

## Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 3211/2017 de 13 Dic. 2017, Rec. 3032/2017

Ponente: Saiz Areses, María Isabel.

Nº de Sentencia: 3211/2017

Nº de Recurso: 3032/2017

Jurisdicción: SOCIAL

Sentencia a favor de una empresa que habilita los sábados como jornada ordinaria en los meses con más producción

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. JORNADA LABORAL. La decisión empresarial de habilitar los sábados como día ordinario de actividad, por causas productivas y organizativas, como instrumento necesario para incrementar la competitividad y dar respuesta puntual a los clientes en aquellos periodos del año en que es mayor la producción, estudiando cada una de las propuestas realizadas por la representación de los trabajadores en el periodo de consulta, es ajustada a derecho. Negociación de buena fe.

*El TSJ Comunidad Valenciana desestima el recurso de suplicación interpuesto por el comité de empresa y confirma la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Castellón de la Plana que declaró ajustada a derecho la decisión empresarial de habilitar los sábados como día ordinario de trabajo.*

1 Recurso Suplicación 3032/2017

### Recursos de Suplicación - 003032/2017

Ilmo/a. Sr/a. Presidente D/Dª. Teresa Pilar Blanco Pertegaz

Ilmo/a. Sr/a. D/Dª. Ascensión Olmeda Fernández

Ilmo/a. Sr/a. D/Dª. María Isabel Saiz Areses

En València, a trece de diciembre de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as citados/as al margen, ha dictado la siguiente,

### SENTENCIA Nº 3211/2017

En el Recursos de Suplicación - 003032/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 31 de mayo de 2017, dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE CASTELLÓN DE LA PLANA, en los autos 000073/2017, seguidos sobre **CONFLICTO COLECTIVO**, a instancia de **COMITE DE EMPRESA DE CARTONAJES LA PLANA CSI-F** representada por la letrada Dª. María Teresa Barbera Badia, **COMITE DE EMPRESA DE CARTONAJES LA PLANA CGT** representada por la letrada Dª. María Teresa Fernandez Simon, **COMITE DE EMPRESA DE CARTONAJES LA PLANA CCOO, CONFEDERACION SINDICAL COMISIONES OBRERAS DEL PAIS VALENCIA** representadas por el letrado D. Ismael Blazquez Serrano, contra CARTONAJES LA PLANA y MINISTERIO FISCAL, y en los que es recurrente CONFEDERACION SINDICAL COMISIONES OBRERAS DEL PAIS VALENCIA, habiendo actuado como Ponente la Ilma. Sra. Dª. María Isabel Saiz Areses.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** La sentencia recurrida dice literalmente en su parte dispositiva: "FALLO: Que con DESESTIMACIÓN de la excepción de modificación sustancial de la demanda y con DESESTIMACIÓN de la demanda de conflicto colectivo interpuesta por Amadeo , Braulio , Eduardo , Florian , Ismael , Marcos , Prudencio , Teodosio y Carlos Francisco miembros del Comité de empresa de CARTONAJES LA PLANA SL y CONFEDERACION SINDICAL COMISIONES OBRERAS DEL PAIS VALENCIANO contra CARTONAJES LA PLANA SL, absuelvo a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra.

