

Proced en Única Instancia - 000015/2015

Ilmo/a. Sr/a. Presidente D/D^a. Isabel Moreno de Viana-Cárdenas

Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. D. Francisco Javier Lluch Corell

Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. Amparo Esteve Segarra

En Valencia, a veintiseis de mayo de dos mil quince.

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 1147/2015

En el Proced en Única Instancia - 000015/2015, seguidos sobre Conflicto Colectivo, a instancia de SINDICATO FEDERAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS DE LA CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJO C.G.T. (representado por RAFAEL ANGEL ANTONIO MARTIN), asitido por el Letrado D. Juan Carrique Calderon contra SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS S.A., habiendo actuado como Ponente el/a Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. FRANCISCO JAVIER LLUCH CORELL.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de abril de 2015, tuvo entrada en esta Sala de lo social escrito presentado por D. Rafael AngéL Antonio Martín, interponiendo demanda sobre despido colectivo contra la Sociedad Estatal de Correos y Telegrafos S.A

SEGUNDO.- Se designó Ponente y se señaló para acto de conciliación, intentado, no se logra avenencia , y la Sala acuerda pasar seguidamente a juicio, señalándose la vista el día 26 de mayo de 2015, compareciendo de una parte como demandante el Sindicato Federal de Correos y Telegrafos de la Confederación General de Trabajo C.G.T. representado por el Letrado D. Juan Carrique Calderón y de otra parte como demandado Sociedad Estatal de Correos y Telegrafos SA representado por el Abogado del Estado, celebrándose el juicio, elevándose a definitivas las conclusiones y quedando el juicio visto para sentencia.

HECHOS PROBADOS

1º.- Por decisión de la empresa demandada de 16 de febrero de 2015 se suprimieron las siguientes secciones de reparto en cada una de las unidades que se señalan a continuación:

En la Provincia de Castelló:

- Unidad de Reparto 1 de Castelló: se suprime dos secciones de reparto a pie
- Unidad de Reparto 2 de Castelló, se suprime una sección de reparto a pie
- Unidad de Reparto de la Vall, se suprime una sección de reparto a pie y una sección de reparto de moto.
- Unidad de Reparto de Almassora, se suprime una sección de reparto en moto
- Unidad de Burriana, se suprime una sección de reparto a pie

En la Provincia de Alicante:

En la localidad de Alicante:

- Unidad de Reparto 2, se suprime una sección de reparto a pie
- Unidad de Reparto 3, se suprimen tres sección de reparto a pie
- Unidad de Reparto 4, se suprime una sección de reparto a pie.
- Unidad de Reparto 6, se suprimen dos secciones de reparto a pie

En la localidad de Elche:

- Unidad de Reparto 1, se suprimen cuatro secciones de reparto a pie
- Unidad de Reparto de Crevillent, se suprimen una sección de reparto a pie
- Unidad de Petrer, se suprime una sección de reparto a pie
- Unidad en Benidorm, se suprime una sección reparto a pie

2º.- La reestructuración llevada a cabo en las unidades de reparto 1 y 2 de Castellón, de la Vall D'Uxo, de Almassora y de Burriana fueron precedida de unos informes de "reestructuración de unidades de reparto" que se basaron el descenso del tráfico experimentado en los últimos años.

3º.- Las unidades de: UR2, UR,4, UR,3 y UR,6 de Alicante, UR1 de Elche, UD de Benidorm, UD de Petrel y UD de Crevillente, durante el año 2015 no han tenido ningún estudio oficial que suponga una variación de su plantilla.

