

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**AUDIENCIA NACIONAL**

Sentencia 150/2014, de 15 de septiembre de 2014

Sala de lo Social

Rec. n.º 160/2014

SUMARIO:

Jornada irregular. Imposición a varios trabajadores de un centro de Asturias. *Pretensión de que se deje sin efecto por estimarse ilegal al contradecir una condición más beneficiosa reconocida en convenio a un colectivo de trabajadores.* Incompetencia de la Sala de lo Social la Audiencia Nacional: la Sala no es competente para conocer del conflicto planteado por no exceder el ámbito de afectación de la modificación impugnada de una comunidad autónoma, aún cuando la interpretación subyacente del convenio afecte potencialmente a muchos otros trabajadores. El sindicato demandante podía haber optado por interponer un conflicto colectivo de interpretación en el que se reclamase globalmente el derecho de los trabajadores de la empresa con cláusula de garantía individual a no regirse por el sistema de distribución irregular de jornada que pretende aplicar la empresa, en cuyo caso, si se acreditase la existencia de tales trabajadores en un ámbito superior al de la comunidad autónoma, dicho conflicto si sería competencia de la Sala de lo Social la Audiencia Nacional, pero de la demanda se desprende con claridad que se optó por impugnar una modificación sustancial de condiciones de trabajo que se concreta en los trabajadores afectados por la misma.

PRECEPTOS:

Ley 36/2011 (LRJS), arts. 6, 7 y 8.

PONENTE:

Don Rafael Antonio López Parada.

Magistrados:

Don JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

Don RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Don RICARDO BODAS MARTIN

SENTENCIA

Madrid, a quince de septiembre de dos mil catorce.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 160/2014 seguido por demanda de SINDICATO CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (CSI) (letrada Dña. Marta María Rodil) contra HIDROELECTRICA DEL CANTABRICO S.A.; HIDROCANTABRICO DISTRIBUCION ELECTRICA SAU; GRUPO HC ENERGIA; HIDROCANTABRICO SERVICIOS SAU; HIDROCANTABRICO GESTION DE ENERGIA SLU; HIDROCANTABRICO EXPLOTACION DE REDES SAU; HIDROCANTABRICO EXPLOTACION DE CENTRALES SAU; HIDROCANTABRICO COGENERACION SLU; ELECTRICA DE LA RIBERA DEL EBRO SAU; EDP SOLUCIONES COMERCIALES SAU ; HIDROCANTABRICO ENERGIA SAU; HIDROCANTABRICO SOLUCIONES COMERCIALES SAU; EDP SA SUCURSAL EN ESPAÑA; EDP COGENERACION S.L.; EDP SERVICIOS FINANCIEROS ESPAÑA S.A.;(todas ellas letrado D. Carlos Molero) siendo tambien partes CC.OO(letrada Dña. Alicia Gómez).; UGT SOMA FITAG (letrado D. Enrique Aguado Pastor); ASOCIACION DE CUADROS GRUPO HIDROCANTABRICO (letrada Dña. Laura Alvaro) sobre conflicto colectivo de impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo. .Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, el día 27 de mayo de 2014 se presentó demanda por Corriente Sindical de Izquierdas (CSI) contra Grupo HC Energía, compuesto por Hidroeléctrica del Cantábrico S.A., Hidrocantábrico Distribución Eléctrica S.A.U., Hidrocantábrico Servicios S.A.U., Hidrocantábrico Energía S.A.U., Hidrocantábrico Gestión de Energía S.L.U., Hidrocantábrico Explotación de Redes S.A.U., Hidrocantábrico Explotación de Centrales S.A.U., Hidrocantábrico Soluciones Comerciales S.A.U., Hidrocantábrico Cogeneración S.L.U., Eléctrica de la Ribera del Ebro S.A.U., Comisiones Obreras (CC.OO.), SOMA- FITAG-UGT y Asociación de Cuadros Grupo Hidrocantábrico, sobre conflicto colectivo de impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Por Providencia de fecha 4 de julio de 2014 se amplió demanda contra las empresas EDP S.A SUCURSAL EN ESPAÑA; EDP SOLUCIONES COMERCIALES SAU; EDP COGENERACION S.L. Y EDP SERVICIOS FINANCIEROS ESPAÑA S.A.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 28 de julio de 2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosies de prueba

Tercero.

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.

La parte demandada aclaró su demanda en el sentido de modificar en el fundamento de derecho sexto la expresión "afectación individual" por la de "afectación colectiva", así como para sustituir la condición de partes demandadas de Comisiones Obreras (CC.OO.), SOMA-FITAG-UGT y Asociación de Cuadros Grupo Hidrocantábrico por la de interesados, decidiendo esos tres sindicatos mantener su comparecencia en el proceso y oponerse a la demanda presentada. Por lo demás CSI se ratificó en su demanda, exponiendo el representante procesal de la misma los motivos que fundan su pretensión. Se opusieron a la estimación de dichas pretensiones las partes demandadas, por los motivos que igualmente argumentaron, alegando el representante procesal del grupo de empresas en primer lugar la excepción de caducidad de la acción. Todo ello en los términos que resultan del acta del juicio y de la grabación de la vista oral.

