siguiente laborable a dicha celebración.

Por consiguiente, los permisos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo habrán de disfrutarse a partir del momento en que, en efecto, el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo (día laborable) y no desde una fecha en que no tenía tal obligación."

En el mismo sentido, la STS de 24-2-2022, también citada por la parte actora, señala que "El permiso sólo tiene sentido si se proyecta sobre un período de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues -de lo contrario- carecería de sentido que su principal efecto fuese "ausentarse del trabajo"; en consecuencia, lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario."

Aplicando la doctrina expuesta, cabe concluir que, con independencia de que el art. 49 del convenio aplicable en los presentes autos se refiere a las licencias en días naturales y apreciando la ilegalidad de este precepto convencional, éstos han de ser considerados como hábiles o laborables y no naturales, a excepción de las de matrimonio (puesto que estos sí se reflejan en la ley como días naturales, con la particularidad de que el comienzo del permiso debe ser en día laborable cuando coincida el día de la ceremonia con día no laborable), en los términos en que se pronuncia sobre esta cuestión la jurisprudencia citada.

Todo lo expuesto deriva en la estimación parcial de la demanda interpuesta.



VISTOS los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

FALLO

Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por el sindicato UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) EXTREMADURA contra la empresa COBRA INSTALACIONES Y SERVICIOS SA, los sindicatos CCOO y CSIF y el comité de empresa, debo declarar y declaro el derecho del comité de empresa a ser informado de los turnos, horarios, descansos, vacaciones, excedencias, licencias, etc, de forma mínimo mensual, que tengan lugar en la empresa demandada, condenando a las partes codemandadas a estar y pasar por esta declaración.

Asimismo, debo declarar y declaro que la empresa ha de abonar a todos los trabajadores las horas o días festivos en los que se trabaje el plus denominado festivo con un recargo mínimo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, condenando a las partes codemandadas a estar y pasar por esta declaración.

Por último, debo declarar y declaro que las licencias contempladas en el art. 46 del convenio de siderometalurgia de Badajoz han de ser consideradas en días hábiles y no naturales, a excepción de las de matrimonio, condenando a las partes codemandadas a estar y pasar por esta declaración.

Asimismo, procede poner en conocimiento del Ministerio Fiscal que este Juzgado ha considerado ilegales los arts. 33 y 49 del convenio de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz a los efectos de que pueda proceder a plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios.

Notifíquese a las partes la presente resolución, con advertencia de que no es firme, y de que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social.

Con todo, será indispensable que, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, al tiempo de anunciar el recurso de suplicación, acredite haber consignado en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre de este juzgado la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacer constar la responsabilidad solidaria del avalista. En cambio, si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de seguridad social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la TGSS y una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por este juzgado.

Además, el recurrente deberá, bien al anunciar el recurso de suplicación o bien al momento de formalizarlo, hacer un depósito de 300 euros en la precitada cuenta.



Por último, y en cualquier caso, están exceptuados de hacer todos estos ingresos las entidades públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón de su condición de trabajador (no, por tanto, de personal estatutario de la seguridad social) o beneficiario del régimen público de seguridad social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una entidad gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de seguridad social de pago periódico, al anunciar el recurso, deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que, en su caso, lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Incorpórese la presente sentencia al correspondiente libro y llévase testimonio de la misma a los autos de su razón,

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

PUBLICACIÓN. Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia por SS. el **magistrado D. Juan Antonio Boza Romero**, habiéndose celebrado 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 requirieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjuicio, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes, ex Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.”

Concuerda bien y fielmente con su original al que me remito, y para que surta los efectos oportunos, expido el presente que firmo en BADAJOZ, a veintisiete de abril de dos mil veintidós. Doy fe.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA





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.