**SEGUNDO.-** Que en la citada sentencia se declaran como HECHOS PROBADOS los siguientes: PRIMERO.-El presente conflicto colectivo afecta a 152 de los trabajadores de la empresa CARTONAJES LA PLANA SL, que prestan sus servicios en producción, dedicadas a la fabricación de papel y cartón ondulado. Las relaciones laborales de la empresa demandada se rigen por el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. SEGUNDO.- La empresa CARTONAJES LA PLANA SL remitió escrito al Comité de Empresa de fecha 7 de diciembre de 2016 comunicando su decisión de, al amparo del art. 41 del ET , iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo. El 15 de diciembre de 2016 se celebró la primera reunión del periodo de consultas, en la que se hizo entrega a la representación de los trabajadores de la memoria explicativa de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectiva, con indicación de las causas que justificaban la adopción de la medida. Se fijaba la segunda reunión para el 22 de diciembre siguiente. TERCERO.- En la memoria explicativa de las causas que justificaban la adopción de la medida, tras exponer la situación general de la empresa y ofrecer información sobre la actual plantilla de la empresa y la distribución del trabajo por el sistema de turnos, se realiza un análisis de la situación general del sector en el que opera la empresa, y se analizaba la situación de la empresa CARTONAJES LA PLANA SL, y expresamente se hace mención a las patologías o rasgos de la empresa que se concreta en periodos punta y periodos valle de actividad, que implican un variabilidad de la demanda y de las necesidades productivas de la empresa, que condicionada por los breves plazos de entrega exigidos por el cliente, determinan la incapacidad de predicción a largo plazo de las necesidades de producción. Se indica en la memoria que se pone de manifiesto con ello, la incapacidad de la empresa para dar respuesta a las exigencias de los clientes con la actual estructura de jornada que se distribuye en días de trabajo de lunes a viernes. En base a tal análisis, en la memoria explicativa se justifica la medida a adoptar, consistente en la fijación de los sábados como día ordinario de trabajo, con la finalidad de aumentar la competitividad y la productividad de la empresa, mejorar la organización del trabajo, ofrecer un mejor servicio a los clientes con el fin de mantener la cartera de clientes, y reducir la conflictividad en la organización de las vacaciones anuales. CUARTO.- El 22 de diciembre de 2016 se celebró la segunda reunión, en cuya acta se da cuenta de la petición de documentación realizada por la representación de los trabajadores, en relación a la memoria explicativa y sobre los sábados trabajados en las anualidades anteriores. Por la empresa se procede a realizar una exposición pormenorizada de las causas que sustentan la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Acto seguido por la representación de los trabajadores se plantea si la empresa ha realizado inversión en maquinaria que permitiera paliar la necesidad de trabajar los sábados, a lo que la empresa contesta que no resulta necesaria nueva maquinaria para hacer frente a la mayor necesidad de producción, y que en todo caso el trabajo los sábados se realizaría sin superar la jornada máxima anual fijada por convenio colectivo. Por la representación de los trabajadores se plantea la necesidad de buscar alternativas para evitar trabajar los sábados, ante lo que la empresa se muestra abierta al estudio de un acuerdo beneficioso para ambas partes, siempre que le permitiera responder a las exigencias de los clientes. Igualmente se solicitan por la representación de los trabajadores aclaraciones a extremos de la memoria explicativa que son respondidos y aclarados por la empresa. Tras un receso por la representación de los trabajadores se eleva una propuesta que pasa por establecer un descanso de día y medio por cada sábado trabajado; trabajar 5 sábados en calendario y que se compensarían con días de descanso en los meses de menor producción; que se realizaran 80 horas extras para cubrir los sábados; y que se realizase otra propuesta por la empresa en la siguiente reunión. El 27 de diciembre de 2016 se celebró la tercera reunión en la que se hizo entrega a la representación de los trabajadores de la documentación que había sido solicitada. Acto seguido la representación de los trabajadores presenta una propuesta por escrito, en los términos ya apuntados en la anterior reunión, que fue adjuntada al acta de la reunión. La empresa, tras un receso, contestó a la propuesta en el sentido de considerar inviable el descanso compensatorio por los sábados trabajados, aduciendo que en todo caso se respetaba la jornada anual máxima y los descansos preceptivos; entendía la empresa que toda propuesta debía pasar por colmar la

jornada anual fijada en convenio ya que con el sistema propuesto podría conllevar que algunos trabajadores cumplieran íntegramente la jornada y otros no. Igualmente se oponían a la propuesta de eliminar los quince minutos de descanso ni a considerarlo como tiempo efectivo de trabajo. Por la empresa se realizó una contrapropuesta, que partía de considerar que no se trabajarían todos los sábados del año, si bien todos tendrían la consideración de días de trabajo, y se establecía un sistema de incentivos a los trabajadores que prestaran servicio según fuera en mañanas o tardes. La representación de los trabajadores solicitó que se explicara tal propuesta de forma pormenorizada, iniciándose un intercambio de pareceres, que concluye con la respuesta de la representación de los trabajadores que pasa por reducir los sábados a trabajar al número de 8 anuales, con incremento de las retribuciones y no modificar la jornada establecida en los contratos de trabajo para pasar a ser de lunes a sábado. El 29 de diciembre de 2016 se celebró la cuarta reunión del periodo de consultas, que se inicia con la entrega a la representación de los trabajadores de la documentación solicitada en la reunión anterior, la cual además entrega una propuesta del Comité de empresa y se pone de manifiesto que existen en el convenio colectivo mecanismos de flexibilidad suficientes sin necesidad de acudir a modificar los contratos de trabajo. La empresa presenta una propuesta que quedó unida al acta, y que es desestimada por la representación de los trabajadores, que a su vez proponen establecer una bolsa de 80 horas por año y persona, supeditada a las necesidades de producción, y que permitiera una distribución irregular de la jornada que no afectaría a las percepciones de los trabajadores, y que se liquidaría a finales de año, de manera que si se hubieran realizado menos horas que la jornada anual, se entendería saldada, y si se han realizado más se abonarían como horas extraordinarias. Por la empresa se plantea si esa propuesta permitiría aplicar igualmente la distribución irregular de la jornada prevista en el Convenio colectivo, respondiendo la representación de los trabajadores en sentido afirmativo. Finalmente, tras un receso, la representación de los trabajadores retira la propuesta que había presentado, y manifiesta que aceptaría la propuesta de la empresa con los matices que se reflejan en el acta y que pasan necesariamente por no modificar los contratos de trabajo, limitar a doce los sábados de trabajo al año, y garantizando unas retribuciones superiores a las ordinarias en esos días, y realizar tabla rasa de las horas trabajadas en el año 2016. Tras sucesivos recesos en los que se valoran las propuestas y contrapropuestas de las partes, y vista la imposibilidad de alcanzar una solución de compromiso, se finaliza el periodo de consultas sin acuerdo. QUINTO.- La empresa CARTONAJES LA PLANA SL comunicó de forma individual a cada uno de los trabajadores afectados por la medida, escrito fechado el 12 de enero de 2017, cuyo tenor se da por reproducido al obrar en la documental aportada por la empresa, en el que se indicaba que se adoptaba la medida en base a causas productivas y organizativas, consistente en considerar los sábados como día ordinario de actividad. El mismo día se comunicó la decisión al Comité de empresa. SEXTO.- Las causas organizativas y productivas aducidas por CARTONAJES LA PLANA SL concurren. La capacidad de producción de la planta de Betxí de CARTONAJES LA PLANA SL presenta periodos de saturación que no permiten atender las demandas de los clientes aunque la empresa funcione a tres turnos de lunes a viernes al 100% de su capacidad. Esta situación se produce en los periodos del año en los que la demanda del sector agrícola es más elevada, situación que se produce todos los años en los mismos meses, de mayo a junio/julio y de septiembre a noviembre/diciembre. Por otra parte, existen otros periodos en los que la demanda se reduce sustancialmente y la empresa tiene sobrecapacidad de producción en turnos de lunes a viernes, no siendo posible adelantar producción por las características del producto demandado. La variabilidad en la entrada de pedidos en la empresa, así como las diferencias de calidad, tipo de impresión y tamaño, eleva el número de referencias de productos a fabricar, lo que unido a los reducidos plazos de entrega de los pedidos, obliga a la empresa a aumentar el número de días de fabricación para poder atender a la demanda, debiendo realizarse en sábados. SEPTIMO.- La empresa CARTONAJES LA PLANA SL en los años 2014 a 2016 ha venido realizando producción en un número creciente de sábados, que han generado un total de 905 horas extras en el año 2014, 2387 horas extras en el año 2015, y un total de 2060 horas extraordinarias en el año 2016. La empresa demandada ha venido articulando el trabajo en sábados a través del procedimiento de distribución irregular de la jornada previsto en el Convenio colectivo que se notificaba personalmente a los trabajadores. Igualmente en el año 2012 y en el año 2013 se pactó con el Comité de empresa una distribución irregular de la jornada anual de trabajo, estableciendo una bolsa de trabajo de 80 horas anuales por persona, y fijándose un sistema de compensación de las horas trabajadas por descansos o abonadas como horas extraordinarias. OCTAVO.- En fecha 8 de febrero de 2017 se presentó en el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana demanda de conciliación y mediación frente a CARTONAJES LA PLANA SL. El día 23 de febrero de 2017 se celebró el preceptivo acto que concluyó sin acuerdo. El día 20 de enero de 2017 se presentó demanda en el Decanato de los Juzgados de Castellón, que correspondió por reparto a este Juzgado de lo Social.

