

TRON- 117/12



Juzgado Social 20 Barcelona
Rda. de Sant Pere, 41 1a.planta
Barcelona Barcelona
TEL: 932688020 FAX: 93 268 80 33
N.I.G.: 08019 - 44 - 4 - 2012 - 8022343

16 NOV 2012

Ignacio González Pérez
Via Laietana 16 6º
Barcelona 08003 Barcelona

Procedimiento Conflicto colectivo 465/2012

Parte actora: SECRETARIO GENERAL DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CCOO DE
LA AUTORIDAD PORTUARIA DE BARCELONA
Parte demandada: AUTORITAT PORTUÀRIA DE BARCELONA

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN
Secretario Judicial Rafael Lafuente Sevilla

En Barcelona, a doce de noviembre de dos mil doce.

De conformidad con la sentencia anterior, notifíquese a las partes la misma, y una vez sea firme la resolución procedase al archivo del procedimiento.

Notifíquese a las partes la presente resolución.

MODO DE IMPUGNACIÓN: mediante recurso de **REPOSICIÓN** ante el **Secretario Judicial**, que se debe presentar en este órgano judicial en el plazo de **TRES** días hábiles, contados desde el siguiente al de la notificación, debiendo expresar la infracción en que haya incurrido la resolución. Sin estos requisitos no se admitirá el recurso. La interposición del recurso no tendrá efectos suspensivos respecto de la resolución recurrida (artículo 186.3 LRJS).

Lo dispongo y firmo.

DILIGENCIA. Seguidamente se cumple lo acordado. Doy fe.





JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 20
DE BARCELONA



Autos: 465/12

SENTENCIA 488/12

En Barcelona, a 12 de noviembre de 2012.

Vistos por mí, ~~Jesús Gómez Esteban~~, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 20 de Barcelona los autos 465/12 sobre conflicto colectivo instados por Pedro Cervantes Cano en su calidad de Secretario General de la Sección Sindical del sindicato CC.OO en la empresa demandada, asistido por el letrado Sr González Pérez frente a la empresa AUTORITAT PORTUARIA DE BARCELONA, asistida por el letrado Sr Antrás Puchal.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 10 de mayo de 2012 fue presentada ante el Juzgado Decano de Barcelona por la parte actora demanda, repartida a este Juzgado, en la que después de alegar los hechos que creyó oportunos, suplicó se dictase sentencia de acuerdo con los pedimentos contenidos en la misma.

En fecha 26 de julio de 2012 la parte actora aclaró su escrito de demanda.

SEGUNDO.- Señalado día y hora para la celebración del acto de juicio, abierto el acto de juicio oral, la parte actora se ratificó en su demanda. La empresa demandada se opuso a las pretensiones de contrario solicitando se dictara sentencia por la que se absolviera a su patrocinada. Recibido el juicio a prueba se practicaron las admitidas, uniéndose la documental a los autos. Posteriormente las partes elevaron sus conclusiones a definitivas, y quedó el juicio visto para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El art. 17 del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias al regular la jornada señala que "La duración máxima de la jornada general de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientas

cuarenta y siete horas anuales".

SEGUNDO.- El art. 4 del RD Ley 20/11 de 30 de diciembre de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, en vigor desde el 1 de enero de 2012, en su art. 4 al regular la "reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos" señala que "A partir del 1 de enero de 2012, y para el conjunto del sector público estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos.

Esta media semanal se entenderá sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan, que experimentarán las adaptaciones necesarias para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria.

Para la efectiva y homogénea aplicación de esta medida en el ámbito de la Administración General del Estado se autoriza al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar las instrucciones necesarias para adecuar los calendarios laborales vigentes, incluidos los sistemas de seguimiento del cumplimiento horario, previa negociación en el seno de la Mesa General de Negociación".

TERCERO.- Mediante escrito de 30 de marzo de 2012, doc. 4 de la parte actora a cuyo contenido me remito y doy íntegramente por reproducido, la empresa demandada comunicó a la representación de los trabajadores el nuevo calendario laboral del año 2012.

En el punto tercero de dicho documento, y alegando el art. 4 del RD Ley 20/11 citado, partiendo de la jornada semanal de trabajo en promedio no inferior a las 37 horas y 30 minutos, la empresa fijó para el personal técnico-administrativo afectado por el II Convenio Colectivo citado el cómputo anual de las horas del año 2012 en 1.678 horas.