4º.- La evolución anual del tráfico y de la plantilla de trabajadores del año 2014 en relación con el 2013 ha sufrido las siguientes variaciones porcentuales en las unidades afectadas por la reestructuración empresarial:

UNIDAD	EVOLUCIÓN ANUAL 2013 2014	COMPARATIVA 2014-2013
ALICANTE UR2//UR4		
Plantilla de Reparto	32 30	
Tráfico medio Ordinaria	18548 16728	-9,81%
ALICANTE UR3		
Plantilla de Reparto	34 32	
Tráfico medio Ordinaria	18467	-2,01%

INSTANCIA 15/2015

	18095	
ALICANTE UR6		
Plantilla de Reparto	24 22	
Tráfico medio Ordinaria	12946 10994	-15,07%
ELCHE UR1		
Plantilla De Reparto	39 37	
Tráfico medio Ordinaria	29854 28042	-6,06%
UD. BENIDORM		
Plantilla de Reparto	34 32	
Tráfico medio Ordinaria	17179 15971	-7,03%
UD. PETREL		
Plantilla de Reparto	13 12	
Tráfico medio Ordinaria	7680 7225	-5,92%
UD. CREVILLENTE		
Plantilla de Reparto	10 10	
Tráfico medio Ordinaria	4889 4181	-14,48%

5º.- La supresión de las secciones referidas en el hecho probado 1º ha supuesto el reparto de la correspondencia que tenían atribuidas entre el resto de secciones.

6º.- En las elecciones sindicales celebradas el 28 de junio de 2011 la candidatura de CGT obtuvo tres representantes en el comité de empresa en la provincia de Castellón y dos representantes de la junta de personal de la misma provincia. Asimismo cuenta con dos delegados en el Centro de trabajo de Alicante.

7º.- Por sentencia del Juzgado de lo Social nº.3 de Castellón de 26 de marzo de 2015, se desestimó la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato CGT contra la empresa Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, por la que se impugnaban determinadas reestructuraciones llevadas a cabo a lo largo del año 2014.

8º.- Los empleados adscritos a cada una de las unidades de reparto afectadas por la supresión de las secciones son los que figuran en el documento nº.3 de la empresa y superan, en total, los treinta trabajadores.

9º.- El día 13 de marzo de 2015 se presentó por CGT ante el Tribunal de Arbitraje Laboral demanda de conciliación y mediación. El acto se celebró el 30 de marzo de 2015 y concluyó sin acuerdo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), los hechos declarados probados traen causa de los siguientes elementos de convicción, teniendo en cuenta que no se impugnó ninguno de los documentos aportados por las partes:

- Son hechos conformes, el 1º y 5º.
- El hecho probado 2º queda acreditado con el documento nº. 2 aportado por la empresa.
- Los hechos probados 3º y 4º resultan del certificado que obra al documento nº.5 de la empresa, que ratificó el testigo don Arturo Borja.
- El hecho probado 6º resulta de los documentos nº. 1, 4, 5 y 10 de la parte actora.
- El hecho probado 7º queda acreditado por la copia de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº.3 de Castellón.
- El hecho probado 8º resulta del documento nº.3 aportado por la empresa.

SEGUNDO.- 1. Se ejercita por el sindicato Confederación General de Trabajo –en adelante, CGT-, la presente demanda de conflicto colectivo “contra las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo impuestas al personal laboral” de determinadas unidades de reparto, que se han visto afectadas por la decisión empresarial de suprimir algunas secciones adscritas a dichas unidades. Sostiene el sindicato demandante, que tal decisión supone que la carga de trabajo correspondiente a las secciones suprimidas tiene que ser realizada “por los trabajadores encargados del reparto de las secciones restantes, lo que supone un aumento de la meritada carga que debe ser considerada como modificación sustancial de las condiciones de trabajo de todos los empleados del centro de trabajo donde se han producido las supresiones de secciones de reparto”. Y se solicita por el sindicato demandante, que se declare la nulidad de la medida por no haberse seguido el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y por haberse vulnerado los derechos de información del sindicato; o, subsidiariamente, que se declare que la medida es injustificada porque no se han expresado las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que la pudieran justificar.

2. Por su parte la empresa demandada se opone a la pretensión ejercitada alegando, en primer lugar, una serie de excepciones procesales; y manifestando, en cuanto al fondo de la reclamación, que la supresión de las secciones de reparto no ha supuesto una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los empleados adscritos a las unidades correspondientes, pues no han visto modificado ni el horario, ni la jornada de trabajo ni tampoco su clasificación profesional, por lo que se trata de una medida amparada por el “ius variandi” empresarial.

TERCERO.- 1. Expuestas las posiciones de las partes, debemos comenzar por el examen de las excepciones procesales opuestas por la empresa demandada, toda vez que la estimación de alguna de ellas impediría entrar a conocer de la cuestión de fondo.