Quinto.

Tras el acto del juicio y al suscitarse dudas a la Sala sobre su competencia para conocer de la pretensión objeto del litigio, esta Sala dio traslado a las partes y al Ministerio Fiscal para que se pronunciaran sobre el particular. Corriente Sindical de Izquierdas (CSI), Hidroeléctrica del Cantábrico, Comisiones Obreras (CC.OO.) y Asociación de Cuadros Grupo Hidrocantábrico manifestaron su posición favorable a la competencia de esta Sala, mientras que el Ministerio Fiscal ha informado desfavorablemente, por entender competente a los Juzgados de lo Social que correspondan.

Sexto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes en el acto del juicio fueron los siguientes:

Hechos controvertidos: - No se trata de una modificación sustancial aunque la empresa ha respetado los derechos de los trabajadores DIR. No se ha tocado la jornada, horario ni ninguno de los elementos referidos a la jornada de trabajo, salvo la distribución irregular. - El 11.12.13 CSI afirmó que la distribución irregular no era negociable, ya que estaba regulada legalmente. - En el desarrollo de la negociación colectiva, respecto de la distribución irregular de los DIR se hizo una remisión directa al art. 34.2 ET . - La empresa aprovecha la distribución irregular para dar más tardes libres.

Hechos conformes: - Hay regulación pactada de la distribución irregular en el art. 53.2 del II Convenio. Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.

El Convenio Colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U. para el periodo 2003-2006, suscrito el 26 de febrero de 2004 y publicado en el BOE de 19 de noviembre de 2004 contenía la siguiente regulación en materia de jornada:

"Artículo 7. *Jornada normal.*

Con la única diferencia del carácter y duración de la interrupción prevista para la pausa de comida, se distinguirán dentro del colectivo de personal con jornada normal las dos situaciones siguientes:

A) Personal de Oficina. 1. El personal que, con destino habitual y permanente, preste servicios en las oficinas de las Empresas, tendrá la siguiente jornada y horarios de trabajo:

a) Durante los períodos comprendidos entre los días 11 de enero y 31 de mayo, y desde el 1 de octubre al 19 de diciembre, la jornada será de 39,83 horas semanales, con los siguientes horarios:

De lunes a jueves, comprenderá de las 8 a las 17 horas/17:50 horas, con una interrupción de entre cuarenta y noventa minutos para el almuerzo, cuyo disfrute podrá iniciarse, discrecionalmente, entre las 13:30 y las 14 horas, y cuya mayor o menor extensión, dentro de los límites fijados, determinará la hora de salida de la tarde, una vez que se hayan cumplido las ocho horas y veinte minutos de la jornada diaria de trabajo. De las 8 a las 14:30 horas, en jornada intensiva, los viernes.

b) Durante el período comprendido entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, y desde el 20 de diciembre al 10 de enero, jornada continuada con una duración de 32,5 horas semanales, en horario de 8 a 14:30 horas. Esta misma jornada intensiva se realizará también los días lunes, martes y miércoles de la Semana Santa, en idénticos horarios.

2. El personal adscrito a las Oficinas Comerciales mantendrá el vigente régimen horario y demás condiciones estipuladas, conforme a los acuerdos suscritos el 11 de marzo de 1996.

B) Resto de Personal de Jornada Normal.-El resto del personal de las Empresas que no presten servicios en régimen de turnos estará sujeto a la misma jornada y horarios establecidos con carácter general para el personal de oficina, con la única salvedad de que, en los días en que deba realizar jornada partida, tendrá prefijada la pausa para la comida, de una hora de duración, que habrá de disfrutar entre las 13:30 y las 14:30 horas; con lo que el final de su jornada quedará también fijado a las 17:20 horas".

Regulaba además el convenio extensamente el sistema de trabajo a turnos.

Segundo.

En el BOE de 29 de abril de 2008 se publicó el I Convenio colectivo del Grupo Hc Energía (Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.U.; Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U.; Hidrocantábrico Energía, S.A.U.; Hidrocantábrico Servicios, S.A.U.; Hidrocantábrico Explotación de Redes, S.A.U.; Hidrocantábrico Explotación de Centrales, S.A.U.; Hidrocantábrico Gestión de Energía, S.L.U.; Hidrocantábrico Soluciones Comerciales, S.A.U.; Sidergás Energía, S.A.U. y Eléctrica de la Ribera del Ebro, S.A.U.), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección del citado Grupo en representación de las empresas del mismo, y de otra por las secciones sindicales de SOMA-FIA-UGT, Asociación de Cuadros del Grupo Hidrocantábrico y CC.OO. en representación de los trabajadores.

