



Roj: **STSJ AS 3397/2009** - ECLI: **ES:TSJAS:2009:3397**

Id Cendoj: **33044340012009102273**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **17/07/2009**

Nº de Recurso: **1443/2009**

Nº de Resolución: **2262/2009**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **MARIA ELADIA FELGUEROSO FERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 02262/2009

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ASTURIAS

SALA DE LO SOCIAL-SECCIÓN 001 (C/ SAN JUAN Nº 10)

N.I.G: 33044 34 4 2009 0101477, MODELO: 46050

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0001443 /2009

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Recurrente/s: CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA S.A. (CAPSA)

Recurrido/s: COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS CC.OO

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: JDO. DE LO SOCIAL N. 3 de GIJON de DEMANDA 0000992 /2008

SENTENCIA Nº: 2262/09

ILTMOS. SRES.

D^a MARIA ELADIA FELGUEROSO FERNANDEZ

D^a M DEL CARMEN PRIETO FERNANDEZ

D. JOSE MANUEL BUJÁN ALVAREZ

En OVIEDO a diecisiete de Julio de dos mil nueve, habiendo visto el recurso de suplicación de los presentes autos de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los lltmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el

artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0001443/2009, formalizado por el Letrado CARLOS GARCIA BARCALA, en nombre y representación de CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA S.A.(CAPSA), contra la sentencia de fecha veintiséis de febrero de dos mil nueve, dictada por el JDO. DE LO SOCIAL N. 3 de GIJON en sus autos número DEMANDA 0000992/2008, seguidos a instancia de COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS CC.OO, representada por la Letrada NURIA FERNANDEZ MARTINEZ frente a CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA S.A. (CAPSA), en reclamación de CONFLICTO COLECTIVO, siendo Magistrado-Ponente la Ilma. Sra. D^a MARIA ELADIA FELGUEROSO FERNANDEZ, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos del mencionado Juzgado de lo Social se dictó sentencia de fecha veintiséis de febrero de dos mil nueve por la que se estimaba la demanda.

SEGUNDO.- En la mencionada sentencia y como hechos declarados probados figuran los siguientes:

1º) La empresa Corporación Alimentaria Peñasanta -CAPSA- cuenta con varios centros de trabajo, uno de ellos en Villaviciosa- Asturias, donde elabora postres y derivados lácteos.

En diciembre de 2008 la plantilla estaba formada por 99 trabajadores, de ellos 15 destinados al departamento de mantenimiento. De estos 5 son mecánicos, 4 eléctricos, 3 encargados y 3 pertenecen a otras empresas con las que CAPSA tiene contratado el servicio de mantenimiento.

2º) El centro de trabajo cuenta con un Comité de Empresa, formado por cinco miembros pertenecientes al sindicato Comisiones Obreras (CCOO) y tres al sindicato Unión General de Trabajadores (UGT).

3º) Al menos desde el año 2006 la empresa realizó varios intentos de ajuste de plantilla en el departamento de mantenimiento, alguno de los cuales llevó a cabo:

- En el año 2006 la empresa propuso al Comité suprimir tres mecánicos de empresas externas mediante la creación de un taller central, en el que rotarían todos los mecánicos a razón de dos en cada turno de mañana/tarde y 1 en el de noche, y la amortización del puesto de tornero. El comité rechazó la propuesta.

- En el año 2007 el Comité presentó una propuesta a la empresa para afrontar los cambios en mantenimiento. Propuso crear el nivel 12, mantener por separado las vacaciones de los talleres eléctricos y de mantenimiento, una mejora económica por la pérdida de ingresos que conlleva la supresión de un trabajador en el turno de noche, negociación de las nuevas funciones con mantenimiento y reflejo de las mismas por escrito, bajar de 9 a 7 mecánicos y no de 9 a 6, mantener un mecánico externo para vacaciones y servicio preventivo. La empresa dejó las propuestas para estudio, a excepción de la que se refería a compensación económica por pérdida del turno de noche y añadía que había sobrecarga de personal indirecto sobre el directo.

