



Roj: **STSJ CL 2615/2024 - ECLI:ES:TSJCL:2024:2615**

Id Cendoj: **47186340012024101088**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **14/06/2024**

Nº de Recurso: **1431/2024**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **EMILIO ALVAREZ ANLLO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Palencia, núm. 1, 04-03-2024 (proc. 68/2024),  
STSJ CL 2615/2024**

**T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL**

**VALLADOLID**

SENTENCIA: 01124/2024

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA).VALLADOLID

**Tfno:**983458462

**Fax:**983254204

**Correo electrónico:**tsj.social.valladolid@justicia.es

**NIG:**34120 44 4 2024 0000131

Equipo/usuario: MAH

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

**RSU RECURSO SUPLICACION 0001431 /2024**

Procedimiento origen: CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000068 /2024

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

**RECURRENTE/S D/ña**representante legal Phillip en representación de COMITE DE EMPRESA DE SUMINCO SA

**ABOGADO/A:**ROCIO BLANCO CASTRO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:**SUMINCO S.A.

**ABOGADO/A:**JESUS MERINO LORENZO

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**



Rec. Núm. **1431/2024**

Ilmos. Sres.:

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente de la Sala

D. José Manuel Riesco Iglesias

*D<sup>a</sup> María Laura Vega Pedraza/*

En Valladolid, a catorce de junio de dos mil veinticuatro.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

## SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 1431 de 2024, interpuesto por COMITÉ DE EMPRESA DE SUMINCO, S.A. contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. Uno de **Palencia** (autos 68/2024) de fecha cuatro de marzo de dos mil veinticuatro, dictada en virtud de demanda promovida por referido recurrente contra la empresa SUMINCO, S.A., sobre CONFLICTO COLECTIVO, ha actuado como Ponente el ILMO. SR. D. EMILIO ÁLVAREZ ANLLO.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.**-Con fecha 17 de enero de 2024 se presentó en el Juzgado de lo Social número Uno de **Palencia** demanda formulada por la parte actora, en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

**SEGUNDO.**-En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:

"PRIMERO.- El presente conflicto afecta a los trabajadores de la empresa SUMINCO S.A. en el centro de trabajo de Venta de Baños (**Palencia**).

**SEGUNDO.**-Disciplina la relación laboral el convenio colectivo General de la Industria Química (BOE de 19/7/2021).

**TERCERO.**-El 1/1/2021 en la empresa se instauró un sistema de producción denominado proceso continuo, que afectó a ocho trabajadores, en virtud de Acta de Acuerdo de 11/12/2020 (doc 7 del ramo de prueba de la parte demandada) que determina:

*"PRIMERO.- A partir del 1/1/2021 y durante todos los días del año (excepto 5 festivos intersemanales al año) el proceso productivo de la empresa se llevará a cabo en proceso continuo de lunes a domingo, en tres turnos diarios de 8 hora cada uno.*

*SEGUNDO.- Para las secciones de PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO se establecerá un calendario de trabajo a turnos de 5 equipos, según el anexo 1 de este documento. Los calendarios se hacen públicos con una antelación de 15 días.*

(...)

*CUARTO.- A partir del 1/1/2021 a los citados trabajadores actuales afectados por la modificación se les aplicará la tabla salarial establecida en el artículo 47.6 del convenio colectivo, que para el año 2020 fija un Salario Mínimo Garantizado de 22323,98 euros brutos anuales para el Grupo Profesional 3 y de 27295,57 euros para el Grupo Profesional 5".*

Dicho documento fue notificado a los trabajadores afectados de manera individual (doc. 8 del ramo de prueba de la parte demandada).

Para dicho procedimiento se constituyó una comisión ad hoc (doc 1 del ramo de prueba de la demandada). El procedimiento llevado a cabo al efecto obra incorporado en los documentos 2 y ss. del ramo de prueba de la empresa y se dan por reproducidos).



**CUARTO.**-El proceso continuo se define en el art. 47.1 del convenio: "Se entiende por «proceso continuo» el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para el disfrute de vacaciones de carácter colectivo que supongan cierre total o parcial de las instalaciones, reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a las personas trabajadoras, así como por causas de fuerza mayor". Dicho sistema de proceso continuo se ha venido aplicando en el año 2021 y en el año 2022. Asimismo se ha aplicado en 2023, en relación con cuyo calendario el Comité de Empresa presentó demanda de conflicto colectivo (autos 40/23 seguidos en este Juzgado).

