



JDO. DE LO SOCIAL N. 1 ZARAGOZA

SENTENCIA: 00290/2013
**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1
 DE ZARAGOZA.-**
 Autos nº 454/13

SENTENCIA NUM. 290

En Zaragoza, a diecinueve de julio de dos mil trece.

VISTO por mí, Ana-Isabel Fauro Gracia, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de Zaragoza, el presente juicio seguido bajo el nº 454/13, a instancia de la **CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F)**, representada por la Letrado Dña. Antonia Medina García, frente al **AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD (RESIDENCIA MUNICIPAL SAN ÍNIGO)**, representado por la Letrado Dña. Patricia Vicén Quilis; sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo; y

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 2 de mayo pasado tuvo entrada en este Juzgado demanda presentada por la parte actora cuyo conocimiento correspondió a este Juzgado por turno de reparto, en la que después de alegar los hechos que creyó oportunos, suplicó a este Juzgado dictase sentencia de acuerdo con los pedimentos vertidos en el suplico de la misma.

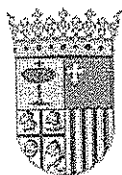
SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto de juicio, este tuvo lugar el día señalado este tuvo lugar con asistencia de ambas partes. La actora ratificó su demanda, oponiéndose a la misma la demandada conforme a las alegaciones que constan en acta. Practicadas las pruebas propuestas y admitidas, en trámite de conclusiones ambas partes solicitaron que se dictara sentencia conforme con sus respectivas pretensiones, quedando seguidamente los autos para dictar sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales, excepto el plazo para dictar sentencia.

HECHOS PROBADOS

1º.- En la residencia municipal San Ínigo, residencia asistida dependiente del Ayuntamiento de Calatayud, prestan sus servicios 23 trabajadores de las categorías profesionales de celadores y auxiliares de enfermería. Las relaciones laborales se rigen por el Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Calatayud (BOP de Zaragoza de 11.01.2010).

2º.- La modificación objeto de impugnación en este procedimiento afecta a todo personal que presta servicios en la residencia municipal referida como celador o auxiliar de enfermería.



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

3º.- Por resolución de la Alcaldía de Calatayud, de 11.02.2013, se acordó iniciar los trámites necesarios para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de auxiliares de enfermería y celadores de la residencia municipal San Iñigo, en horario diurno, conforme a la propuesta adjunta a la resolución. En dicha propuesta (que obra en autos –folios 26 a 33– dándose por reproducido su contenido en su integridad) se indicaba como causa de la modificación, para respuesta a los principios de eficacia y eficiencia que postula la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común, razones organizativas para mejorar el servicio que se da a los residentes con el personal existente en ese momento debido a que por razones económicas no se puede incrementar el número de sanitarios de la residencia, teniendo en cuenta que para el año 2013 se había previsto un coste del servicio de 2.150.037,42 € del que, una vez descontada la subvención de la comarca y lo recaudados por tasa, quedaba a cargo del Ayuntamiento la cantidad de 927.15,64 €, además de la dificultad de incrementar el personal por aplicación de lo ordenado en el RD ley 20/2011 de 30 de diciembre y el art. 23 de la Ley de Presupuestos generales del Estado para 2013.

4º.- Iniciado el periodo de consultas, los días 22 y 26 de febrero, y 1 y 6 de marzo tiene lugar las reuniones entre el Ayuntamiento y los representantes de las secciones sindicales, teniendo lugar la última de ellas sin que la representación de los trabajadores aceptara la modificación propuesta por el Ayuntamiento, y tras la que ambas partes dan por concluido el periodo de consultas, si acuerdo.

5º. Previa propuesta formulada al efecto por la Concejal delegada de personal, emisión de informe por el Técnico de la Unidad de Personal del Ayuntamiento de Calatayud y Acuerdo de 20.03.2013 de la Comisión de Hacienda y Régimen Interior, la Junta de Gobierno Local, en sesión de 25.03.2013, adoptó acuerdo del tenor literal que obra en autos (folios 59 y 60), por el que se acordaba modificar las condiciones de trabajo de auxiliares de enfermería y celadores de la residencia Municipal San Iñigo, en horario diurno y que surtiría efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación, consistiendo la modificación en *“utilizar la rueda de trabajo presentada por la Sección sindical CSI-CSIF en la que se respeta generalmente el descanso semanal en fines de semana alternos, aplicándole dos semanas de corretornos, la semana 6 y la semana 16, respetándole en todo caso los festivos del lunes de la semana 6 y el jueves de la semana 16, que serán disfrutados por el trabajador y serán cubiertos, en caso necesario, por la figura del corretornos de la otra semana”*. En el mismo acuerdo se indica que se entendía por *corretornos* aquel trabajador que realizando el turno que le correspondía por rueda de trabajo (mañana) a lo largo de la semana de corretornos se hace responsable de cambiar el turno de mañana a la tarde o de tarde a mañana o de cubrirlo si así lo requiere el servicio aun estando de descanso, siendo compensado día trabajado por día de descanso y si diera lugar con el plus de festividad correspondiente. En el Acuerdo se establece, además, que la figura del corretornos solo se utilizará cuando se haga imprescindible para el buen funcionamiento de los servicios. El acuerdo fue notificado al Comité de Empresa y a cada uno de los trabajadores afectados.