En diciembre de 2006, 6 y 9 de febrero de 2007 la Dirección de la empresa y el Comité se reunieron para negociar el régimen de trabajo a turnos y adecuar la estructura del taller de mantenimiento mecánico al descenso de la producción de los últimos años. No llegaron a acuerdo alguno y la empresa el 2 de junio de 2007 el cambio de régimen de trabajo de que afectaba a 6 trabajadores, que pasaban de 3 turnos rotatorios (mañana/tarde/noche) a sólo 2 turnos (mañana/tarde) y un turno de noche cada 5 semanas, sistema que quedó definitivamente impuesto.

En el año 2007 la empresa trasladó del centro de trabajo de Villaviciosa al de Granda a dos trabajadores de ese departamento, a uno de ellos desde el 15 de junio al 31 de diciembre de 2007, al otro desde el 1 de julio de 2007 hasta el 15 de marzo de 2008.

- El 30 de enero de 2008 la empresa comunica al Comité la intención de modificar las condiciones de trabajo de 4 trabajadores del departamento de mantenimiento y abre el periodo de consultas. En el transcurso del periodo de consultas (que trató también sobre expediente de regulación de empleo) se celebraron al menos dos reuniones: la primera el 6 de febrero, que en el orden del día incluía "la adaptación a la situación real de turnos de trabajo de los mecánicos de línea" motivado por la supresión de producción en la línea de flan, cuestión sobre la que el Comité dijo presentaría una propuesta en la siguiente reunión y a la que acompañó petición de que se mantuviesen los complementos salariales; la segunda el 11 de febrero, que mantuvo igual cuestión que la anterior en el orden del día, que se cerró con acuerdo de implementar la propuesta prevista en el escrito de comunicación de inicio del periodo de consultas, que consistía en que cuatro mecánicos concretos de línea dejaran el sistema hasta entonces vigente de rotación de turnos y pasaran a rotar tarde/mañana/tarde/mañana/noche de lunes a viernes, con lo que dejaban de trabajar la noche del domingo, debido al cambio operado en la línea de producción de flan que en adelante tendría lugar desde el lunes por la noche hasta el viernes por la noche.

4º) Entre febrero y mayo de 2008 la Dirección de la empresa y el Comité mantuvieron reuniones en el marco de un periodo de consultas previo a la presentación de la solicitud de autorización administrativa al expediente de regulación de empleo, que concluyó sin acuerdo.

Con oposición del Comité la empresa presentó la solicitud, que fundamentó en causas productivas y organizativas por el descenso de las ventas y los retrasos en la adjudicación de pedidos.

Por resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 11 de julio de 2008 la empresa obtuvo autorización para suspender los contratos de 23 trabajadores.



5º) Con el objeto de modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores del departamento de mantenimiento la empresa abrió un periodo de consultas, en base al cual la Dirección de la empresa y la Representación de los trabajadores se reunieron el día 8 de octubre de 2008, con asistencia de 6 miembros del Comité, uno de ellos Don Estanislao .

El orden del día incluía: escrito de la representación de los trabajadores, situación general de la fábrica y adaptación de los turnos de mantenimiento a la situación real y nuevo calendario.

La empresa expresó que el cambio en el área de mantenimiento venía motivada por el descenso en la línea de fabricación, que había pasado de 7.714 a 3.712 Tm entre 2006 y 2008, el descenso de mano de obra directa, que había pasado de 73 a 27 directos, la ratio de dos directos por cada indirecto, con paso de 19 a 14 indirectos de mantenimiento entre 2006 y 2008.

Manifestó que el cambio perseguía dejar la plantilla de mantenimiento en 11 trabajadores, por precisar de un eléctrico y de un mecánico en cada turno, más un correturnos rotativo.

Ofreció que el encargado optase por trabajar como encargado de producción o mecánico de línea.

El Comité objetó que con ese sistema quedarían sin cubrir los trabajos de mantenimiento preventivo.

Ambas partes se reunieron de nuevo el día 16 de octubre, con cinco asistentes por parte del Comité, entre los que no estaba el Sr. Estanislao . Sólo una cuestión ocupaba el orden del día, la adaptación de los turnos de mantenimiento a la situación real.

El Comité manifestó que no estaba abierto el periodo de consultas porque faltaba información sobre los turnos, y que por ello ni siquiera había podido informar a los afectados en una reunión de esa misma fecha. La representación de la empresa respondía que mantenía la fecha de inicio del periodo de consultas a 8 de octubre porque entendía que la información necesaria sobre los turnos había quedado reflejada en el acta anterior, que ello no obstante se abría el periodo de una semana más.