**QUINTO.**-En julio de 2022 se celebraron por primera vez elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

**SEXTO.**-En fecha 27/10/2023 y 30/10/2023 la empresa remitió sendos correos electrónicos a los representantes legales, con propuestas del calendario de 2024 (doc. 9 y 10 del ramo de prueba de SUMINCO), manteniendo reuniones en fechas 8 y 20/11/2023 (documentos 11 y 13 de la empresa). En fecha 24/11/2023 se remitió nueva propuesta de calendarios, manteniendo un reunión el 28/11/2023 (documentos 15 y 16), siendo comunicados finalmente los calendarios (comunicaciones obrantes en los documentos 17 a 21 del ramo de prueba de la empresa). Las actas de las correspondientes reuniones no vienen suscritas por los representantes del comité de empresa.

**SÉPTIMO.**-Obran incorporados los calendarios de 2024 para Producción, calidad, mantenimiento, oficinas y almacén (documentos 3 a 7 del ramo de prueba de la demandante,) y se dan por reproducidos. Los calendarios de 2021 y 2022 obran asimismo incorporados en el ramo de prueba documental de la demandada, así como todo el proceso que derivó en la implantación del calendario de 2023.

**OCTAVO.**-Presentada solicitud de mediación ante el SERLA el 14/12/2023, tuvo lugar la celebración del acto de conciliación-mediación en fecha 19/12/2023, con el resultado de no avenencia.

**NOVENO.**-Obra escrito firmado el 24/1/2024 por el Secretario General de CCOO de Industria **Palencia** dirigido a la Comisión Mixta del Convenio teniendo por planteado conflicto colectivo y acuerde que el calendario laboral impuesto por la empresa SUMINOC en el centro de trabajo de Venta de Baños para 2024 no respeta el descanso semanal ni el derecho a pactar las fechas de disfrute de las vacaciones anuales.

En fecha 25/01/2024 la Comisión Mixta contestó en el sentido de que se tiene por cumplido el trámite previo a la interposición del conflicto colectivo a que se refiere el artículo 105 del convenio respecto al escrito de fecha 27/12/2023 sobre la empresa SUMINCO S.A. presentado por el Secretario General de CCOO de Industria de **Palencia** (doc. 1 y 2 del ramo de prueba de la parte actora)."

**TERCERO.**-Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por el actor fue impugnado por la empresa demandada. Elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**-Desestimada demanda de conflicto colectivo se articula recurso de suplicación a nombre del Comité de empresa demandante en el que en un primer motivo de recurso se denuncia, con amparo en la letra C del artículo 193 de la LRJS infracción del artículo 37.1 del estatuto laboral.

La demanda rectora de la litis demandaba se declare nulo o anule el Calendario Laboral impuesto por la demandada para el año 2024 por no respetar ni el descanso semanal legalmente establecido ni el derecho a pactar las fechas de disfrute de las vacaciones anuales. Se alegaba como hechos que la empresa ha impuesto unilateralmente el calendario laboral, sin previo acuerdo con la representación legal del personal, los sábados, domingos y festivos como si se tratara de días laborables y sin establecer compensación alguna por el trabajo obligatorio en esos días. Se siguen imponiendo además unilateralmente y sin acuerdo ni con el comité ni con el personal afectado, los días de vacaciones, fraccionados a capricho de la empresa. Que En los meses de julio, agosto y septiembre se fija un solo día de descanso semanal. Y que amén de los 15 días de disfrute consecutivo el resto de días la empresa los ha distribuido a lo largo del año. Estos son los datos fácticos alegados en la demanda y lo decimos pues no resulta lícito ahora cambiar en vía de recurso los concretos motivos de oposición.

El acercamiento a este motivo de recurso debe partir del tenor del hecho probado tercero que dispone que en enero del año 2021 hubo un acuerdo sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo por el que se acordaba el trabajo a turno continuo acogiéndose al artículo 47.6 del convenio colectivo, venir ahora a plantear



que no cabe aplicar ese sistema por no requerirlo la organización del trabajo viene a resultar totalmente extemporáneo, al no constar impugnación de la modificación sustancial realizada en su día.

