

SENTENCIA Nº: 365/14

En Vitoria – Gasteiz a 24 de Noviembre de 2014.

Vistos por Dña. MARTA ORTIZ DE URBINA ZUBÍA, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número Cuatro de Vitoria , los presentes autos seguidos en este Juzgado bajo el número 288 / 2014 , sobre derecho a instancia de D. representado por el Letrado contra la empresa (representada por el Graduado Social Sr.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 11 de Marzo de 2014 tuvo entrada en este Juzgado la demanda interpuesta por D. , en la que tras alegar los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación terminaban solicitando que se estimase la demanda declarando su derecho a mantener sus condiciones laborales y económicas en su contrato de relevo y condenándose a la empresa demandadas a que anulase aquellas cláusulas del pacto arriba citado que van en contra del Convenio Colectivo rector.

SEGUNDO.- Presentada la se dictó Decreto de fecha 24 de Marzo de 2014 se admitió a trámite la demanda señalándose para la celebración del juicio el 4 de Julio de 2014.

El día 27 de Junio de 2014 tuvo entrada en este juzgado escrito presentado por ambas partes solicitando la suspensión de mutuo acuerdo del juicio habiéndose accedido a lo solicitado por Decreto de fecha 30 de Junio de 2014 y señalándose nuevamente para su celebración el día 12 de Noviembre de 2014.

TERCERO.- El día señalado se celebró la vista oral al que compareció la parte actora. Tras la proposición de prueba y su práctica, la parte actora formuló sus conclusiones quedando los autos vistos para Sentencia.

CUARTO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales vigentes.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El actor D. viene prestando servicios para la empresa con una antigüedad de 8 de Abril de 1988 , con la categoría profesional de operador nivel 2 y dentro del grupo 24 x 7.

SEGUNDO.- A la relación laboral entre las partes les resulta de aplicación el Convenio Colectivo de la empresa publicado en el BOTHA de 27 de Enero de 2010

TERCERO.- El actor realiza una jornada de 365 días al año, 24 horas al día en turnos rotatorios.

CUARTO.- Con fecha 27 de Marzo de 2013 se firmó el Acuerdo colectivo de por el que se aprueba el plan de jubilación parcial para el personal de hasta el 31 de Diciembre de 1918.

En concreto en su cláusula tercera se estableció lo siguiente:

En los casos de trabajadores o trabajadoras con jornada a turnos, que deseen acogerse a los términos del presente acuerdo, deberán modificar su régimen de jornada a jornada partida, dejando de percibir todos os complementos salariales correspondientes a jornada a turnos.

El citado acuerdo fue suscrito por la dirección de y por seis miembros del Comité de empresa pertenecientes al Sindicato ELA encontrándose el actor en la relación de personas incluidas en el citado plan.

Una copia del acuerdo obra a los folios 78 a 82 de las actuaciones dándose su contenido por reproducido.

QUINTO.- viene aplicando desde el año 2005, la figura de la jubilación parcial y el contrato de relevo mediante la suscripción de los oportunos acuerdos entre la Dirección y el Comité de empresa de la misma.

Los acuerdo suscritos hasta el día 27 de Marzo de 2013 fueron los siguientes:

Acuerdo para la aplicación del contrato de relevo suscrito en el 19 de Mayo de 2005 con ámbito temporal desde el 19 de Mayo de 2005 al 6 de Marzo de 2009.

Acuerdo para la aplicación del contrato de relevo suscrito en el 6 de Marzo de 2009 con ámbito temporal desde el 6 de Marzo de 2009 ata el 31 de Diciembre de 2009.

Acuerdo para la aplicación del contrato de relevo suscrito en el **17 de Diciembre de 2009** con ámbito desde el 1 de Enero de 2010 hasta el día 31 de Diciembre de 2010

Acuerdo para la aplicación del contrato de relevo suscrito en el **18 de Diciembre de 2010** con ámbito temporal desde el 1 de enero de 2011 hasta que cualquiera de las parte lo denuncie

SEXTO.- El actor como miembro del Comité de empresa suscribió los acuerdos de 17 de Diciembre de 2009 y de 18 de Diciembre de 2010 encontrándose en los mismos la misma cláusula relativa a los trabajadores con jornada a turnos que viene establecida en el Acuerdo de 27 de Marzo de 2013.

SÉPTIMO.- La composición del Comité de empresa resultante de las elecciones sindicales celebradas el día 10 de noviembre de 2010 fue la siguiente:

ELA : 6 representantes.
CCOO : 3 representantes

OCTAVO.- En el mes de Abril de 2013 por parte de _____ se remitió a la Dirección Provincial del INSS de Álava copia del Acuerdo colectivo de S.A por el que se aprobó el plan de jubilación parcial para el personal de hasta el 31 de Diciembre de 2018 suscrito el 27 de Marzo de 2013 , así como la certificación de la relación de personas incluidas en el citado plan.