6º.- Hasta la modificación operada por medio del acuerdo referido en el hecho anterior, el horario de trabajo de auxiliares de enfermería y celadores en la residencia San Iñigo era en turnos de mañana, 7.30 a 15 horas, y de tarde, de 14.30 a 22 horas. Además, hay un turno de noche (de 22 a 8 horas) que no queda afectado por la modificación operada.

7º.- Con la aplicación del horario establecido en el Acuerdo de 25.03.2013, los excesos de jornada que pueden producirse se compensan con descansos equivalentes. Además puede ocurrir que de forma puntual y en función de la aplicación práctica de la mediada, pueda verse afectado el descanso mínimo entre jornadas, pues puede ocurrir que el trabajador haya hecho turno de mañana y por necesidades de los servicios sea llamado durante el turno de tarde, finalizando a las 22 horas, y debiendo incorporarse al día siguiente a las 7:30 horas, sin que el acuerdo contenga previsión alguna al efecto que garantice con su aplicación, en todo caso, el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.

8º.- Ya el 5.07.2011 el equipo de gobierno del Ayuntamiento de Calatayud había presentado a la representación de los trabajadores municipales una propuesta de plan de reorganización de recursos humanos, a fin de racionalizar determinados aspectos que afectaban al personal, teniendo en cuenta las circunstancias económicas en que se encontraba el Ayuntamiento. Entre las medidas incluidas en el Plan se recogía, en general, la racionalización de la contratación de personal temporal y, concretamente, por lo que se refiere a la Residencia asistida, se establecía como propuesta la de conjugar la distribución de efectivos con la prestación de un servicio adecuado dado el interés general y social de servicio, para lo cual se hacía necesario valorar los recursos necesarios para delimitar una sólida plantilla fija que podría estar coordinada mediante una efectiva regulación de la jornada y de los tiempos de trabajo. Con objeto de tratar las medidas propuestas en el Plan, a lo largo de 2011 y 2012 se fueron produciendo una serie de reuniones entre el Alcalde y la Mesa de Negociación (con representantes de las secciones sindicales del Comité de empresa y de la Junta de personal), en las que se ponía de manifiesto que la deuda del Ayuntamiento era, con terceros, de casi cuatro millones de euros, y de más de siete millones de euros con los bancos. En las reuniones referidas se venía insistiendo en la necesidad de reducir al mínimo la contratación temporal.

9º.- Durante los años 2010, 2011 y 2012 consta que la demandada ha llevado a cabo unas 90 contrataciones temporales –de breve duración- de celadores, auxiliares de enfermería y ATS/DUE para la Residencia San Iñigo.

10º.- Se da por reproducido en su integridad el contenido del informe de 4.06.2013 emitido por la Inspección de trabajo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados resultan, conforme al art. 97.2 de la LRJS, de la valoración conjunta de la prueba documental aportada a los autos por ambas partes litigantes.

SEGUNDO.- La parte actora formula la demanda que nos ocupa al objeto de que se deje sin efecto la decisión de la demandada que modifica el horario de trabajo del personal auxiliares de enfermería y celadores de la residencia municipal San Iñigo, del Ayuntamiento demandado, con fundamento en que dicha decisión se ha adoptado sin respetar la buena fe que debe presidir la negociaciones, pues se indica en el acuerdo que se ha servido de una rueda propuesta por el sindicato demandante, lo que no es cierto. Alega la demandante, además, que no constan las razones organizativas que el Ayuntamiento alega para proceder a la modificación y que ésta, en los términos acordados por la demandada vulnera lo dispuesto en los art. 34 y 33 del convenio aplicable, en cuanto a descanso semanal y pausa diaria, y periodo mínimo de descanso entre jornadas, además de que impone una disponibilidad al trabajador que no se retribuye.

Frente a dicha pretensión la demandada se ha opuesto alegando que ha llevado a cabruna modificación legal, por causas que concurren y la justifican, además de que se ha seguido el trámite de consultas que impone la norma, y que las razones que motivan la decisión constan en la resolución de la alcaldía a la que se acompañaba la propuesta de modificación, en la que se alude a las razones organizativas a fin de reforzar los turnos con mayor carga de trabajo. Alegó que se había mantenido el periodo de consultas en las que también se habían puesto de manifiesto las razones de la modificación, y negó que hubiera vulneración alguna de la normativa del convenio sobre descanso entre jornadas y sobre descanso semanal.