El ámbito temporal de dicho convenio se extendía del 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre del año 2012, siendo su ámbito personal todo el personal de alta en las plantillas de las empresas del grupo durante el periodo de su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, con excepción del personal de alta dirección y del personal de relación laboral ordinaria que ocupe puestos directivos o de responsabilidad que, previa su voluntaria y expresa aceptación, decida acogerse a las condiciones particulares que le sean ofrecidas por la Dirección de las Empresas.

Al final del convenio y formando parte del mismo se incluyó un texto, bajo el título de "Cláusula de Garantías Individuales", del siguiente tenor:

"La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no afecta al mantenimiento de los derechos, condiciones laborales y beneficios sociales que superan los previstos en su texto, que previamente han venido siendo disfrutadas y ostentados por el personal que hasta las 24 horas del día 31 de diciembre de 2006 estaba sujeto a las condiciones sociolaborales reguladas en el Convenio Colectivo 2003-2006 para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica S.A.U., por lo que los empleados de las mencionadas empresas conservaran como derechos adquiridos y condiciones mas beneficiosa «ad personam» de carácter irrevocable todos aquellos derechos, condiciones laborales y beneficios sociales vigentes a 31 de diciembre de 2006 disfrutados a título individual, y otorgados y disfrutados como consecuencia y por aplicación de dicho Convenio. Dicho reconocimiento tiene carácter individual e irrevocable de modo que los mencionados derechos, condiciones laborales y beneficios sociales pasan a formar parte del nexo contractual de cada uno de los empleados afectados, por lo que no serán disponibles por futuros Convenios Colectivos o pactos de cualquier naturaleza o eficacia. Estos derechos y garantías se mantendrán inalterables cualquiera que sea la empresa titular de la relación laboral dentro del grupo o empresas vinculadas que se subroguen en la relación laboral de los trabajadores afectados. Se consideran de carácter individual a estos efectos los derechos que en cada caso tuviese reconocido el personal en el Convenio Colectivo 2003/2006 para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U. relativos al salario, el tiempo de trabajo, regímenes de descanso, clasificación profesional, sistemas de previsión social, complementos asistenciales, atenciones sociales, readmisión en caso de despido improcedente y cuantas otras condiciones de empleo son susceptibles de disfrute por un empleado aisladamente considerado y pueda referirse a su relación laboral con la correspondiente empresa. Para evitar cualquier duda o malentendido al respecto, cada uno de los empleados afectados por lo dispuesto en esta cláusula, recibirá de su empresa el documento de garantías que se recoge en el Anexo VI en el que se concretarán personalmente, los derechos individuales a los que se refiere esta cláusula, así como su SIR, salario individual reconocido cuya definición se incluye en el art. 22 de este Convenio, este tendrá naturaleza de derechos, condiciones y beneficios sociales consolidados, irrevocables, no absorbibles ni compensables y revisables en la misma medida en que lo haga este y sucesivos Convenios que lo sustituyan, caso de que esto no ocurriera, para futuros incrementos se tendrá en cuenta los IPC reales de cada uno de los años en los que el Convenio no sufriera modificación, y con respeto, en todo caso, a lo dispuesto en el art. 23.2 de este Convenio. Lo dispuesto en el art. 33 del Convenio Colectivo de Trabajo 2003 -2006 para las empresas HC y HCDE se considerará como derecho individual reconocido para los empleados que se rigieron por dicho Convenio. El contar con derechos individuales reconocidos o salario individual reconocido no podrá considerarse en sí mismos causa justificativa de la inclusión del personal que lo sustente en un expediente de regulación de empleo u otros procedimientos de carácter colectivo o plural que tengan por objeto la extinción de los correspondientes contratos de trabajo. A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se mantendrán asimismo en vigor, y como derecho individual reconocido a los antiguos empleados de Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., HidroCantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U, los textos de las Actas correspondientes a acuerdos vigentes en el momento inicial del presente Convenio Colectivo, salvo incompatibilidad con las previsiones de este Convenio".

El anexo VI del convenio colectivo establecía el texto de la carta que la empresa iba a entregar a cada trabajador afectado por la disposición convencional sobre garantías individuales, siendo su texto el siguiente:

"Muy Sr./Sra. Nuestro/a : La cláusula de garantías individuales incorporada al Convenio Colectivo del Grupo Hc Energía que acaba de firmarse prevé que cada uno de los empleados afectados por lo dispuesto en la misma recibirán de su empresa un documento de garantías en que se listen personalmente los derechos individuales a que se refiere la cláusula, así como su salario individual reconocido. Pues bien, en cumplimiento de tal previsión convencional, pasamos a concretarle su SIR y DIR.

(...) 2. Derechos Individuales Reconocidos (DIR).

(...)

c) Jornada y horarios. Conserva usted la jornada de 37 horas semanales en cómputo anual y, asimismo, el régimen de jornada continuada en junio y septiembre conforme a lo previsto en el art. 7 del antiguo Convenio Colectivo HC-HCDE 2003 -2006. Si presta servicios como personal de oficina o como comercial, mantendrá sus horarios, y si lo hace en régimen de turnos, conservará el derecho al número anual de turnos.