**TERCERO.-** Que contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante CONFEDERACION SINDICAL COMISIONES OBRERAS DEL PAIS VALENCIA siendo impugnada por CARTONAJES LA PLANA. Recibidos los autos en esta Sala, se acordó la formación del rollo correspondiente y pase al Ponente.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Los miembros del comité de empresa de CARTONAJES LA PLANA SL formuló demanda de conflicto colectivo frente a la referida empresa impugnando la modificación de condiciones de trabajo operada por la empresa consistente en imponer la laboralidad los sábados y por su parte la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIANO formuló demanda en términos similares impugnando la misma modificación, acordándose la acumulación de ambos procedimientos.

La sentencia de instancia desestima ambas demandas, pronunciamiento frente al que se alza la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO DEL PV interponiendo recurso de suplicación y solicitando previa estimación del mismo la revocación de la Sentencia de instancia y que en su lugar se acuerde la nulidad de la modificación sustancial operada por la empresa y subsidiariamente se declare la inexistencia de causa motivadora o la insuficiencia de ésta, declarando la vulneración del artículo 41 ET así como del artículo 8-1 del Convenio colectivo Estatal de Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e Industrias auxiliares, en conexión con el artículo 8-7 del mismo. La empresa por su parte impugnó el recurso.

**SEGUNDO.-** Por el cauce del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social el Sindicato demandante y hoy recurrente, formula dos motivos interesando la revisión de los hechos probados y otros dos denunciando la infracción de normas sustantivas o de la Jurisprudencia.

En cuanto a la revisión de hechos probados se interesa en primer lugar la revisión del hecho probado sexto, solicitando quede redactado de la siguiente forma: " *SEXTO.- Las causas organizativas y productivas que CARTONAJES LA PLANA SL aduce es que la capacidad de producción de la planta de Betxi no permite atender las demandas de sus clientes aunque la empresa funcione a tres turnos de lunes a viernes al 100% de su capacidad. Esta situación se produce en los periodos del año en que la demanda del sector agrícola es más elevada, situación que se produce todos los años en los mismos meses, de mayo a Junio/julio y de septiembre a noviembre /diciembre.*