2. Se alegó, en primer lugar, la falta de “legitimación activa parcial” –sic- del

sindicato demandante para accionar por conflicto colectivo, pues al entender de la empresa carece de representación en la provincia de Alicante.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 154 a) de la LRJS, están legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos “Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto”. Pues bien, la excepción debe ser rechazada dado que según resulta de la documental aportada por la parte actora -hecho probado 6º-, el sindicato demandante cuenta con tres representantes en el comité de empresa en la provincia de Castellón, dos representantes de la junta de personal de la misma provincia y dos delegados en el centro de trabajo de Alicante, por lo que, sin perjuicio de otras consideraciones, es obvio que su ámbito de actuación se corresponde con el del conflicto, por lo que está legitimado activamente para promover el presente conflicto colectivo.

3. Lo razonado en el apartado anterior supone que tampoco se puede estimar la incompetencia funcional de este tribunal para conocer de la demanda de conflicto colectivo, toda vez que la medida que se impugna en este procedimiento extiende sus efectos a un ámbito superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma Valenciana, concretamente a Castellón, Alicante y Elche (ex.art. 7 a) de la LRJS).

4. También se debe rechazar la excepción de cosa juzgada, pues la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº.3 de Castellón de fecha 26 de marzo de 2015, en el procedimiento de conflicto colectivo 600/2014, se pronunció sobre una serie de reestructuraciones llevadas a cabo por la empresa “durante el año 2014” -hecho probado primero de la citada sentencia-, mientras que las medidas que se impugnan en este procedimiento fueron adoptadas el 16 de febrero de 2015, por lo que no concurre la identidad de objeto que exige el artículo 222.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil para que se pueda apreciar la cosa juzgada negativa.

5. Las dos últimas cuestiones que fueron planteadas por la empresa al contestar a la demanda, esto es, el número de trabajadores afectados por la reestructuración y la caducidad de la acción ejercitada, exigen un pronunciamiento previo sobre la cuestión de fondo, pues solo serían relevantes si se estimara que la decisión empresarial adoptada el 16 de febrero de 2015 consistente en la supresión de algunas secciones de reparto, constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los empleados adscritos a la unidades afectadas. Cuestión que pasamos a analizar.

CUARTO.- 1. Como hemos señalado al inicio de esta sentencia, el sindicato demandante entiende que la decisión empresarial puesta en marcha el 16 de febrero de 2015, consistente en la supresión de unas secciones de reparto llevada a cabo en determinadas unidades de las provincias de Castellón y Alicante, implica una mayor carga de trabajo de los empleados adscritos a las unidades en que estaban encuadradas esas secciones, lo que supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los empleados adscritos a ellas, que la empresa llevó a efecto sin respetar el procedimiento establecido en el artículo 41 del ET.

2. Planteada la cuestión en los términos indicados, conviene comenzar recordando que de acuerdo con una reiterada doctrina jurisprudencial que arranca de la vieja STS de 3 de diciembre de 1987, la aplicación del artículo 41 del ET se reserva para

los supuestos en que el empresario introduce modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo de sus empleados, entendiéndose por tales las que sean de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral de manera que pasen a ser otros de modo notorio. Así, como se razona en la STS de 22 de septiembre de 2003 (rec. 122/2002), recogiendo la doctrina jurisprudencial sobre la materia: a) la modificación para ser sustancial ha de producir perjuicios al trabajador (STS 3 de abril de 1995); y b) ha de ser de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas “ad exemplum” del artículo 41.2 ET, pasando a ser otras distintas de un modo notorio; mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del “ius variandi” empresarial (STS de 11 de noviembre de 1997). Esta doctrina se reitera en sentencias posteriores, como la STS de 22 de noviembre de 2005 (recurso 42/2005) y 21 de marzo de 2006 (recurso 194/2004). Más recientemente en la STS de 27-12-2013 (rcud.2034/2012) se insiste en que “El criterio general, establecido por la jurisprudencia unificadora, de distinción entre modificaciones sustanciales y accidentales consiste en que “por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas las previstas en la lista “ad exemplum” del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del “ius variandi” empresarial ” (STS/IV 9-febrero-2010)”; y se añade más adelante, en la citada sentencia que “Sobre la noción de “modificación sustancial”, se ha interpretado que “aunque en la aproximación a este concepto jurídico indeterminado haya de partirse de la base que proporciona el DRAE, definiendo como sustancial lo que «constituye lo esencial y más importante de algo», y como accidental lo «no esencial», lo cierto es que los contornos difusos de tales descripciones han llevado a destacar la imposibilidad de trazar una noción dogmática de «modificación sustancial» y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador; o lo que es igual, para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones”.