La representación de la empresa entregó detalle del cuadro de turnos y las partes comentaron sobre el particular e hicieron hincapié en la figura del correturnos para el grupo de mecánicos, que la representación de la empresa fijaba de rotación semanal, y que caso de no cubrir ausencia trabajase de 8 a 17 h. El Comité propuso que el correturnos se mantuviese en correturnos en todo momento.

La representación de la empresa explicó que los electricistas trabajarían de lunes a viernes. El Comité mostró preocupación por las ausencias (vacaciones, bajas, etc) y aquella ofreció cubrir las bajas con personal perteneciente a empresas subcontratadas, a elegir con criterios de eficacia y coste. Fijaron fecha para nueva reunión.

El 22 de octubre tuvo lugar la tercera reunión entre las partes. Por el Comité asistieron 4 miembros, entre los que no se encontraba el Sr. Estanislao . El orden del día idéntico a la precedente. El Comité presentó propuesta de horario para los encargados, mantener al encargado excedente como mecánico, conservar las previsiones sobre prejubilación y compensar con 200 al mes. Fijaron fecha para la siguiente reunión.

El 30 de octubre celebraron la cuarta reunión. Por el Comité asistieron 7 miembros, uno de ellos el Sr. Estanislao . Uno de los puntos del día, la adaptación de los turnos de mantenimiento. La empresa aceptó algunas de las propuestas del Comité planteadas en la reunión anterior, tales como el horario de los encargados de 7 a 15 h., mantener al encargado excedente como mecánico en mantenimiento y mantener la situación actual para el personal a jubilar. La representación de la empresa manifestó que de mantener las previsiones sobre pedidos los cambios entrarían en funcionamiento en enero de 2009.

El Comité propuso una prima para el correturnos como el valor de la nocturnidad, y que se añadiese el doble para las ausencias distintas a permiso sindical y por vacaciones. Fijaron fecha para la siguiente reunión, que se celebró el día 13 de noviembre y fue la última.

Con único e idéntico punto en el orden del día, la reunión se celebró con intercambio de impresiones, se cerró sin acuerdo y la representación de la empresa manifestó que comunicaría a los trabajadores los nuevos turnos para comenzar con ellos a principios del mes de enero.

6º) El 3 de diciembre de 2008 la Dirección de la empresa comunicó por escrito al Comité que de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores había decidido modificar el régimen de turnos de trabajo al taller de eléctricos y al taller de mecánicos del departamento de mantenimiento por las razones que había expresado en el periodo de consultas y que recogía en la comunicación de este modo: "Descenso de los volúmenes de fabricación. En el periodo 2006-2008 se pasa de 7.714 a 3.712 TM. Descenso de la mano de obra directa. En el periodo 2006-2008 se pasa de 73 a 27 directos. Ratio actual de dos directos por cada indirecto. En el periodo 2006-2008 se pasa de 19 a 14 indirectos de mantenimiento".



Expresaba que la reorganización trataba de situar la plantilla en 11 personas, y que las necesidades actuales eran de un eléctrico y un mecánico por turno más un correturnos rotativo.

Indicaba que el sistema para los eléctricos pasaba de:

- Un turno de mañana de lunes a domingo
- Un turno de noche de lunes a domingo
- Un turno de descanso de lunes a domingo
- Un turno de tarde de lunes a domingo
- Un turno de mañana de lunes a domingo

y descanso el resto de los días, a un sistema de:

- Un turno de tarde de lunes a viernes
- Un turno de mañana de lunes a viernes
- Un turno de noche de lunes a viernes

Para los mecánicos el sistema pasaba de:

- Un turno de tarde de lunes a viernes
- Un turno de mañana de lunes a viernes
- Un turno de tarde de lunes a viernes
- Un turno de mañana de lunes a viernes
- Un turno de noche de lunes a viernes

a un sistema de:

- Un turno de tarde de lunes a viernes
- Un turno de mañana de lunes a viernes
- Un turno de noche de lunes a viernes
- Un turno de correturnos de lunes a viernes que cubriría las ausencias en cualquiera de los otros turnos y el resto del tiempo trabajaría a jornada partida de 8 a 17 h.