(...)

Esperamos que, tras estas especificaciones, plenamente acordes con lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Grupo y absolutamente vinculantes para la empresa, disipe usted cualquier duda o reserva respecto la firme voluntad empresarial de mantenerle en el disfrute de cuantos derechos individuales, económicos o no, titularizaba usted en el momento de la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo de Grupo. En la seguridad de que así será, reciba el más cordial saludo".

Tercero.

En el BOE de 24 de febrero de 2014 se publicó el II Convenio colectivo del Grupo HC Energía (EDP, SA, sucursal en España, Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., Hidroeléctrica Distribución Eléctrica, S.A.U., Hidrocantábrico Energía, S.A.U., EDP Soluciones Comerciales, S.A.U., Hidrocantábrico Servicios, S.A.U., Eléctrica de la Ribera del Ebro, S.A., EDP Cogeneración, S.L. y EDP Servicios Financieros, S.A.) que fue suscrito con fecha 23 de enero de 2014 de una parte por los designados por la Dirección del citado Grupo en representación de las empresas del mismo, y de otra por las secciones sindicales de SOMA- FITAG-UGT, la Asociación de Cuadros del Grupo Hidrocantábrico y Comisiones Obreras en representación de los trabajadores.

El ámbito personal del convenio colectivo era todo el personal de alta en las plantillas de las empresas del grupo durante el periodo de su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, con excepción del personal de alta dirección, así como el personal de relación laboral ordinaria que previamente a la entrada de este Convenio Colectivo hubiera pactado con la empresa la aceptación de unas condiciones particulares, y el personal de relación laboral ordinaria adscrito al Grupo Profesional A que en el futuro previa voluntaria y expresa aceptación, decida acogerse a las condiciones particulares que le sean ofrecidas por la Dirección de las Empresas.

El ámbito temporal del convenio colectivo comprende desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2017.

El artículo 53 tiene el siguiente texto:

"Jornada normal.

1. Personal de oficina.

El personal que, con destino habitual y permanente, preste servicios en las oficinas de las empresas, tendrá la siguiente jornada y horarios de trabajo:

a) Durante los periodos comprendidos entre los días 11 de enero y 30 de junio, y desde el 1 de septiembre al 19 de diciembre, la jornada será de 40,50 horas semanales, con los siguientes horarios:

De lunes a jueves, comprenderá de las 8:00 a las 17:10 horas/18:00 horas, con una interrupción entre cuarenta y noventa minutos para el almuerzo, cuyo disfrute podrá iniciarse, discrecionalmente, entre las 13:30 y las 14:00 horas, y cuya mayor o menor extensión, dentro de los límites fijados, determinara la hora de salida de la tarde, una vez que se hayan cumplido las ocho horas y treinta minutos de la jornada diaria de trabajo.

De las 8:00 a las 14:30 horas, en jornada intensiva, los viernes.

b) Durante el periodo comprendido entre los días 1 de julio y 31 de agosto, y desde el 20 de diciembre al 10 de enero, jornada continuada con una duración de 32,5 horas semanales, en horario de 8:00 a 14:30 horas.

Esta misma jornada intensiva se realizara también los días lunes, martes y miércoles de la Semana Santa, en idénticos horarios, con la excepción de Castejón (Navarra), que serán trasladados a los tres días posteriores a la misma.

2) Personal de oficinas comerciales.

El personal que, con destino habitual y permanente, preste servicios en las oficinas Comerciales de las empresas, tendrá la siguiente jornada y horarios de trabajo:

a) Durante los periodos comprendidos entre los días 11 de enero y 31 de mayo, y desde el 1 de octubre al 19 de diciembre:

De lunes a jueves, el horario de apertura al público será de las 8:00 a las 17:00 horas ininterrumpidamente.

Los viernes, el horario de apertura al público será de 8:00 a 14:00 horas.

b) Durante el periodo comprendido entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, y desde el 20 de diciembre al 10 de enero, así como los días lunes, martes y miércoles de la Semana Santa, el horario de apertura al público será también de 8:00 a 14:00 horas.

Para hacerlo posible, el personal que presta servicios en las oficinas comerciales de la empresa se organizara del modo siguiente:

a) Durante los periodos comprendidos entre los días 11 de enero a 31 de mayo, y desde el 1 de octubre al 19 de diciembre:

Por semanas alternas, de lunes a jueves, la mitad de los empleados de cada oficina realizaran jornada intensiva, en horario de 7:50 a 15:00 horas, y la otra mitad jornada partida, en horario de 7:50 a 18:25/18:45 horas, con una interrupción de entre cuarenta y sesenta minutos para el almuerzo, cuyo disfrute podrá iniciarse, discrecionalmente entre las 13:00 y las 14:00 horas, y cuya mayor o menor extensión, dentro de los límites fijados, determinara la hora de salida de la tarde.