3. La aplicación de esta doctrina al supuesto examinado nos conduce a la desestimación de la demanda por las razones que se pasan a exponer:

a) En primer lugar, porque tras la prueba practicada en el acto de juicio ni siquiera quedó acreditado en qué medida la decisión empresarial de suprimir determinadas secciones de reparto, supuso un incremento de la carga de trabajo de los empleados adscritos a las unidades afectadas. En efecto, no se ha cuantificado, siquiera que indiciariamente, ese supuesto incremento de la carga de trabajo; ni tal reorganización empresarial implica, necesariamente, un mayor volumen de trabajo si no va acompañada de una disminución correlativa del personal que presta servicios en las unidades afectadas, lo que tampoco consta. Por el contrario, lo que sí ha quedado acreditado con el documento nº.5 aportado por la empresa, es una disminución porcentual del tráfico medio ordinario del año 2014 respecto de la anualidad anterior en las unidades de reparto afectadas, pero no una disminución significativa de la plantilla.

b) Pero es que además, y esta sería la segunda razón por la que la demanda no puede prosperar, el incremento de la carga de trabajo no supone, por si solo, una modificación sustancial de condiciones de trabajo, pues no afectó a ninguna de las condiciones contempladas en el artículo 41 del ET, dado que no se ha visto alterado el horario, la jornada de trabajo o las funciones de los empleados afectados. Es cierto, como ya hemos señalado, que la relación del artículo 41 del ET es ejemplificativa y no constituye un “numerus clausus”, pero como también se ha indicado, se requiere que la decisión empresarial afecte a una “condición de trabajo” y que, además, sea sustancial. Pues bien, el volumen de trabajo que debe atender un empleado no se puede considerar como una “condición de trabajo”, salvo que se haya pactado un determinado rendimiento, lo que no es el caso. Es evidente que en este tipo de empresas que se dedican al correo postal, el volumen de trabajo no es uniforme a lo largo del año sino que presenta oscilaciones según épocas –por ejemplo, coincidiendo con la Navidad o con las vacaciones de verano-, pero tales oscilaciones no representan en si mismas una alteración de las condiciones laborales pactadas con los trabajadores, salvo que vayan acompañadas de modificaciones horarias, de jornada, etc. Por tanto, la decisión empresarial de reordenar la estructura suprimiendo algunas secciones de reparto tiene encaje en las facultades de dirección que le reconoce el art.5 del ET y no altera de forma sustancial las condiciones de trabajo de los empleados. En definitiva, ni la empresa ha vulnerado el artículo 41 del ET, ni tampoco ninguno de los derechos de información contemplados en el artículo 64 del ET, por lo que la demanda debe ser desestimada en su integridad.

QUINTO.- De conformidad con lo establecido en el artículo 235.2 LRJS, no procede imponer condena en costas.

F A L L O

Desestimamos la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO contra la empresa SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A. y absolvemos a la empresa de la reclamación formulada contra ella.

Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación, que podrá prepararse dentro del plazo de los CINCO DÍAS hábiles siguientes a la notificación, verbalmente o por escrito dirigido a esta misma Sala, indicando 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 de esta Sala tiene abierta en el Banco de Santander, cuenta **4545 0000 35 0015 15**. En el caso 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.

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

PUBLICACIÓN.- En el día de hoy ha sido leída la anterior sentencia por el/a Ilmo/a Sr/a Magistrado/a Ponente en audiencia pública, de lo que yo, el /a Secretario/a judicial, doy fe.