*La producción máxima se da para los tres sectores principales de la empresa (sector agrícola, sector cerámico y sector industrial) entre los meses de mayo a Julio, mientras que en el último trimestre de año las ventas del sector cerámico e industrial se reducen respecto de los máximos de octubre, creciendo las del sector agrícola. Igualmente se observa que los mayores volúmenes de producción se dan en el sector cerámico en casi todos los meses excepto al final del año, que la mayor producción es en el sector agrícola. Asimismo se observa que mientras que el sector industrial la producción no sufre grandes variaciones (lo que permite una mejora planificación), el sector cerámico y en especial el sector agrícola presenta variaciones muy acusadas de unos meses a otros."* Funda la parte actora tal revisión en la documental aportada que cita y en concreto en la "sesión explicativa causas productivas MSCT" y en el informe de análisis de la producción de la planta de Cartonajes la Plana en Betxí. Si bien en el referido hecho probado sexto recogido en la Sentencia se incluye un concepto jurídico predeterminante del fallo pues comienza el mismo indicando que " las causas organizativas y productivas aducidas por CARTONAJE LA PLANA SL concurren", y derivado de ello debe tenerse por no puesta tal expresión, el segundo apartado del citado hecho probado, como lo indica la Sentencia en el fundamento de derecho primero se funda en el informe pericial aportado por la empresa , los anexos aportados a tal informe y del documento 23, haciendo constar y concretando los hechos que considera han quedado probados en relación con las causas motivadoras de la decisión modificativa.

Tal como señala reiterada jurisprudencia los hechos declarados probados pueden ser objeto de revisión mediante este proceso extraordinario de impugnación (adicionarse, suprimiese o rectificarse), si concurren las siguientes circunstancias:

- a) que se concrete con precisión y claridad el hecho que ha sido negado u omitido, en la resultancia fáctica que contenga la sentencia recurrida;
- b) que tal hecho resalte, de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones más o menos lógicas, puesto que concurriendo varias pruebas de tal naturaleza que ofrezcan conclusiones divergentes, o no coincidentes, han de prevalecer las conclusiones que el Juzgador ha

elaborado apoyándose en tales pruebas

c) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo alguno de sus puntos, bien completándola;

d) que tal hecho tenga trascendencia para llegar a la modificación del fallo recurrido, pues, aun en la hipótesis de haberse incurrido en error, si carece de virtualidad a dicho fin, no puede ser acogida;

e) que en modo alguno ha de tratarse de una nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

Partiendo de tales consideraciones advertimos como el primer párrafo que se trata de adicionar hace referencia a las causas alegadas por la empresa para proceder a la modificación y ello ya se refleja en el hecho probado tercero de la Sentencia. En cuanto al segundo párrafo viene a coincidir con lo que se refleja ya en el hecho probado sexto y que como decimos parte del informe pericial y de la documental aportada tras haber llevado a cabo la valoración de la prueba. De este modo debemos estar a tal valoración realizada por el Juzgador a quo que es al que le corresponde llevar a cabo la misma al no advertirse un error claro, patente y directo en la Sentencia al reflejar el contenido que se quiere suprimir, por lo que no podemos acceder a lo interesado.

En segundo término se pretende adicionar un nuevo hecho probado, el sexto bis con el siguiente texto: "*SEXO BIS.- La empresa CARTONAJES LA PLANA SL ha procedido a grafiar en los gráficos del calendario laboral realizado a principios de años a los trabajadores afectados por la modificación sustancial tres sábados como días de trabajo. Estos se encuentran grafiados en los meses finales del año 2017.*" Apoya tal modificación en la documental aportada por dicha parte recurrente correspondiente al bloque 7 y en la testifical practicada. Esta última no es desde luego un medio de prueba hábil para instar la revisión de hechos probados y en cuanto a la documental fue impugnada por la parte demandada y al no tratarse de documentos auténticos, no cabe derivar de los mismos el hecho que pretende adicionar. En todo caso como según la parte recurrente al argumentar sobre tal revisión, la referida grafía de tres sábados estaría desvinculada de cualquier causa alegada en MSCT, estando su origen en un hecho diferente, no podemos advertir la necesidad y trascendencia de tal revisión para alterar el fallo de la Sentencia. No podemos por ello tampoco acceder a esta última revisión de hechos probados, debiendo mantenerse el relato fáctico inalterado.

**TERCERO.-** Como tercer motivo y por el cauce del art. 193 c) de la LRJS , el escrito de recurso denuncia la vulneración del artículo 41 ET RDLeg 2/2015 en relación con el principio de buena fe negociadora del artículo 89 ET y con la vulneración del artículo 7 CC .

La resolución del fondo del asunto requiere partir del art. 41.4 ET , en cuanto establece " la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, 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 ", disponiendo a continuación, que: " Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo". La Jurisprudencia ha venido señalando que el análisis de la concurrencia o no de buena fe exige que la parte que lo niega identifique de manera concreta las circunstancias en las que se fundamenta y los hechos específicos de los que pudiere derivarse la contravención de la otra parte, no bastando para ello la genérica y abstracta invocación de una supuesta información deficiente por parte de la empresa, sino que es necesaria la identificación de aquellas particulares conductas, comportamientos, actuaciones u omisiones de las que pudiere constatar que no se ha respetado ese principio esencial de la negociación durante el periodo de consultas.