Adelantaba que la medida entraría en funcionamiento el día 5 de enero de 2009.

7º) El 11 de diciembre de 2008 la empresa comunicó a Don Manuel que a partir del 12 de enero por razones de productivas y organizativas en su día expuestas al Comité de Empresa, y que especificaba en los mismos términos que había utilizado en las comunicaciones al Comité, su trabajo como encargado lo realizaría en jornada continuada, de lunes a viernes y en horario de 7 a 15 h.

El 3 de diciembre comunicaba a Don Plácido que desde el 5 de enero pasaba de encargado a mecánico de línea con nuevo régimen de turnos acordado para los de esa categoría.

Los días 3 y 4 de diciembre comunicó los respectivos cambios a los mecánicos Don Severiano , Don Jose Miguel y Don Juan Luis , también a los eléctricos Don Alejo , Don Benito y Don Constancio .

8º) Para el año 2009 la empresa tiene prevista la prestación de servicios por parte de personal perteneciente a empresas subcontratistas, en trabajos de operador y revisión de calderas, de operador de fluidos y de soldador, los sábados y domingos, a razón de un trabajador durante la noche y otro en jornada partida cada uno de esos días.

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación de la parte demandada, siendo impugnado de contrario.

Elevados los autos a esta Sala, se dispuso el pase a ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Gijón estimó la demanda formulada en vía de conflicto colectivo por el Sindicato COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS, declarando injustificada la modificación colectiva y sustancial de las condiciones de trabajo de los técnicos mecánicos y eléctricos del departamento



de mantenimiento de la empresa CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, en el centro de trabajo de Villaviciosa, que la empresa comunicó en diciembre de 2.008 e hizo efectiva en enero de 2.009.

Frente a esta resolución se articula por la empresa demandada un único motivo de suplicación denunciando, con amparo formal en el artículo 191.c) de la Ley de Procedimiento Laboral, infracción del artículo 6.4 del Código Civil en relación con los artículos 138.5 de la Ley de Procedimiento Laboral y 41.3 del Estatuto de los Trabajadores, al entender, en primer lugar, que no se incumplió por dicha recurrente el deber de entregar información suficiente, durante el periodo de consultas, a la representación legal de los trabajadores, y, en segundo lugar, que se encuentra plenamente justificada la medida adoptada por la empresa.

La resolución impugnada funda su fallo estimatorio al estimar que "la empresa vulneró por omisión el deber de informar adecuadamente al Comité en el periodo de consultas, lo que es tanto como afirmar que no hubo tal periodo entendido en la precisa dimensión legal que tiene reconocida", y, después de razonar que este "incumplimiento no está previsto entre las tasadas causas de nulidad de la modificación sustancial y colectiva de las condiciones de trabajo, del artículo 138.5 de la Ley de Procedimiento Laboral ...", concluye afirmando que "la actuación de la empresa demandada es contraria al ordenamiento jurídico y no puede tener el efecto por ella deseado de salvar el periodo de consultas previo a la decisión impugnada, de así la estimación de la demanda porque se ha de dejar sin efecto la medida (artículo 6.4 Código Civil)".

SEGUNDO.- Del inalterado relato fáctico de la sentencia de instancia se deben resaltar a los fines debatidos, esto es, en lo relativo exclusivamente a la modificación de las condiciones de trabajo, los contenidos en los ordinales 5º, 6º y 7º.

- En este sentido, en el ordinal 5º, se declara que, con el objeto de modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores del departamento de mantenimiento, la empresa abrió un periodo de consultas, reuniéndose la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores el día 8 de octubre de 2.008. El orden del día incluía: escrito de la representación de los trabajadores, situación general de la fábrica y adaptación de los turnos de mantenimiento a la situación real y nuevo calendario. La empresa motivó el cambio en el área de mantenimiento por el descenso en la línea de fabricación, que había pasado de 7.714 a 3.712 Tm. entre 2.006 y 2.008; el descenso de mano de obra directa, que había pasado de 73 a 27 directos; la ratio de dos directos por cada indirecto, con paso de 19 a 14 indirectos de mantenimiento entre 2.006 y 2.008, manifestando que el cambio perseguía dejar la plantilla de mantenimiento en 11 trabajadores, por precisar de un eléctrico y de un mecánico en cada turno, más un correturnos rotativo. El Comité objetó que con ese sistema quedarían sin cubrir los trabajos de mantenimiento preventivo.