NOVENO.- Se ha intentado la conciliación entre las partes ante la Sección de Conciliación de la Delegación Territorial de Trabajo de Álava del Gobierno Vasco el 14 de Noviembre de 2013 , finalizando el mismo sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El actor solicita un pronunciamiento judicial por el que se estime la demanda y se declare de derecho a mantener sus condiciones laborales y económicas en su contrato de relevo solicitando asimismo que se condene a la demandada a que anule las cláusulas del pacto de 27 de Marzo de 2014 que vayan en contra del Convenio colectivo rector.

Alega en síntesis en defensa de sus pretensiones que la disposición del pacto de 27 de Marzo de 2014 en el que se establece que en los casos de trabajadores con jornada a turnos que deseen acogerse a dicho acuerdo deberán modificar su régimen de jornada a jornada partida dejando de percibir todos los complementos salariales correspondiente a la jornada a turnos resulta ilegal por cuanto va en contra de lo establecido en el Convenio de aplicación en concreto en lo dispuesto en su Artículo 35. 3 en materia de jornada y retribuciones.

La empresa se opone a las pretensiones deducidas de contrario oponiendo en primer lugar la excepción de inadecuación de procedimiento entendiéndolo que debería haberse accionado por conflicto colectivo por cuanto la cuestión planteada afecta a un conjunto de trabajadores siendo de aplicación lo establecido en los Artículos 153 y ss de la L.J.S.

En cuanto al fondo del asunto alega en síntesis en defensa de sus pretensiones que el pacto alcanzado no vulnera lo establecido en el Artículo 35 del Convenio, dándose la circunstancia que el Convenio nunca ha regulado el contrato de relevo habiéndose formalizado año tras año sucesivos acuerdos a iso que se ha llegado por mayoría del Comité y han sido comunicados al INSS.

SEGUNDO.- Vistas las posiciones de las partes ha de indicarse que los hechos declarados probados han resultado acreditados a través de la documental obrante en autos en la que constan los sucesivos pactos que desde el año 2005 se han venido suscribiendo en la empresa para la aplicación del contrato de relevo, siendo el último de ellos el suscrito con fecha 27 de Marzo de 2013, con vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2018 recogiendo no sólo en dicho pacto sino en los suscritos con anterioridad una cláusula relativa a los trabajadores con jornada a turnos con el siguiente contenido:

En los casos de trabajadores o trabajadoras con jornada a turnos, que deseen acogerse a los términos del presente acuerdo, deberán modificar su régimen de jornada a jornada partida, dejando de percibir todos os complementos salariales correspondientes a jornada a turnos.

Asimismo consta en autos como el actor suscribió como miembro del Comité de empresa los acuerdos de fecha 17 de Diciembre de 2009 y de 18 de Diciembre de 2010 encontrándose en los mismos la misma cláusula relativa a los trabajadores con jornada a turnos que viene establecida en el Acuerdo de 27 de Marzo de 2013 (folios 85 y 87).

Sentado lo anterior se plantea por la empresa como excepción la inadecuación de procedimiento por entender que la pretensión actora se tenía que haber articulado a través de un procedimiento de conflicto colectivo.

Sobre esta cuestión ha de indicarse que el Artículo 153 de la L.J.S establece que se tramitarán a través del procedimiento de conflicto colectivo las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal , convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa o de una decisión empresarial de carácter colectivo.

En el caso de autos ciertamente el procedimiento planteado por el actor versa sobre la aplicación de un pacto al que se llegó entre la empresa y la representación de los trabajadores, pacto este por el que se aprueba el plan de jubilación parcial para el personal de hasta el 31 de Diciembre de 2018.

Ahora bien para que el procedimiento fuera el de conflicto colectivo tal y como plantea la empresa sería necesario que estuviera afectado un grupo genérico de trabajadores, dándose la circunstancia que en el caso de autos, no consta ningún otro afectado además del actor , en definitiva no consta que haya más trabajadores a turnos que tengan la posibilidad de acceder a la jubilación parcial en el año 2014, lo que determina que el procedimiento ordinario que ha sido el empleado por la parte actora sea el correcto, procediendo en definitiva la desestimación de la excepción planteada.

TERCERO.- Solventada la anterior cuestión y en cuanto al fondo del asunto se plantea por la parte actora que el pacto suscrito entre la empresa y la parte social el día 27 de Marzo de 2013 por el que se aprueba el plan de jubilación parcial para el personal de hasta el 31 de Diciembre de 2018

contraviene lo establecido en el Convenio de aplicación en concreto en lo dispuesto en el Artículo 35 de dicha norma en materia de jornada y retribuciones.