En el punto cuarto de dicho documento la empresa comunicó la "regularización de la jornada anual", partiendo de un total de 226 días y de las citadas 1.678 horas, fijando desde el 1 de enero al 9 de abril de 2012 por 68 días a 7'25 horas un total de 493 horas y del 10 de abril al 31 de diciembre de 2012 por 158 días y 7'50 horas un total de 1.185 horas, acompañando calendario laboral del año 2012.

CUARTO.- En fecha 11 de enero de 2012, doc. 5 de la demandante a cuyo contenido me remito y doy íntegramente por reproducido, se emitió por la Presidencia de la Autoridad Portuaria y tras la vigencia del RD Ley 20/11 unas instrucciones "generales para las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado en aquellas cuestiones que, a la espera de instrucciones más concretas de los órganos competentes para ello, es conveniente afrontar de forma preventiva al objeto de evitar posibles futuras disfunciones".

En el párrafo cuarto de dichas instrucciones consta que "El Real Decreto-ley en su artículo 4. Reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos establece que a partir del 1 de enero de 2012, y para el conjunto del sector público estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos. *En este sentido, es suficiente hacer referencia a que el convenio colectivo actualmente en vigor en su parte normativa regula en su artículo 17 que la duración máxima de la jornada general de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de*



trabajo efectivo de promedio de cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales".

QUINTO.- En fecha 11 de abril de 2012 fue presentada por la parte actora reclamación previa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Según lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, los hechos declarados probados en la sentencia se han obtenido de la valoración conjunta de la prueba, de acuerdo con los principios de la sana e imparcial crítica y en especial de la documental aportada.

SEGUNDO.- Solicita la parte actora tras su aclaración de la demanda sea declarado el derecho de los trabajadores a realizar una jornada de trabajo efectivo de promedio de 37'5 horas semanales, equivalentes en cómputo anual a 1.647 horas anuales de trabajo efectivo, declarando la nulidad de la decisión empresarial fijando en 1.678 horas anuales de trabajo efectivo el calendario para el año 2012. Y ello por entender que dicha decisión unilateral de la empresa incumple el art. 17 del Convenio del sector, que ya fijaba la jornada de trabajo semanal efectivo de promedio en 37'5 horas, si bien como máximo, pero con una equivalencia de 1.647 horas anuales, vulnerando el mandato del propio art. 4 del RD Ley 20/11, no habiendo sido dictada instrucción alguna por órgano competente y tomando unilateralmente la empresa su decisión e incumpliendo las propias instrucciones del Presidente de Puertos del Estado y la resolución de 20 de diciembre de 2005 de la Secretaría General para la Administración Pública sobre instrucciones de jornada y horarios, entendiéndose dicha medida empresarial como una modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo de los trabajadores.

La empresa demandada, entendiéndose procedente el trámite procesal del conflicto colectivo para la resolución de la controversia de autos, se opone a la consideración de la medida empresarial como una modificación sustancial de condiciones de trabajo prevista en el art. 41 del ET, al haber aplicado una norma con rango de ley como el RD Ley 20/11, siendo el número de 1.678 horas de trabajo efectivo fijado con arreglo al mismo para el año 2012 desde el mes de abril y reflejado en calendario laboral consecuencia de adaptar los 226 días laborables descontando vacaciones a la exigencia del RD Ley en materia de jornada semanal, entendiéndose haberse venido computando los días de asuntos propios como jornada anual, de ahí la previsión del Convenio.

TERCERO.- Para la resolución de los autos, y pese a que la cuestión no afecta al cauce procesal del conflicto colectivo elegido por la parte actora, no excepcionado por la empresa, si resulta muy relevante analizar el marco normativo a partir del que la empresa entiende procede fijar la jornada anual de trabajo en 1.678 horas frente a las 1.647 horas reclamadas en demanda y recogidas en Convenio. Así tanto de la contestación a la demanda como del documento de 30 de marzo de 2012 en el que la empresa confeccionó el calendario laboral con arreglo al nuevo marco de horas de trabajo anuales que entiende aplicable, se funda su decisión en la vigencia del RD Ley 20/11, en concreto su artículo 4, en vigor desde 1 de enero de 2012.

Señala la STSJ de Madrid de 17 de abril de 2012 que "DECIMONÓVENO.- Descartadas las razones que permitirían plantear cuestión de inconstitucionalidad contra la disposición final primera de la ley de la CM 6/11, la conclusión obligada es desestimar la demanda donde se pide la declaración de falta de conformidad a derecho de las "Instrucciones del Director General de Función Pública para la aplicación de la disposición adicional primera de la Ley 6/2011 de 28 de diciembre de Medidas Fiscales y Administrativas", pues, digámoslo una vez más, estas Instrucciones son solo fiel reproducción de la ley de la que traen causa.