Los viernes, realizaran todos ellos jornada intensiva de 7:50 a 14:30 horas.

b) Durante el periodo comprendido entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, los lunes, martes, miércoles y jueves el horario será de 7:50 a 15:00 horas.

Durante el periodo comprendido entre el 20 de diciembre al 10 de enero, así como los días lunes, martes, miércoles de la Semana Santa, realizaran también jornada intensiva de 7:50 a 14:30 horas.

Los viernes, realizaran jornada intensiva de 7:50 a 14:30 horas.

Esta jornada, al igual que en el resto de centros de trabajo, podrá adecuarse, en cuanto a la rotación del personal, siempre con conformidad de los trabajadores y sus responsables.

3. Resto de personal de jornada normal.

El resto del personal de las Empresas que no presten servicios en régimen de turnos estará sujeto a la misma jornada y horarios establecidos con carácter general para el personal de oficina, con la única salvedad de que, en los días en que deba realizar jornada partida, tendrá prefijada la pausa para la comida, de una hora de duración, que habrá de disfrutar entre las 13:30 y las 14:30 horas; con lo que el final de su jornada quedará también fijado a las 17:30 horas.

Sin perjuicio de lo señalado en los puntos 1, 2 y 3 anteriores, la Dirección, de acuerdo a lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de Trabajadores, podrá distribuir de manera irregular a lo largo de todo el año, el 10% de la jornada de trabajo, con un preaviso mínimo de 5 días, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos en la ley.

4. Jornada Normal Especial (para los anteriores apartados 1 y 3).

Alternativamente a los tipos 1 y 3 anteriores de jornada normal, los trabajadores, previo acuerdo mutuo con sus responsables y en atención a la más eficiente organización del trabajo que se estime más conveniente en cada Área/Departamento, podrán efectuar una jornada efectiva laboral anual de 1.712 horas/año con la siguiente distribución y características:

Un bloque homogéneo de 219 jornadas de trabajo/año de siete horas de presencia efectiva, con horario flexible de entrada entre las 7:45/8:15 horas, en los departamentos en los que la organización del trabajo lo permita, y 179 horas a distribuir en un máximo de 60 tardes al año en horario comprendido entre las 16:00 y las 20:00 horas, con un mínimo de dos horas /tarde, y excluyendo, a estos efectos, los viernes de todo el año y los meses de julio y agosto, Semana Santa y desde el 20 de diciembre al 10 de enero, pudiendo fijar hasta un máximo de 8 tardes en cada uno de los meses de junio y septiembre.

A partir de las 20:00 horas se considerarían como horas extras (HE), teniendo también esta consideración de HE todas aquellas que se realicen sin preaviso mínimo de 3 días. Esas HE además de percibir las al importe de horas compensadas se podrán deducir, con aprobación del responsable del servicio, del bloque de horas de distribución irregular que tuviese pendiente de efectuar; en el caso de agotar dicho bloque se acumularían como descansos.

Con carácter general, las 179 horas distribuidas en las 60 tardes máximas citadas en el párrafo anterior, serán prefijadas a principio de cada año, pudiendo ser modificables, en todo caso, con un preaviso mínimo de 3 días.

Con el fin de alcanzar los porcentajes mínimos de aceptación de la Jornada Normal Especial en las condiciones que se establecen más adelante, el personal tendrá las siguientes opciones:

a) Personal de Oficinas.

Podrá optar entre realizar la Jornada Normal Especial prevista en este apartado 4, o mantener su jornada, alterando, en este caso, exclusivamente el inicio de la pausa para la comida en el periodo de jornada partida, que sería entre las 14:30 y 15:00 horas.

b) Resto de personal a jornada normal.

Podrá optar entre realizar la Jornada Normal Especial prevista en este apartado 4), o mantener su jornada, alterando, también en este caso, exclusivamente el horario de pausa para la comida en el periodo de jornada partida, que pasaría a ser disfrutado de 14:30 a 15:30 horas.

El personal adscrito al régimen de trabajo de jornada normal (apartados 1 y 3) deberá manifestarse sobre los anteriores puntos (a y b) en el caso de que opte por aplicar esta Jornada Normal Especial y/o mantener su jornada con modificación de la pausa de la comida. Deberá, en todo caso, manifestarlo en la consulta que a estos efectos se le dirija desde la Dirección. Dichas manifestaciones serán valoradas y aprobadas por la Dirección del área que corresponda, en función del número de adhesiones del personal, de tal manera que permita la eficiente organización del trabajo. La adhesión a este tipo de Jornada Normal Especial será irrevocable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

En todo caso, siempre que al menos el 60% del total del personal que desarrolle su régimen de jornada conforme a los apartados 1) y 3) anteriores, solicite acogerse a este tipo de jornada especial o dé su conformidad a retrasar su horario de comida, la Dirección procedería, mediante la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, a la implantación de la jornada normal especial, por la que, con respeto a la opción personal elegida, se modificaría, única y exclusivamente, la pausa de la comida en base a lo figurado en los párrafos anteriores.