Planteadas así las respectivas pretensiones, cabe recordar que el art. 41.4 del ET establece que *“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” añadiendo que “durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo”. Por su parte, el nº 5 del mismo precepto establece que, para el caso de que finalice el periodo de consultas sin acuerdo, que “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”.

Pues bien, comenzando por la cuestión de la vulneración de la obligación de negociar de buena fe en que habrían incurrido la demandada, conviene precisar que, como recuerda la STS de 16.11.2012, del propio tenor literal de los párrafos transcritos se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas previo a la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe. Como ya tuvo ocasión de señalar esta Sala en su sentencia de 30 de junio de 2011 (rec. 173/2010), aún cuando en el precepto legal no se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas, habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. Un proceso realmente negociador exige una dinámica de propuestas y contrapropuestas, con voluntad de diálogo y de llegar a un acuerdo, lo que obliga a la empresa, como beneficiaria de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de sus empleados e iniciadora del proceso, no sólo a exponer la características concretas de las modificaciones que pretende introducir, su necesidad y justificación, sino que también, en el marco de la obligación de negociar de buena fe, debe facilitar de manera efectiva a los representantes legales de los trabajadores la información y documentación necesaria, incumbiendo igualmente a la empresa la carga de la prueba de que -como acertadamente señala la resolución de instancia- ha mantenido tales negociaciones en forma hábil y suficiente para entender cumplimentados los requisitos expuestos, pues de no ser así, se declarará nula la decisión adoptada (artículo 138 de la ley procesal laboral).

En el supuesto que nos ocupa, consta acreditado ampliamente que, pese a que no se haya alcanzado acuerdo alguno en relación a la modificación planteada por el Ayuntamiento, las partes, ambas, sí han negociado de buena fe en las consultas previas que impone la norma. De ello dan cuenta el contenido de las actas que recogen el desarrollo y resultados de las reuniones entre el Ayuntamiento y la representación sindical (folios 40 a 50) de la que resulta que efectivamente se trabaja sobre la rueda propuesta por el Sindicato demandante, como base que es estudiada por las demás secciones sindicales y por la Corporación demandada aunque finalmente, se introduce en ella la figura del correturnos, y no se renuncia a imponer el turno de jornada partida que inicialmente se había previsto por la empleadora. El Ayuntamiento expone sus razones en las reuniones celebradas, se estudian las distintas propuestas de la parte social, y se realiza finalmente, una nueva oferta (respetar la rueda propuesta por el Sindicato actor, pero con la figura del correturnos las semanas 6 y 16) que no se aceptó por los representantes de las secciones sindicales. Por todo ello, debe rechazarse la denuncia de la demandante sobre la falta de buena fe en el período de consultas por parte de la demandada, estimando que proporcionó la información suficiente para asegurar una negociación efectiva, proponiendo alternativas que no se consideraron de contrario, y estudiando las propuestas de la representación

sindical, que dan cuenta de una voluntad negociadora real, ajustándose al estándar o modelo cuyas características esenciales se han señalado, en los términos exigidos por el artículo 41.4 del ET.

TERCERO.- Por lo que respecta a las cuestiones de fondo que sustentan la impugnación de la decisión empresarial, la actora alega, como primer punto, que no constan las razones organizativas que el Ayuntamiento alega para proceder a la modificación. La alegación no puede ser atendida, toda vez que examinado el contenido de la resolución de la Alcaldía de 11.02.2013 y asimismo el contenido de la propuesta de modificación, adjunta al Resolución, y con la que arranca el periodo de consultas, se pone de manifiesto claramente cuales son las razones del Ayuntamiento para justificar la medida. Y así, en la propuesta del Ayuntamiento, se indica como causa de la modificación propuesta, en respuesta a los principios de eficacia y eficiencia que postula la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común, y razones organizativas, para mejorar el servicio que se da a los residentes con el personal existente en ese momento debido a que por razones económicas no se puede incrementar el número de sanitarios de la residencia, teniendo en cuenta que para el año 2013 se había previsto un coste del servicio de 2.150.037,42 € del que, una vez descontada la subvención de la comarca y lo recaudados por tasa, quedaba a cargo del Ayuntamiento la cantidad de 927.15,64 €, además de la dificultad de incrementar el personal por aplicación de lo ordenado en el RD ley 20/2011 de 30 de diciembre y el art. 23 de la Ley de Presupuestos generales del Estado para 2013. Estos datos (costes del servicio, ingresos) no se cuestionan, como tampoco puede cuestionarse el contenido legal aludido. Todo ello, además, ha de ser puesto en relación con la propuesta de plan de reorganización de recursos humanos, a fin de racionalizar determinados aspectos que afectaban al personal, teniendo en cuenta las circunstancias económicas (deudas de casi cuatro millones de euros con terceros y de mas de siete millones con bancos) del Ayuntamiento, propuesta que éste había presentado, el 5.07.2011, a la representación de los trabajadores municipales, así como con todas las reuniones llevadas a cabo en los años 2011 y 2012 relacionadas con dicho Plan.