Aún así, *queremos resolver* la alegación de demanda referida a que el establecimiento de una jornada de 37,5 horas semanales por parte de la CM supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo que no ha seguido el trámite establecido en el art. 41 del ET y, por tanto, constituye una decisión nula.

No lo es, ya que el supuesto contemplado en ese precepto estatutario se refiere sólo a los casos en que la modificación de condiciones laborales se produce por iniciativa unilateral de la empresa por causas determinadas, lo que no es el presente, donde no cabe duda de que la medida impugnada trae causa directa y obligada de una ley, y, por lo mismo, no precisa la indicada tramitación procedimental estatutaria, como tampoco la requirió en su día la adaptación que debieron hacer las empresas para dar efectividad a la jornada laboral de 40 horas semanales establecida por L4/83 de 29 de junio, que llevó a decir al TC en sentencia 210/90 lo siguiente:

"La aplicación inmediata de la Ley 4/1983 desde su entrada en vigor tampoco vulnera el art. 37.1 CE por repercutir y producir efectos sobre los convenios colectivos vigentes en ese momento. En efecto, el respeto al derecho constitucional a la negociación colectiva no obliga necesariamente al legislador a posponer la entrada en vigor de la norma al momento de la terminación del periodo de vigencia de los convenios colectivos, hasta el punto que, de no hacerlo así, haya de estimarse que lesiona aquel derecho constitucional. El art. 37.1 CE, ni por sí mismo ni en conexión con el art. 9.3 CE, puede oponerse o impedir la producción de efectos de las Leyes en la fecha dispuesta por las mismas. Es el convenio el que debe respetar y someterse a la Ley y a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario, siendo constitucionalmente inaceptable que una Ley no pueda entrar en vigor en la fecha dispuesta por el legislador. La cuestión de cuándo entra en vigor una Ley, y en general de la aplicación en el tiempo de la misma, son materias en principio de plena competencia del legislador, teniendo éste una amplísima libertad de configuración y decisión al respecto. Y, si en uso de tal libertad, el legislador establece una concreta fecha de entrada en vigor, la Ley habrá de entrar en vigor entonces, aun cuando afecte a convenios colectivos vigentes, sin que tal efecto pueda estimarse lesivo del art. 37.1 CE, ni este precepto pueda impedir la producción de efectos de la Ley en la fecha prevista. Pues, como ya se ha anticipado, del art. 37.1 CE no emana ni deriva el supuesto derecho a que lo establecido en el convenio colectivo (en nuestro caso, en materia de jornada) permanezca inalterado y sea inmune a lo establecido en una Ley posterior hasta el momento en que el convenio pierda vigencia, aun cuando la voluntad de dicha Ley sea entrar en vigor inmediatamente en la fecha en ella dispuesta".

Dicha doctrina resulta aplicable en autos al no provenir, sin perjuicio de lo que

se examinará, la decisión empresarial de una valoración de causas que obliguen ex art. 41 del ET a tomar una decisión empresarial modificando condiciones de trabajo en la empresa, sino entender mera aplicación de norma con rango de ley la medida adoptada para modificar el número de horas anuales de jornada de trabajo.

CUARTO.- Lo anterior, que impide por lo dicho entender que la empresa haya modificado sustancialmente las condiciones de trabajo de su personal de forma colectiva, en concreto su jornada de trabajo, obliga a examinar la cuestión jurídica planteada en autos cual es si, en aplicación del RD Ley 20/12 la empresa, constando en convenio colectivo en su art. 17 al regular la jornada de trabajo junto con un máximo semanal de trabajo efectivo de 37'5 horas una equivalencia de 1.647 horas anuales puede, ex RD Ley citado, entender la empresa que dicho cómputo anual es de 1.678 horas anuales en aplicación de dicha norma y ello desde abril de 2012 como comunicó en calendario laboral de 2012.

La respuesta a dicha cuestión, a criterio de este Juzgador, es negativa. Y ello porque la jornada de trabajo efectivo tanto en Convenio como en el RD Ley es idéntica, 37'5 horas semanales de trabajo efectivo, si bien el Convenio la fija como máxima y el RD Ley como mínima. No conteniendo dicho RD Ley una equivalencia en horas de trabajo anuales la empresa no puede ampliar unilateralmente y pretendiendo el amparo de dicha norma el fijado claramente en Convenio como equivalentes a la idéntica jornada de 37'5 horas semanales de trabajo efectivo, 1.647 horas.