- Se celebró otra reunión el 16 de octubre, con sólo una cuestión en el orden del día: la adaptación de los turnos de mantenimiento a la situación real. Al respecto el Comité manifestó que faltaba información sobre los turnos, respondiendo la Empresa que la información necesaria sobre los turnos había quedado reflejada en el acta anterior, no obstante se abría el periodo a una semana más.

- La representación de la empresa entregó detalle del cuadro de turnos y las partes comentaron sobre el particular e hicieron hincapié en la figura del correturnos para el grupo de mecánicos, que la representación empresarial fijaba de rotación semanal y caso de no cubrir ausencia trabajase de 8 a 17 horas, proponiendo el Comité que el correturnos se mantuviese en correturnos en todo momento.

- El 22 de octubre se celebró la tercera reunión, con un orden del día idéntico a la anterior. El Comité presentó propuesta de horario para los encargados, mantener el encargado excedente como mecánico, conservar las previsiones sobre prejubilación y compensar con 220 euros mes, fijando fecha para la siguiente reunión.

- El 30 de octubre se celebró la cuarta reunión, siendo uno de los puntos del día la adaptación de los turnos de mantenimiento. La empresa aceptó algunas de las propuestas del Comité planteadas en la reunión anterior, manifestando que de mantener las previsiones sobre pedidos los cambios entrarían en funcionamiento en enero de 2.009. El Comité propuso una prima para correturnos como el valor de la nocturnidad y otras, fijándose fecha para la siguiente reunión, que se celebró el 13 de noviembre, fue la última, con el mismo orden del día, cerrándose sin acuerdo, manifestando la empresa que comunicaría a los trabajadores los nuevos turnos para comenzar a principios del mes de enero.

- El 3 de diciembre de 2.008 la Dirección de la empresa comunicó por escrito al Comité de Empresa su decisión de modificar, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el régimen de turnos de trabajo al taller de eléctricos y al de mecánicos del departamento de mantenimiento por las razones expresadas en el periodo de consultas y que recogía en ese comunicado.

- Los días 3, 4 y 11 de diciembre comunicó aquel acuerdo a los trabajadores afectados.



TERCERO.- Conforme establece el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores , cuando las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo tienen carácter colectivo, el procedimiento para ser implantadas por el empresario requiere el previo agotamiento de un período de consultas de duración no inferior a quince días con los representantes de los trabajadores. El objeto de estas consultas ha de ser el examen de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos y la adopción de las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias sobre los trabajadores afectados. Durante estas consultas las partes están obligadas a negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, que exige la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité de Empresa, o de los Delegados de Personal o de las representaciones sindicales.

Como expuso la Sala de Lo Social del País Vasco en Sentencia de 5 de octubre de 2004 , "frente al criterio de intervención de la autoridad laboral que recogió nuestro sistema de posible modificación de las condiciones de trabajo que afectaban con carácter sustancial a la relación laboral, el actual sistema se apoya en un claro intervencionismo de los sujetos afectados en la empresa, dejando al margen cualquier posible fiscalización, como no sea la que se realiza en los Tribunales posteriormente a la adopción de la decisión. Por tanto, si bien el criterio es la adopción de una última decisión empresarial respecto a la modificación, su estadio previo es la negociación y el acuerdo dentro de la empresa. Con el mismo se procura soslayar la posible inviabilidad de cualquier cambio que se proyecte dentro de la empresa, siempre que concurren circunstancias justificativas para ello, y, de otra forma, congeniar intereses contrapuestos, incluso obtener fuera de los parámetros y márgenes del Estatuto o la negociación, vías adecuadas para la actividad empresarial, ajustada a la conformidad de los trabajadores.