Esta implantación de Jornada Normal Especial surtiría efecto una vez implementada la modificación sustancial a la que se refiere el párrafo anterior".

En la disposición adicional primera del mismo convenio colectivo se establece lo siguiente:

" Garantías Individuales (SIR y DIR).

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no afecta al mantenimiento por sus titulares de los derechos, condiciones laborales y beneficios sociales que no están o superan los previstos en su texto, y que fueron reconocidos por el ICCG en sus artículos 22 y 23 , así como en su Cláusula de Garantías Individuales y que fueron confirmados por carta dirigida a todos los trabajadores que formaban las plantillas de las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U., a 31 de diciembre de 2006.

De esta forma los empleados titulares de los denominados «DIR» y «SIR» establecidos en el ICCG los conservarán en los mismos términos y condiciones en que fueron comunicados en su día sin que sea necesario volver a comunicar o reiterar, resultando por tanto aplicable el régimen previsto tanto en los artículos 22 y 23 del ICCG, así como su Cláusula de Garantías y demás menciones comunicadas en carta individual.

(...)"

Cuarto.

En la reunión de negociación del convenio colectivo celebrada el día 20 de febrero de 2013 la empresa propuso adoptar una distribución irregular de la jornada sacando del calendario un número de horas que quedarían a disposición de la empresa. En la reunión de 13 de marzo de 2013 propuso aplicar esa distribución irregular de jornada a los trabajadores con cláusula de garantía. Esa aplicación de la jornada irregular a los trabajadores con cláusula de garantía fue objeto de debates y negociación, siendo la posición de CSI que no había de negociarse e incluirse en el convenio colectivo, debiendo la empresa limitarse a aplicar la Ley (reunión de 11 de diciembre de 2013). La negociación terminó sin acuerdo en este punto, incorporándose la distribución de la jornada irregular en los términos previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores con carácter general, pero sin establecerla para los trabajadores con cláusula de garantía.

Quinto.

El día 24 de marzo de 2014 a las 14:41 horas un responsable de la empresa remitió un correo electrónico a dos trabajadores (D. Ricardo y D. Blas) informándoles de los horarios que se aplicarían temporalmente en la central térmica Soto de la Ribera desde el 1 de abril como consecuencia de una parada programada de mantenimiento, siendo estos horarios los siguientes:

De lunes a jueves de 8 a 14:30 y de 15:30 a 19:00 (generándose 1 hora y 40 minutos de jornada irregular); Viernes de 8 a 14:30 y de 15:30 a 19:00 (generándose 3 horas y 30 minutos de jornada irregular); Resto: Los

sábados, domingos y todas las horas realizadas de lunes a viernes después de las 19 horas serán consideradas horas extras, manifestando que la intención era que no fuese necesario trabajar los domingos, aún cuando no era posible descartar circunstancias imprevisibles.

Decía el correo electrónico que "todas las horas generadas con consideración de jornada irregular se descansarán de común acuerdo entre las partes", si bien previamente se indicaba que todo ello se comunicaba "sin perjuicio de que la empresa haga las comunicaciones oportunas en lo que se refiera a la aplicación de la jornada irregular".

La nueva jornada impuesta temporalmente afectó también al trabajador D. Jesús Hidalgo Colinas, que ha declarado como testigo en la vista del juicio. A este trabajador se le dirigió una comunicación verbal.

El día 27 de marzo de 2014 dos trabajadores (D. Blas y D. Celestino) se dirigieron al responsable de recursos humanos, ante la previsión de la empresa de modificar su jornada laboral en contra de su voluntad, solicitando que se le comunicase por escrito el régimen de trabajo, jornada y horarios que se pretendían imponer, así como la fecha a partir de la cual se aplicarían. No consta respuesta a dicha petición.

El día 4 de abril de 2014 D. Florian , a título personal (aunque la Inspección de Trabajo lo identifica en su posterior informe como Secretario General de la Corriente Sindical de Izquierdas), presentó una denuncia en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social manifestando que la empresa estaba obligando a los trabajadores de la central térmica Soto de Ribera, como consecuencia de los trabajos de revisión programados, a realizar horas extraordinarias, que no podrían calificarse ni como de fuerza mayor ni como estructurales. Con fecha 23 de abril de 2014 la Inspección de Trabajo emitió informe señalando que había constatado cómo la empresa estaba obligando a trabajadores de la central a realizar horas extraordinarias en sábados y festivos, sin que fueran horas de fuerza mayor y sin que existiera pacto para su realización obligatoria, por lo que emitió requerimiento a la empresa para que dichas horas extraordinarias solamente fuesen realizadas por los trabajadores que voluntariamente lo aceptasen.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se expresa que los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes:

Los ordinales primero, segundo y tercero resultan de los convenios colectivos publicados en los boletines oficiales que se indican.

El ordinal cuarto resulta de las actas de negociación del convenio colectivo (descriptor 37).