La justificación que realiza por la empresa en su contestación resulta forzada y no amparada, a criterio de este juzgador, por la regulación contenida en el RD Ley 20/11 y ello porque la norma convencional es clara en su literalidad: la jornada semanal de 37'5 horas equivale a 1.647 horas anuales. Si se toma el calendario laboral de la empresa no puede entenderse que en dicha fijación de jornada anual por Convenio se hayan computados los posibles días por asuntos particulares a disfrutar por los trabajadores, 6 al año, susceptibles de su disfrute o no, existiendo incluso otros días de licencia retribuida como el 16 de julio, el 24 y el 31 de diciembre. En realidad lo que el RD Ley que la empresa aplica permite únicamente es fijar un mínimo de jornada semanal, las 37'5 horas, pero no establece una equivalencia en horas anuales que realiza el Convenio aplicable para dichas 37'5 horas semanales (si bien entendidas como máximo): las 1.647 horas.

Asumir la interpretación de la empresa supondría no una alteración impuesta por norma con rango de ley de la jornada de trabajo semanal, única permitida por la misma sino otro tipo de modificaciones no amparadas por ella porque el Convenio al establecer la equivalencia en horas anuales ya parte de la misma jornada de 37'5 horas semanales, encontrándonos con la decisión empresarial en realidad ante una alteración del número de días de trabajo efectivo a realizar en la empresa o del incremento de horas diarias que los trabajadores en las concretas jornadas de trabajo en las que prestan servicios (descontando vacaciones y las diversas licencias retribuidas de las que pueden disfrutar) a lo largo del año realizan. Para ello, y a criterio de este juzgador, la empresa no puede pretender la cobertura normativa del RD Ley 20/11 sino acudir a otros medios permitidos en su caso en derecho (ahora si una modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva, o un incremento de las horas anuales de

trabajo equivalentes a las 37'5 semanales via negociación colectiva o descuelgue), trámites no seguidos.

A lo anterior coadyuva incluso la propia interpretación del RD Ley 20/11 realizada por la Presidencia de la Autoridad Portuaria, doc. 5 del actor, en el que, junto con otras materias que entiende sí afectadas por dicha norma fijando una serie de instrucciones interpretativas, respecto de la jornada ordinaria de trabajo y "como suficiente" es decir sin establecer ningún criterio al prever ya el Convenio aplicable la jornada de 37'5 horas semanales fijada en RD Ley, se remitió al cómputo anual de 1.647 horas anuales, no a otro superior en interpretación del RD Ley.

En consecuencia y como pretende la parte actora, procede mantener como equivalentes a la jornada de trabajo ordinaria en promedio semanal de 37'5 horas la de 1.647 horas anuales, dejando sin efecto la jornada anual de 1.678 horas anuales fijada por la empresa en calendario laboral de 30 de marzo de 2012.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta en materia de conflicto colectivo por Pedro Cervantes Cano, en su calidad de Secretario General de la Sección Sindical del sindicato CC.OO en la empresa demandada frente a AUTORITAT PORTUARIA DE BARCELONA, debo declarar y declaro el mantenimiento como equivalentes a la jornada de trabajo ordinaria en promedio semanal de 37'5 horas la de 1.647 horas anuales, dejando sin efecto la jornada anual de 1.678 horas anuales fijada por la empresa en calendario laboral de 30 de marzo de 2012.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la misma, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Reguladora de la Jurisdicción Social, cabe RECURSO DE SUPPLICACION ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que deberá anunciarse dentro de los CINCO días siguientes a la notificación de la presente resolución, haciendo al propio tiempo nombramiento de Letrado. Se advierte al recurrente que no fuera trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del beneficio de justicia gratuita en los términos establecidos en la Ley 1/1996, de 10 de enero de Asistencia Jurídica Gratuita, que deberá acreditar en el momento de interponerlo el ingreso de 300 euros en la c/c la c/c de BANESTO, de la oficina de la Ronda de Sant Pere nº 47 cuenta 0603 0000 65 0465 12, aportando el resguardo acreditativo.

Dicho recurso no impedirá la ejecutividad de la presente sentencia desde su dictado.

Así lo manda y firma Jesús Gómez Esteban, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 20 de Barcelona.



PUBLICACIÓ. Avui el/la magistrat/ada jutge/essa ha llegit i ha publicat aquesta Sentència en audiència pública. En dono fe.

www.gva.es