Cualquiera que sea la finalidad, y la decisión última que se adopte, es evidente que nuestro actual legislador apoya un criterio de consenso, mediante la negociación, y prueba de ello es la posibilidad de obtener un acuerdo con la eficacia que el mismo artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores establece. Fuera de ello, la remisión legal es clara: en la negociación se intenta facilitar las causas motivadoras, y la posibilidad de evitar o reducir los efectos del cambio, así como las medidas o cauces procedentes para atenuar las consecuencias que se produzcan para los trabajadores afectados, no estamos ante un simple supuesto de audiencia, pues a las partes se les impone un deber de negociación dentro de los cauces de la buena fe, con la carga de obtener un posible acuerdo. Por tanto, estamos en una vía de negociación, no en el cumplimiento de trámites formales en los que no exista ni intención ni búsqueda de las vías de acuerdo y consenso. Recordemos que respecto a los Convenios Colectivos se viene reclamando la naturaleza transaccional, y así lo destacó el Tribunal Supremo, entre otras, en su sentencia de 14 de julio de 2.000 . Desde otro plano, véase que conforme ha perfilado el mismo Tribunal, entre otras en su sentencia de 16 de julio de 2.003 , todo Convenio Colectivo está potenciado por el legislador en orden a una libertad de negociar. Es la negociación el elemento primordial, y en este caso, respecto a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores , se vuelve a evidenciar dicha naturaleza, la que no queda cumplimentada mediante las simples pautas formales de anuncio, reunión y decisión. Hace falta dotar de contenido material a dicha negociación".

Alega la empresa recurrente que ha cumplido con las formalidades exigidas por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para la modificación de las condiciones de trabajo discutidas. Por el contrario la sentencia de instancia funda su decisión en la falta de documentación aportada por la empresa a los trabajadores explicativa y justificativa de la medida adoptada, entendiéndolo que la Dirección de la empresa sirvió al Comité un "o lo tomas o lo dejas", en una actuación que califica de fraudulenta: artículo 6.4 del Código Civil .

Por el contrario, y conforme declara la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 25 de noviembre de 2.003 , en un supuesto análogo, los pasos que el empresario ha de seguir en el procedimiento previsto para la modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo vienen fijados en el apartado 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores . Según el mismo la decisión empresarial deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días, debiendo versar la correspondiente negociación 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. Interpreta el Magistrado «a quo» que, aun cuando expresamente no se haga constar en el precepto citado, la actuación de la empresa no debe limitarse a una mera comunicación escrita sino que la misma debe ir acompañada de una precisa, concreta y amplia documentación y ante la ausencia de la misma, concluye que aquélla ha incumplido los requisitos formales exigidos y declara nula la medida adoptada.

La Sala no puede compartir el criterio expuesto, ya que, como recuerda la recurrente, la misma ha razonado sobre la no necesidad de un riguroso proceso formal, entendiéndolo que ni siquiera es necesario un escrito en que la empresa advierta específicamente que inicia el período de consultas, la mayor o menor precisión



en dicho escrito no invalida su eficacia si después se celebra una reunión en la que la representación de los trabajadores cuenta con la posibilidad de solicitar cualquier aclaración que precise.

En el supuesto concreto es evidente que tuvieron lugar varias reuniones en el periodo comprendido entre el 8 de octubre al 13 de noviembre de 2.008, cinco, en las que los representantes de los trabajadores fueron informados de los motivos que justificaban la decisión empresarial y no consta se les negara dato alguno, ya que es evidente que contaban con un conocimiento suficiente de la cuestión controvertida para realizar una propuesta alternativa, conforme se deduce del relato fáctico de la resolución impugnada en la que se describe el contenido de la negociación, contenido que se refleja con exactitud en las actas levantadas tras cada una de las reuniones y que constan en autos como prueba documental, en los folios 243 a 253.

Por ello cabe concluir, contrariamente a lo razonado en la resolución de instancia, que en el presente caso se han cumplido los requisitos formales exigidos por el precepto estatutario, que la empresa tenía una clara voluntad de negociación y que no puede considerarse que su actitud haya vulnerado el principio de la buena fe negocial.

CUARTO.- Con el mismo amparo formal denuncia la recurrente infracción de los artículos 138.5 de la Ley de Procedimiento Laboral y 41 del Estatuto de los Trabajadores , al estimar que tiene carácter justificado la decisión empresarial de modificar las condiciones de trabajo.

En su alegación, en defensa de la justificación de esa medida, acude la recurrente al contenido de la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, en los que se da cuenta de la mala situación de la fábrica de Villaviciosa, en la que en los últimos años se han ido adoptando diversas medidas laborales de ajuste de la plantilla, para adaptarla a la caída de la producción en la fábrica; del número de trabajadores existentes en la fábrica, con detalle de los que son de mantenimiento, lo que revela el desfase existente entre el personal directo y el indirecto, así como de la problemática específica del departamento de mantenimiento .