El ordinal quinto resulta de los descriptores 45 a 48 y de prueba testifical.

Segundo.

-Previamente al análisis del caso esta Sala ha de resolver sobre su propia competencia, que es cuando menos dudosa.

La demanda se inicia diciendo que plantea conflicto colectivo y concreta su objeto después en el hecho primero diciendo que "el objeto de la demanda consiste en la impugnación de las medidas adoptadas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, alteración de los derechos adquiridos y reconocidos en cláusulas de garantías individuales pactadas e incluidas en el I Convenio Colectivo del Grupo HC Energía".

Esa modificación que se impugna se identifica en el hecho cuarto de la demanda, refiriéndola a unos hechos totalmente concretos: "El pasado día 24 de marzo la empresa comunicó verbalmente a determinados trabajadores DIR, de modo unilateral y sin ningún criterio objetivo, a través del Jefe de Departamento, que desde el 1 de abril del año en curso procedería a aplicar la distribución irregular de jornada que figura en el II Convenio Colectivo del Grupo HC Energía firmado el pasado 23 de enero de 2014".

En el punto VI de los fundamentos jurídicos de la demanda, donde se relacionan los "fundamentos jurídico-materiales de la pretensión", se identifica la existencia de una "modificación sustancial de las condiciones de trabajo del demandante", alegándose después que son afectados más de treinta que son considerados como personal DIR. A continuación se invoca como infringido, en primer lugar, el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores . En el fundamento VI.2 se razona la "nulidad de las medidas acordadas al amparo de los artículos 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores".

Finalmente en el suplico de la misma se identifica el objeto del proceso y se concreta en la siguiente pretensión:

"Que se declare la nulidad, o subsidiariamente injustificación, de la citada modificación sustancial de condiciones de trabajo, aplicación de la jornada irregular, con fecha de efectos 1 de abril de 2014, para el personal con derechos "DIR", y por la sentencia que se dicte, se condene a las demandadas a estar y pasar por tal declaración, a adoptar las medidas necesarias para la efectividad de lo acordado, entre ellas, la devolución de las condiciones de trabajo ilegalmente alteradas reponiendo a los trabajadores afectados en la situación laboral anterior a la aplicación de las mismas y por tanto, su derecho al disfrute de la jornada laboral, horario y distribución del tiempo de trabajo incorporados a su contrato de trabajo en calidad de "personal DIR" de la empresa junto con la indemnización de daños y perjuicios señalada y con cuanto más proceda en Derecho".

Lo que ha resultado probado en el acto del juicio es que en la fecha que se indica en la demanda (24 de marzo de 2014) la empresa dirigió un correo electrónico a dos trabajadores concretos y que se limita a comunicar a los mismos una variación de horario para un periodo temporal y un centro de trabajo específicos, constando probado por prueba testifical que en ese mismo centro de trabajo afectó cuando menos también a otro trabajador, además de, según la prueba documental, a un cuarto que pidió explicaciones sobre el cambio, sin que conste tampoco cuántos trabajadores fueron los afectados y cuántos de entre todos ellos tenían reconocidos derechos DIR a título individual.

El artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores permite la impugnación individual de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la cual ha de tramitarse por el procedimiento del artículo 138 de la Ley de la Jurisdicción Social. A su vez el artículo 41.5 del Estatuto de los Trabajadores nos dice que contra las decisiones empresariales de modificación colectiva de las condiciones de trabajo se puede reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista anteriormente, si bien la interposición del conflicto paraliza la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

En el presente supuesto lo que consta es que la empresa ha impuesto un horario temporal distinto a un grupo de cuando menos cuatro trabajadores en base al ejercicio de la facultad que entiende tener de distribuir irregularmente un 10% de su jornada individual de trabajo, lo que puede ser dudoso en el caso de aquellos trabajadores con cláusulas de garantía individual (DIR). Esa modificación impuesta afecta única y exclusivamente a un centro de trabajo sito en el municipio de Ribera de Arriba (Asturias).

El sindicato demandante ha optado por acudir a la impugnación por vía de conflicto colectivo de una concreta modificación consistente en la imposición a un grupo de trabajadores que no se identifica ni cuantifica y durante un tiempo determinado, tampoco identificado, de un incremento de horario por la realización de una operación de mantenimiento programada en un concreto centro de trabajo, si bien es cierto que dicha modificación se impugna en base a que el sindicato demandante considera que no es aplicable a dichos trabajadores, debido a su cláusula individual de garantía, el sistema legal de distribución irregular de jornada. Pero no ha de confundirse el fundamento jurídico de la pretensión con la pretensión misma, puesto que la competencia judicial y el procedimiento adecuado se determinan con carácter general y salvo excepciones expresamente previstas por la pretensión que se ejercita y no por el fundamento jurídico de dicha pretensión. Un cambio de interpretación del convenio colectivo, en abstracto, no es una modificación sustancial de condiciones de trabajo que se rija por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. La modificación a la que se refiere el citado artículo y que puede ser impugnada judicialmente es la que en concreto se imponga a determinados trabajadores y afecte a sus condiciones de trabajo (horario, retribución, funciones, etc). Para concretar el objeto de una demanda de impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo ha de atenderse al colectivo de trabajadores afectados por la concreta modificación impuesta, no al colectivo que pueda ser afectado en abstracto y de futuro por la interpretación de las normas o por los criterios manejados por la empresa. En este caso son los concretos trabajadores a los que se impuso la jornada irregular señalada en la demanda en la fecha que se indica en la misma (24 de marzo de 2014), no todos los trabajadores DIR de la empresa que pudieran verse afectados de futuro por otras modificaciones en base a los criterios aplicados con los ahora afectados.