El artículo 37.1 del estatuto laboral establece el descanso de día y medio semanal acumulable por períodos de hasta 14 días, pero el artículo 47 del convenio colectivo de la industria química define el turno en proceso continuo de la siguiente manera: "Se entiende por «proceso continuo» el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para el disfrute de vacaciones de carácter colectivo que supongan cierre total o parcial de las instalaciones, reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a las personas trabajadoras, así como por causas de fuerza mayor. Por su parte el número 2 del mismo artículo dispone: " Descansos. Para las personas trabajadoras en régimen de turno, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. Añadiendo que no obstante, lo anterior, será también de aplicación, en lo relativo al régimen de descansos, lo dispuesto por el artículo 2 del Real Decreto 1561/95. Por su parte el número 5 del mismo artículo permite a la empresa desplazar, al realizar los cuadrantes los días festivos trabajados a lo largo de todo el año natural.

Al obviar la parte recurrente el artículo 47 del convenio, es evidente que la infracción que se denuncia el artículo 37 del estatuto laboral queda totalmente huérfana al existir un régimen específico que la parte obvia analizar.

Se alegaba en demanda y se alega ahora que en los meses de julio, agosto y septiembre no se cumple con el descanso semanal mencionado dos ejemplos, afirmando que el equipo E sólo descansa 12 días en siete semanas. No estamos ante un conflicto relativo a si se excede la jornada anual sino relativo a los calendarios laborales y tiene razón la parte recurrente cuando pone de manifiesto que el artículo 37 del estatuto fija día y medio a la semana de descanso lo que traducido a 7 semanas nos lleva a 10,5 días y lo mismo ocurre en el segundo ejemplo relativo al equipo A pues se dice que se descansan 14 días en ocho semanas, que a día y medio se ven superadas o mejoradas.

Ya hemos partido de que existe una MSCT no impugnada y vigente desde el año 2021 y en cuanto a las actas la juez da por probadas que corresponden a la realidad luego inmodificados los hechos probados de ellas ha de partirse como ha de partirse como ya hemos dicho y reiterado de la vigencia de la MSCT. La empresa lo que hace en sus calendarios es aplicar el régimen del artículo 47 del convenio, acumulando los días de descanso en un proceso productivo caracterizado por trabajar 365 días al año 24 horas. Se desestima el motivo.

**SEGUNDO.**-Con el mismo amparo procesal se denuncia infracción del artículo 38 del estatuto de los trabajadores. Se defiende en este motivo que la empresa ha fijado el calendario anual de vacaciones unilateralmente incumpliendo con el artículo 38 del estatuto laboral.

El artículo 49 del convenio regula las vacaciones, pero dicho precepto ha de ponerse en relación con el artículo 47 que regula el turno continuado y por otra parte con el artículo 48 del convenio colectivo que establece que el calendario laboral deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos. Para el establecimiento del calendario laboral el artículo 48 exige la intervención de los representantes de los trabajadores no el acuerdo, y ello se ha producido según el tenor de los hechos probados. Por otra parte, el límite empresarial según el convenio viene condicionado al disfrute de 15 días naturales seguidos, constando que para el resto de los días la empresa ha ofertado posibilidades de acuerdo, no alcanzados.

Estando ante un proceso de turno continuo, la parte alega que los trabajadores al menos tendrán derecho a exigir o señalar los 15 días restantes, pero si el artículo 48 del convenio fija como parte del calendario laboral las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones es evidente que la pretensión del comité carece de apoyatura legal habiéndose cumplido con las obligaciones que el convenio impone y establecidas por la empresa a falta de acuerdo, por lo que procede desestimar el recurso.

Por lo expuesto y

**EN NOMBRE DEL REY**

## FALLAMOS

Que debemos DESESTIMAR y DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por COMITÉ DE EMPRESA DE SUMINCO, S.A. contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. Uno de **Palencia** (autos 68/2024) de fecha



cuatro de marzo de dos mil veinticuatro, dictada en virtud de demanda promovida por referido recurrente contra la empresa SUMINCO, S.A., sobre CONFLICTO COLECTIVO y, en consecuencia, confirmamos la resolución de instancia.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que, contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm. 2031 0000 66 1431 24 abierta a nombre de la Sección 1 de las Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal de Valladolid del Banco SANTANDER, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo, deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquella al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.