El recurso lo que alega es que no existió un verdadero periodo de consultas o de negociación pues la empresa sólo concreta la modificación en la necesidad de habilitar los sábados pero sin facilitar datos importantes y claves en la negociación como el desglose de las medidas que pretende adoptar y la implantación de dicho sistema sin concretar cómo quedarán turnos, horarios, personas que trabajarán sábados, cuáles de ellos, y se indica además que la empresa no toma en consideración en momento alguno las propuestas de la RT y el informe de CCOO más que de manera cosmética. En el presente supuesto en el relato fáctico de la Sentencia, hechos tercero y cuarto se relacionan las distintas reuniones mantenidas por la empresa en el periodo de consultas, y así se recoge que en la segunda reunión la representación de los trabajadores solicita documentación en relación a la memoria explicativa y sobre los sábados trabajados en las anualidades anteriores, y se recoge que ante las propuestas de los trabajadores la empresa se muestra abierta al estudio de un acuerdo beneficioso para ambas partes siempre que le permitiera

responder a las exigencias de los clientes y que se solicitan por la representación de los trabajadores aclaraciones a extremos de la memoria explicativa que son respondidos y aclarados por la empresa, realizándose finalmente una propuesta por la representación de los trabajadores. En la tercera reunión celebrada el 27 de diciembre de 2016 se indica que se hizo entrega a la RT de la documentación que había sido solicitada y se presenta por tal RT una propuesta que es contestada por la empresa en sentido negativo pues entiende que toda propuesta debía pasar por colmar la jornada anual fijada en convenio y se realiza una contrapropuesta que partía de considerar que no se trabajarían todos los sábados al año aunque tal día se consideraría de trabajo y se establecía un sistema de incentivos a los trabajadores. La RT pidió se explicara tal propuesta y se recoge que tras un intercambio de pareceres se realiza una propuesta por la tal RT que parte en todo caso de no modificar la jornada establecida en los contratos de Lunes a viernes. En la cuarta reunión la empresa entrega nueva documentación y presenta una nueva propuesta que se desestima por la RT que a su vez primero propone otra propuesta que parece iba a ser aceptada por la empresa pero que es retirada por la RT que señala que aceptaría la propuesta de la empresa siempre que no se modificaran los contratos en cuanto a la jornada de lunes a viernes. Ello no es aceptado por la empresa, finalizando el periodo de consultas sin acuerdo. De este modo lo que se advierte tal y como así lo señala la Sentencia recurrida que en este caso " ha existido una negociación verdadera... en la que se aprecia el juego de las propuestas y contrapropuestas que las partes colocan sobre la mesa, y que son estudiadas y respondidas sin que se aprecie en las partes inamovilidad en sus respectivas posturas". Como dice el Magistrado de instancia " ciertamente la empresa sostiene del principio hasta el fin la necesidad de considerar los sábados como laborables como instrumento necesario para incrementar la competitividad y dar respuesta puntual a los clientes en aquellos periodos del año en que es mayor la producción. Si bien se estudia cada una de las propuestas realizadas por la representación de los trabajadores, que por su parte se encasilla en la defensa de la no laboralidad de los sábados, pretendiendo mantener el sistema actual y negociando el abono de horas extraordinarias o el establecimiento de una bolsa de horas extraordinarias a trabajar". La doctrina que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sobre el periodo de consultas ha venido indicando, así entre otras en la Sentencia de 19 de abril de 2016 (rec 116/2016 ) que: " *La obligación de llevar a cabo un período de consultas, además de una previsión directa del referido art. 41.4 ET , es la concreción directa de la previsión general contenida en el art. 64.5 ET , según el cual, los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados y consultados, entre otras cuestiones, sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa, pues no cabe duda de que una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo constituye un cambio relevante en los contratos de trabajo (así lo hemos recordado en la STS/4ª de 13 octubre 2015 -rec. 306/2014 -)* ". Señalando en lo que se refiere a la concreta obligación de la empresa de aportar la necesaria documentación durante el periodo de consultas: " *si bien el art. 41 ET no contiene previsión alguna relativa a la documentación que deba aportarse en el periodo de consultas previo a la modificación sustancial de condiciones, - y no resulta aplicable el RD 1483/2012 por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada-, cabe considerar de obligada presencia tanto aquellos documentos que acrediten la concurrencia de las causas, como de los que justifiquen las correspondientes medidas a adoptar y en todo caso -con carácter general- todos aquéllos que permitan cumplir con la finalidad del periodo de consultas ( STS/4ª/Pleno de 16 julio 2015 -rec. 180/2014 -, así como STS/4ª de 3 noviembre 2014 -rec. 272/2013 -, 10 diciembre 2014 -rec. 60/2014-, 16 diciembre 2014 -rec. 263/2013-, 15 abril 2015 -rec. 137/2013-, 9 junio 2015 -rec. 143/2014-, 24 julio 2015 -rec. 210/2014-, 13 octubre 2015 -rec. 306/2014 , antes citada-, 14 octubre 2015 -rec. 243/2013-, 23 octubre 2015 -rec. 169/2014-, 3 noviembre 2015 -rec. 288/2014- y 9 noviembre 2015 -rec. 205/2014-)*. A lo que se añade que: " *la cuestión de la entrega de determinada documentación no tiene una configuración formal, sino que ha de ser examinada desde una óptica instrumental, en tanto se trate de garantizar el deber de negociar de buena fe, el cual, a su vez, habrá de exigir la puesta a disposición de la información necesaria que permita una efectiva negociación entre las partes* ". Por otro lado como se indica en la STS de 27 de mayo de 2013 (rec. 28/2012 ), " *ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe* " ; " *el deber de negociar no se confunde con la obligación de convenir, ni con la de mantener indefinidamente una negociación que no produce acuerdos* " ; y " *la documentación requerida es aquella que proporcione "información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente"*, y que no es ausencia documental la de documentos, " *que se revelan intrascendentes* ". En la STS/IV 25-marzo-2015 se analiza que " *Numerosas sentencias de esta Sala han abordado esta cuestión, pero baste simplemente con recordar que es doctrina de la Sala la de que*