Antes de entrar en el examen de la cuestión concretamente planteada, debe recordarse que, como señala la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en la sentencia de 9 de enero de 2001 , el examen por el juzgador en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se limita a controlar si las causas en las que la empresa justifica la modificación son o no reales y si la medida propuesta se ajusta o no a los objetivos legales de la norma, es decir, si la adopción de las medidas propuestas contribuye a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, y si las mismas favorecen su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, sin que se pueda entrar a valorar si dichas medidas son o no suficientes ni tampoco si se podían haber tomado otras distintas puesto que no corresponde a los tribunales suplantar al empresario en el ejercicio del poder de dirección. En este sentido la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en Sentencia de 5 de diciembre de 2000 , invocando la jurisprudencia del Tribunal Supremo, indica que "las estrategias de mera competencia son el ámbito propio de las modificaciones sustanciales contempladas en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores , en el que se atiende a criterios de competitividad y rentabilidad empresarial, tal como viene a confirmar la lectura de la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994. En efecto, la posibilidad de imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo no se limita a las empresas en crisis y puede ser adoptada aunque la marcha de la empresa puede ser positiva o no exista peligro sobre su viabilidad. El legislador ha articulado esta facultad que se define por criterios rentabilidad empresarial como un instrumento destinado a conseguir una mayor adecuación de la empresa a las necesidades del mercado, permitiendo una optimización de sus recursos productivos, para dar respuesta a las exigencias necesarias para mantener o aumentar los niveles de competitividad".

Lo anteriormente establecido permite afirmar que el juicio de razonabilidad que el Juzgador ha de realizar en el caso de impugnación de la decisión empresarial, ha de limitarse a constatar que aquélla es una de las medidas empresariales posibles para contribuir a mejorar la situación de la empresa a través de una adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición en el mercado, o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, sin que ello signifique que esa facultad empresarial sea ilimitada y discrecional, ni que pueda ser adoptada en cualquier momento y circunstancia, sino que por el contrario, tratándose de un poder excepcional, únicamente es ejercitable cuando esa adopción pueda contribuir efectivamente a mejorar la competitividad de la empresa. El examen judicial ha de limitarse por tanto a comprobar la razonabilidad de la decisión empresarial.

La interpretación literal del artículo 41.1, como establece el Tribunal Supremo en sentencia de 17 de mayo de 2005 , 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.

En consecuencia, debe afirmarse, a diferencia de lo declarado por la Juzgadora, que la modificación operada por la empresa en el aspecto concreto ahora examinado, es una medida adecuadamente justificada y razonable para reorganizar el departamento de mantenimiento, corrigiendo su sobredimensionamiento, y ajustarlo a la actividad real de la fábrica, motivos que, como se alega por la recurrente, nunca fueron puestos en duda por el Comité de Empresa que asume su realidad y negocia las condiciones del cambio, proponiendo cinco en la reunión de 22 de octubre, de las que tres son aceptadas por la empresa en la reunión de 30 de octubre, sin que en ninguna de la cinco reuniones celebradas se hubieran opuesto a la modificación pretendida por injustificación de la misma.

En consecuencia, debe considerarse razonable y justificada la medida adoptada por la empresa para organizar sus recursos de manera más efectiva, mejorando su situación, lo que conduce, con revocación de la sentencia de instancia, a la íntegra acogida del recurso.

Por cuanto antecede;

FALLAMOS

Estimar el recurso de suplicación formulado por la empresa CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Gijón en los autos seguidos en vía de conflicto colectivo por el Sindicato COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS contra dicha empleadora, absolviendo a la empresa recurrente de las reclamaciones efectuadas en la demanda.

Dese al depósito efectuado para recurrir el destino legal que corresponda.

Adviértase a las partes que contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el plazo de diez días. Incorpórese el original al correspondiente Libro de Sentencias. Líbrese certificación para su unión al rollo de su razón. Notifíquese a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia y una vez firme, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de procedencia, con certificación de la presente.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

DILIGENCIA: Seguidamente se procede a cumplimentar la notificación de la anterior resolución. Doy fe.