El sindicato demandante podría haber optado por interponer un conflicto colectivo de interpretación en el que se reclamase globalmente el derecho de los trabajadores de la empresa con cláusula de garantía individual (DIR) a no regirse por el sistema de distribución irregular de jornada que pretende aplicar la empresa, en cuyo caso, si se acreditase la existencia de tales trabajadores en un ámbito superior a una Comunidad Autónoma (en el escrito de alegaciones simplemente se dice que también existen en Alicante, pero no que hayan sido afectados por la modificación impugnada), dicho conflicto sería competencia de esta Sala. Pero no ha hecho esto, sino que como con toda claridad se desprende de la demanda ha optado por impugnar una modificación sustancial de condiciones de trabajo, que se concreta en los trabajadores afectados por la misma.

En este sentido lo alegado por el demandante en el trámite de alegaciones en el sentido de que no se le ha dado opción para elegir entre las dos acciones carece de todo fundamento, puesto que esta Sala se encuentra una demanda en la que ya ab initio el sindicato ha optado por una concreta pretensión y no por otra. No existe acumulación alguna de acciones en la demanda presentada, dados los concretos términos de la misma, que claramente la identifican como de impugnación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Como

decimos es el propio demandante quien ha optado ab initio, sin acumulación alguna, por ejercer dicha pretensión y no otra. Si la modificación es colectiva se estaría tramitando por el procedimiento adecuado, que es el del conflicto colectivo. Pero no cabe confundir procedimiento con pretensión. Si lo que se hace es impugnar una modificación, aunque sea por vía de conflicto colectivo, con ello se fija el objeto del litigio y éste determina la competencia. Lo que ocurre es que en la demanda no se identifican ni concretan los trabajadores afectados por la modificación, ni el alcance territorial de la misma, pero una vez que esto ha quedado acreditado en el acto del juicio, de ello se han de derivar las consecuencias legales pertinentes. Y no puede admitirse que en el acto del juicio o en el posterior trámite de alegaciones previo a la eventual declaración de incompetencia, la demanda se modifique para, en lugar de impugnar una modificación, como expresamente dice, se quiera buscar un pronunciamiento genérico e interpretativo del convenio y de la condición más beneficiosa cuya existencia se defiende.

Desde el momento en que la modificación en concreto impugnada, según ha quedado acreditado, se produce en un centro de trabajo muy concreto, que no excede del ámbito de un municipio sito en una Comunidad Autónoma, la competencia para conocer de esta impugnación corresponde al Juzgado de lo Social que sea competente por razón del territorio y no a esta Sala de lo Social, conforme a los artículos 6 a 8 de la Ley de la Jurisdicción Social. Y esta valoración de la propia competencia debe hacerse de oficio, por ser materia de orden público procesal, declarando la incompetencia si así procede aún cuando las partes no discrepen en su sometimiento a este órgano.

Tercero.

-No se hace imposición de costas por no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.
VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

En la demanda de Corriente Sindical de Izquierdas (CSI) contra Grupo HC Energía, compuesto por Hidroeléctrica del Cantábrico S.A., Hidrocantábrico Distribución Eléctrica S.A.U., Hidrocantábrico Servicios S.A.U., Hidrocantábrico Energía S.A.U., Hidrocantábrico Gestión de Energía S.L.U., Hidrocantábrico Explotación de Redes S.A.U., Hidrocantábrico Explotación de Centrales S.A.U., Hidrocantábrico Soluciones Comerciales S.A.U., Hidrocantábrico Cogeneración S.L.U. y Eléctrica de la Ribera del Ebro S.A.U., EDP S.A SUCURSAL EN ESPAÑA; EDP SOLUCIONES COMERCIALES SAU; EDP COGENERACION S.L. Y EDP SERVICIOS FINANCIEROS ESPAÑA S.A siendo también partes Comisiones Obreras (CC.OO.), SOMA-FITAG-UGT y Asociación de Cuadros Grupo Hidrocantábrico, sobre conflicto colectivo de impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo, declaramos de oficio la falta de competencia de esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para conocer de la pretensión de impugnación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, previniendo al demandante que puede ejercitar su acción ante el Juzgado de lo Social competente territorialmente.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0160 14; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0160 14, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.
Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.