la existencia o no de buena fe negociadora debe afirmarse en relación con la existencia o no de propuestas concretas y la celebración de reuniones, ya que, constando la existencia de unas y otras, no puede apreciarse la inexistencia de negociación ( SS de la Sala de 25/09/2013, rec. 3/2013 y de 26/03/2014, rec.158/2013 ); y que «... para apreciar la mala fe en el caso de existir un nulo grado de flexibilidad ... semejante deficiencia deberá ir acompañada de un elemento de propósito vulnerador de la confianza, alterando u ocultando datos así como proponiendo medidas de acompañamiento cuyo incumplimiento se procurará a posteriori» ( STS 20/05/14, recurso 276/2013 ). La posterior sentencia de esta Sala de 18 de julio de 2014 (recurso 303/2013 ), insiste en que, "...Sobre la exigencia de negociar de buena fe en el marco del periodo de consultas previo, existe una consolidada doctrina jurisprudencial - como ha recordado la STS/IV 26-marzo-2014 ( rco 158/2013 , Pleno, votos particulares) --, habiéndose interpretado, en esencia, que: a) "la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: art. 1258 CC ] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 ET [«ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»]; b) desde el momento en que el art. 51 ET instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» y que el periodo de consultas «deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento», está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial" ( STS/IV 27-mayo-2013 -rco 78/2012 , Pleno); y b) aun referido a un supuesto de periodo de consultas en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se afirma que "se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas ... 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" ( STS/IV 16- noviembre- 2012 -rco 236/2011 ). Pues bien a la vista de tal doctrina y del contenido de las distintas reuniones mantenidas en el periodo de consultas, tal y como así se afirma en la Sentencia recurrida, consideramos que no hubo mala fe negocial y además como señala la resolución impugnada que "la empresa atiende todas las peticiones de información sin que conste en las actas protesta de la presentación de los trabajadores por la supuesta falta de información o el desconocimiento del alcance de la medida que pretende imponer la empresa, ya que cuantas aclaraciones se solicitaron fueron realizadas por la empresa y contesta las propuesta realizadas por los trabajadores, realizando contrapropuestas que tampoco eran aceptadas". Por ello consideramos que no se han producido las infracciones alegadas y debemos desestimar este primer motivo de recurso formulado al amparo del apartado c) del artículo 193 LRJS , estimando en suma que la actuación empresarial pasó por la defensa de sus criterios, lo que no convierte inicialmente sus posturas en contrarias a la exigible buena fe negociadora.

**QUINTO.-** En el último motivo de recurso, formulado igualmente al amparo del apartado c) del artículo 193 LRJS considera la parte recurrente que se ha vulnerado el artículo 41 ET , en relación con el artículo 8-1 del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas , Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares", especialmente los apartados 8.1.3, apartados b), c) y d) y en conexión con el artículo 8.7 de dicho articulado. El argumento de la parte recurrente tras citar lo que establece el artículo 8.1 del Convenio colectivo es que la empresa tiene diversas herramientas a su disposición en el citado Convenio colectivo para solucionar las problemáticas de pedidos y de diversas épocas del año y que de forma habitual se ha venido recurriendo a dichos mecanismos en la empresa demandada con la posibilidad de trabajar los sábados, tal y como así se reconoce en la Sentencia recurrida, y que lo que hace la empresa es tratar de eliminar la negociación con los representantes de los trabajadores para poder recurrir a tal trabajo en los sábados vulnerándose así el cumplimiento del convenio y tal necesidad de negociación con los representantes de los trabajadores.

El artículo 41-1 del ET , en la redacción dada al mismo por la Ley 3/2012 de 6 de Julio , establece que la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones, económicas, técnicas, organizativas o de producción, considerándose como tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