Pues bien ha de partirse en primer lugar del hecho de que la regulación de la jubilación parcial anticipada en los últimos años ha sido objeto de numerosas modificaciones que han ido endureciendo los requisitos de acceso a dicha prestación arrancando con la Ley 40/ 2007, sobre medidas en materia de Seguridad Social, que estableció un período transitorio para los nuevos requisitos, período transitorio éste que fue suprimido por el R.D ley 8/ 2010 en vigor desde el 25 de mayo de 2010, siendo otro de los hitos normativos la Ley 27/2011, y finalmente el R.Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

En concreto el Artículo 8 del R.Decreto Ley 5/ 2013 dio una nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/ 2011 de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en los siguientes términos:

«2. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos:

- *a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.*
- *b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.*
- *c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.*

En aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) en que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de

empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.»

Resulta también relevante que la disposición final quinta del R.D – ley 5/2013 estableció de plazo hasta el día 15 de Abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del INSS los planes de jubilación parcial recogidos en Convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, suscritos antes del 1 de Abril de 2013 debiéndose aportar junto con la citada normativa la identidad de los trabajadores incorporados el plan de jubilación parcial.

En el caso de autos se da la circunstancia que el Convenio colectivo de la empresa , que se viene aplicando a día de hoy en la empresa y que es el publicado en el BOTHA de fecha 27 de Enero de 2010, ninguna previsión contiene en relación con la figura de la jubilación parcial, dándose la circunstancia que tal y como se desprende de los pactos alcanzados entre la empresa y la parte social desde el año 2005 en la empresa se viene aplicando la figura de la jubilación parcial y el contrato de relevo mediante la suscripción de sucesivos acuerdos, acuerdos estos en los que se enmarca el último suscrito el día 27 de Marzo de 2013, en el que entre otras cuestiones y al igual que sucedía en pactos anteriores se prevé que en los casos de los trabajadores con jornada a turno que deseen acogerse a los términos del acuerdo, deberán modificar su régimen de jornada jornada partida, dejando de percibir todos los complementos salariales correspondientes a la jornada a turnos.

Pues bien por más que el actor no muestre conformidad con dicho acuerdo y entienda que el mismo le es perjudicial ha de partirse de los siguientes datos:

En primer lugar que el acogerse a la situación de jubilación parcial y la suscripción del correspondiente contrato de relevo no es una obligación que se le exija al trabajador sino que es una posibilidad a la que el mismo puede acceder precisamente porque en la empresa existe un pacto como el suscrito el día 27 de Marzo de 2013, lo que excluye el que la cláusula que el mismo contiene en relación a los trabajadores a turnos contravenga lo establecido en el Artículo 12.4 del E.T

A lo anterior ha de añadirse que el anterior pacto fue suscrito entre la empresa y el Comité de empresa lo que determina que el mismo se trate de un pacto legítimamente alcanzado en los términos establecidos en el Artículo 82.1 teniendo la fuerza vinculante que establece el Artículo 82. 3 del E.T, habiéndose alcanzado en definitiva el acuerdo cuestionado en el seno de la negociación colectiva por quien tiene legitimidad para ello, debiéndose además indicar que en ningún momento el citado pacto contraviene lo establecido en el Convenio de aplicación, teniendo en cuenta que en mismo no se establece ningún tipo de regulación relativa a la jubilación parcial.

Finalmente ha de indicarse que como ya se ha señalado con anterioridad los sucesivos pactos suscritos en materia de jubilación parcial en la empresa han recogido la cláusula relativa a los trabajadores a turnos que ahora se cuestiona, dándose la circunstancia que en los dos acuerdos anteriormente vigentes el propio demandante, que es miembro del Comité de empresa suscribió los mismos, sin haber puesto objeción alguna.

Por todo lo anteriormente expuesto la conclusión a la que ha de llegarse es que el pacto suscrito no conculca ni lo establecido en el Convenio de aplicación ni el contenido de lo establecido en el Artículo 12.4 del E.T al que se apela en el acto del juicio procediendo en consecuencia la íntegra desestimación de la demanda.

CUARTO.- Frente a esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación de acuerdo con lo establecido en el Artículo 191 de la L.J.S

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Que con desestimación de la excepción de inadecuación de procedimiento planteada por la empresa y entrando a conocer del fondo del asunto **DESESTIMO** la demanda interpuesta por D.

contra la empresa y en consecuencia absuelvo a la empresa demandada de las pretensiones deducidas en su contra.

Contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, anunciando tal propósito ante este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

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

E/.