La demandante no ha discutido en ninguna de las reuniones llevadas a cabo, previas a la adopción de la medida impugnada, la concurrencia de las razones organizativas esgrimidas por la demandada, y tampoco en demanda cuestiona que éstas concurren efectivamente. Por lo demás, ha de advertirse que, ciertamente, la demandada pasa por una situación económica grave, que le obliga a ajustar y optimizar sus recursos, y que el art. 23.1 y 2 de la Ley de Presupuestos del Estado para 2013 le imposibilita incrementar plantilla y asimismo para la contratación de personal temporal, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Y en esta situación la forma de cubrir todas las necesidades del servicio con los recursos existentes justifica una modificación que imponga la prestación de servicios en forma tal que todas las eventualidades que se produzcan pueda ser atendidas por el personal existente en la residencia mediante la implantación de un corremos que atienda tales eventualidades.

CUARTO.- No obstante, y siendo cierto que concurren las causas de que la demandada se sirve para justificar la modificación horaria de los empleados de la residencia (auxiliares de enfermería y celadores), la medida concreta impuesta, no se ajusta a derecho toda vez que, tal como alega la parte actora, y como afirma el Inspector de trabajo en su informe emitido en autos, con el sistema de correturnos establecido, en su aplicación práctica, se pueden producir, puntualmente (el informe de la Inspección de trabajo incluye un ejemplo práctico de lo que puede ocurrir), casos en que no se respete el descanso mínimo de 12 horas entre jornada, que impone el Convenio Colectivo del personal laboral el Ayuntamiento de Calatayud, en su art. 33 -que regula el trabajo a turnos- cuyo apartado 2 dispone que *"en todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo acuerdo con el empleado"*. Este descanso mínimo entre jornadas no se regula con carácter general (como ocurre con el descanso semanal, que, conforme al art. 34.2 del Convenio, *"con carácter general... será de cuarenta y ocho horas*

ininterrumpidas, disfrutando dos fines de semana al mes de descanso”) sino que se establece “en todo caso”, sin excepción, salvo acuerdo con el empleado. La decisión empresarial litigiosa, por otro lado, no establece en su aplicación práctica, previsión ni limitación alguna dirigida a que garantizar al empleado el descanso mínimo entre jornadas. Y en este sentido, la modificación impuesta por el Ayuntamiento debe declararse nula por cuanto para que pueda imponerse un descanso entre jornadas inferior a las doce horas que establece el Convenio (como el que posibilita la decisión empresarial impugnada), en todo caso o sin salvedad alguna, se requiere un acuerdo expreso al efecto entre las partes, esto es, entre la empresa y trabajador afectado. Y faltando dicho acuerdo, la decisión empresarial que impone un sistema de correturnos con la posibilidad, en su aplicación práctica, de que dicho descanso entre jornadas sea inferior a doce horas, infringe el mandato del convenio colectivo aplicable, lo que obliga a la estimación de la demanda para dejar sin efecto la modificación establecida en el horario diurno para los trabajadores afectados por este conflicto.

QUINTO.- Contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación, de conformidad con lo establecido en el art. 191.2.e) de la LRJS.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por **CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F)**, frente al **AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD (RESIDENCIA MUNICIPAL SAN ÍÑIGO)**, se declara nula la modificación de la condiciones de trabajo, contenida en resolución de 25.03.2013 de la demandada, en cuanto establece el sistema de correturnos en el horario diurno de los auxiliares de enfermería y celadores de la residencia municipal San Íñigo.

Notifíquese la anterior sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe RECURSO DE SUPPLICACION ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, que deberá anunciarse dentro de los CINCO días siguientes a la notificación de la presente resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su Abogado o representante ante este Juzgado dentro del indicado plazo.

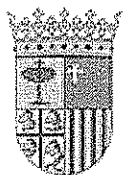
Todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social intente entablar el recurso de Suplicación consignará como depósito la cantidad de 300,00 € en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado en el Banco Español de Crédito S.A. (Banesto) cuenta nº 0030-8005, código de identificación de este Juzgado: 4913. El recurrente deberá hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría del Juzgado al tiempo de interponer el recurso.

De no anunciarse recurso contra la presente, firme que sea, procédase al archivo de las actuaciones, previa baja en el libro correspondiente.

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



PUBLICACION.- La anterior sentencia ha sido dada, leída y publicada por la Ilma. Sra. Magistrada Juez que la suscribe hallándose celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.



COMUNIDAD
AUTÓNOMA
DE ARAGÓN