En relación a dicho precepto la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 16 de Julio de 2015 (RJ 2015,5750), citando anteriores Sentencias de 17 de Mayo de 2005 , 16 de noviembre de 2012 y 10 de diciembre de 2014 , ha dicho lo siguiente: " a).- A diferencia del texto derogado, en la vigente redacción no es preciso que las modificaciones tengan el objetivo acreditado - en conexión de funcionalidad o instrumentalidad- de «prevenir» una evolución negativa o «mejorar» la situación y perspectivas de la empresa, sino que -en aplicación literal del precepto- basta con que las medidas estén «relacionadas» con la competitividad, productividad u organización técnica ( STS 27/01/14 rco 100/13 -, FJ 4). Y en la misma línea hemos añadido -partiendo incluso de precedente redacción, más rigurosa en la exigencia- que «la interpretación literal del precepto reproducido inclina a pensar que no es la «crisis» empresarial sino la «mejora» de la situación de la empresa la vara de medir o punto de referencia de la justificación de las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa de condiciones de trabajo. Se trata únicamente de que tal decisión, mediante una más adecuada organización de los recursos, favorezca la posición competitiva de la empresa, o la eficacia del servicio prestado por la misma, o una y otra cosa a la vez, sin que haya de acreditarse la superación de vicisitudes negativas» (aparte de la ya citada STS 27/01/14 (RJ 2014, 793) , también las sentencias de 10/12/14 (RJ 2014, 6818) - rcd 2265/13 -; 16/11/12 (RJ 2013, 348) - rco 236/11 -; 16/05/11 -rco 197/10 -; 04/11/10 (RJ 2011, 1591) -rco 193/09 -; y 17/05/05 (RJ 2005, 9696) -rcud 2363/04 -). Declaraciones éstas que por fuerza hemos de matizar a la vista de la más reciente doctrina constitucional sentada en torno al ajuste de la Ley 3/2012 (RCL 2012, 945) a la Carta Máxima (RCL 1978, 2836) , con la doble consecuencia de reforzar argumentalmente el control judicial de la exigencia de acreditación de la causa y consiguientemente de rechazar la degradación de condiciones laborales en términos a que posteriormente haremos referencia. En efecto, sostiene el TC que en la interpretación de la norma de que tratamos - art. 41.1 ET , en redacción dada por el art, 12.1 de la Ley 3/2012 - "se puede tomar en consideración la definición de las «razones económicas, técnicas, organizativas y de producción» que se lleva a cabo en otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores..., como son: el art. 47 (en materia de suspensión del contrato o reducción de jornada), elart. 51 (con relación al despido colectivo) o, en fin, el art. 82.3 (respecto de la inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo). De esta manera, el legislador no sólo ha orientado suficientemente la labor del aplicador, sino que ha otorgado suficientes elementos valorativos para la realización de un control judicial de la aplicación de la norma, como se ha dicho, pleno y efectivo" ( STC 8/2015, de 22/Enero (RTC 2015, 8) , FJ 4.b, «in fine»). Planteamiento con el que el intérprete máximo de la Constitución, haciendo una lectura del precepto ajustada a la tutela judicial efectiva, parece apuntar -en materia de MSCT- a la exigibilidad de los mismos presupuestos de «pérdidas», «disminución de ingresos» y «cambios» [en medios o instrumentos de producción, sistemas y métodos de trabajo; y demanda de productos o servicios] a que se refieren los referidos arts. 47 , 51 y 82.3 ET ; siquiera - entendemos nosotros- el nivel de exigencia no puede ofrecer la misma intensidad en las MSCT que en los otros supuestos, tanto porque el TC atribuye un valor meramente orientativo a los preceptos a que se remite, cuanto por elemental respeto a la literal redacción del art. 41.1 ET , que califica como causas suficientes - económica, técnica, organizativa o de producción- a «las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa». En definitiva, tras la interpretación constitucional del precepto examinado, hemos de entender que la MSCT no se presenta como un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial, sino una medida racional para corregir deficiencias en los diversos planos - económico, productivo, técnico u organizativo- que el art. 41.1 ET contempla. b).- La razón sustantiva de un tratamiento legal diferente de las decisiones modificativas y extintivas radica en que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión empresarial supone la pérdida del empleo [«flexibilidad externa» o «adaptación de la plantilla»] que cuando significa un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo [«flexibilidad interna» o «adaptación de condiciones de trabajo»]. La distinta valoración o ponderación de estos intereses explica que la facultad de gestionar con flexibilidad interna la organización del trabajo, que es manifestación de la «libertad de empresa» y de la «defensa de la productividad» reconocidas en el art. 38 de la Constitución , se atribuya al empresario con márgenes más holgados que la facultad de flexibilidad externa o de «reestructuración de la plantilla», la cual ha de encontrar un punto adecuado de equilibrio entre la «libertad de empresa» y el «derecho al trabajo» de los trabajadores despedidos reconocido en el art. 35 del propio texto constitucional".

En este caso la empresa basa la modificación sustancial llevada a cabo, consistente en considerar laborales los sábados, en razones productivas y organizativas que concreta en la necesidad de responder a las necesidades de



producción en periodos concretos del año que no pueden ser atendidas si no es habilitando el sábado como jornada ordinaria, sin exceder la jornada laboral anual fijada en Convenio. En los hechos probados de la Sentencia se declara probado que se constata que la empresa presenta periodos de saturación que no permiten atender las demandas de los clientes aunque la empresa funcione a tres turnos de lunes a viernes al 100% de su capacidad y que esa situación se produce en los periodos del año en los que la demanda del sector agrícola es más elevada, y que se produce todos los años en los mismos meses de mayo a Junio/julio y de septiembre a noviembre/diciembre y que por otro lado existen otros periodos en los que la demanda se reduce sustancialmente y la empresa tiene sobrecapacidad de producción en turnos de lunes a viernes, no siendo posible adelantar la producción por las características del producto demandado. Se recoge también en el citado hecho probado sexto que la variabilidad en la entrada de pedidos en la empresa, así como las diferencias de calidad, tipo de impresión y tamaño, eleva el número de referencias de productos a fabricar, lo que unido a los reducidos plazos de entrega de los pedidos, obliga a la empresa a aumentar el número de días de fabricación para poder atender a la demanda, debiendo realizarse en sábados. De este modo como afirma la Sentencia recurrida concurren las causas organizativas y productivas alegadas por la empresa para justificar la decisión modificativa adoptada que estimamos razonable es idónea para solucionar de forma permanente las necesidades productivas de la empresa, pues como señala la Sentencia recurrida tales causas "guardan relación con la competitividad de la empresa, ya que no en vano una mayor organización y la aminoración en el plazo de entrega supone un incremento de la competitividad de sus productos frente al de sus competidores." La propia parte recurrente viene a reconocer que las necesidades productivas y organizativas concurren si bien considera que la empresa puede acudir para solucionar las mismas a los distintos mecanismos que se prevén en el Convenio colectivo de aplicación, y así en concreto en el artículo 8.1 del mismo como así lo ha venido haciendo en años anteriores. En este sentido en el hecho probado séptimo se recoge que la empresa en los años 2014 a 2016 ha venido realizando producción un número creciente de sábados que han generado un total de 905 horas extras en el año 2014, 2387 horas extras en el año 2015 y un total de 2.060 horas extraordinarias en el año 2016, y que la empresa demandada ha venido articulando el trabajo en sábados a través del procedimiento de distribución irregular de la jornada previsto en el Convenio colectivo que se notificaba personalmente a los trabajadores. Se recoge además en tal hecho probado que en el año 2012 y en el año 2013 se pactó con el Comité de empresa una distribución irregular de la jornada anual de trabajo estableciendo una bolsa de trabajo de 80 horas anuales por persona y fijándose un sistema de compensación de las horas trabajadas por descansos o abonadas como horas extraordinarias. Pese a que se acredita la utilización de los sábados como día de trabajo en otras anualidades, como dice la Sentencia recurrida, dado que la necesidad de la empresa es estructural pues se produce todos los años en los mismos meses de mayo a junio/julio y de septiembre a noviembre/diciembre, el mecanismo previsto en el artículo 8.1.3 d) del Convenio colectivo referido a la modificación del calendario laboral, no sirve para solucionar tales necesidades productivas estructurales de la empresa pues está recogido para situaciones imprevistas y coyunturales del trabajo y además se prevén en el Convenio colectivo distintas limitaciones que hacen que tales necesidades productivas de la empresa no se pudieran satisfacer. En cuanto al mecanismo de la distribución irregular de la jornada previsto en el artículo 8.1.3 b) del Convenio colectivo y que también se alega por la parte recurrente, lo que contempla dicho precepto es la necesidad de acuerdo con los representantes de los trabajadores para fijar el horario más adecuado a sus necesidades productivas, señalándose que en defecto de pacto la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada ordinaria de trabajo hasta un máximo del 10 por ciento de la jornada anual establecida en el Convenio. De este modo y con arreglo a dicho precepto si no se alcanza algún pacto con la representación de los trabajadores como habrá sucedido en los años 2014 a 2016 en que la empresa acudió a la distribución irregular de la jornada, tal distribución irregular de la jornada tal y como lo afirma la empresa, lo es de la jornada ordinaria de trabajo que es de lunes a viernes por lo que se le podrían presentar problemas a la empresa acudiendo a tal mecanismo si introduce dentro de tal distribución irregular los sábados y además sólo puede aplicar dicha distribución irregular hasta un máximo del 10% de la jornada anual de manera que pueden no satisfacerse tampoco tales necesidades productivas acudiendo a tal mecanismo. Derivado de ello no advertimos que la Sentencia haya incurrido en las infracciones denunciadas y siendo razonable la medida impuesta por la empresa para responder a las necesidades de producción en periodos concretos del año que no pueden ser atendidos si no es habilitando el sábado como jornada ordinaria, debemos confirmar la decisión adoptada por la Sentencia recurrida con la consiguiente desestimación del recurso formulado.

**SEXTO.** - De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 235.1 LJS \( RCL 2011, 1845 \)](#), no

procede la imposición de costas a la vista del tipo de procedimiento objeto del recurso de suplicación, un conflicto colectivo, en el que rige el criterio general de que cada parte se hace cargo de las costas causadas a su instancia.

Por ello;

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

## **FALLAMOS**

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la CONFEERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIANO (CCOO) contra la sentencia de fecha treinta y uno de Mayo del Dos Mil Diecisiete dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Castellón de la Plana, en autos número 73/2017 seguidos a instancias del recurrente y del COMITÉ DE EMPRESA DE CARTONAJES LA PLANA contra la empresa CARTONAJES LA PLANA SL. y el MINISTERIO FISCAL sobre CONFLICTO COLECTIVO, debemos confirmar dicha Sentencia. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá prepararse dentro del plazo de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación, mediante escrito dirigido a esta Sala, advirtiendo que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600' 00 € en la cuenta que la Secretaría tiene abierta en el Banco de Santander, cuenta **4545 0000 35 3032 17**. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave **66** en lugar de la clave **35** . Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvase los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN** .- En València, a trece de diciembre de dos mil diecisiete.

En el día señalado ha sido leída la anterior sentencia por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente en audiencia pública, de lo que yo, el/la Letrado/a de la Administración de Justicia, doy fe.