

828/17

JM

18 OCT. 2017

**1 JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 10
VALENCIA**

AUTOS Nº 372/2017

1

2 SENTENCIA Nº 301/17

En la ciudad de Valencia, a veintinueve de septiembre de dos mil diecisiete.

Vistos por D. Manuel Fayos Ros, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 10 de Valencia y su provincia, los presentes autos de juicio verbal del orden laboral, en materia de derechos, entre partes, como demandante, el sindicato Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, representado por el Letrado D. Ricardo Gimeno y como parte demandada, la empresa Mc fit España S.L., representada por el Letrado D.ª Amparo Bru Mundi.

3 ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que a este Juzgado correspondió por reparto la demanda iniciadora de las presentes actuaciones, en la que la parte actora terminaba suplicando se dictase sentencia condenando a la demandada a lo en ella solicitado.

SEGUNDO.- Que admitida y tramitada la demanda en legal forma, se citó a las partes para los actos de conciliación y juicio y en el día señalado comparecieron ambas partes y la actora ratificó su demanda, a la que se opuso la demandada aportando las partes las pruebas oportunas que se admitieron y practicaron con el resultado que consta en el acta, elevando a definitivas sus conclusiones provisionales, quedando el juicio visto para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las formalidades legales, excepto el plazo para dictar sentencia, dado el número de asuntos pendientes de resolución ante el Juzgado.

4 HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa Mcfit España S.L., dedicada a la actividad de gimnasio cuenta con dos centros de trabajo en la provincia de Valencia, denominados Valencia 1, sito en la ciudad de Valencia, Avda Manuel Candela y otro en la localidad de Burjassot, Avda de la Estació, local nº 6, denominado Valencia 2.

Cada centro de trabajo cuenta con un responsable de gimnasio.

SEGUNDO.- Tras proceso electoral en Septiembre de 2016, en el que resultaron elegidos como delegados de personal los responsables de los dos gimnasios, D.ª Amparo Aragón y D. Sergio Edo, las funciones de realizar horarios y gestión de permisos y vacaciones, que hasta entonces venían realizando los citados responsables de gimnasio, pasaron a ser encomendadas al responsable de zona.

TERCERO.- La empresa procedió a externalizar el servicio de limpieza que hasta entonces realizaban trabajadores de la misma, a la empresa EULEN.

CUARTO.-En 17-1-2017, el sindicato CCOO registró la convocatoria de huelga para los dos centros de trabajo de Valencia, huelga que tendría lugar los días 23, 2, 25 y 31 de Enero y 1 de Febrero de 2017, desde las 0 a las 24 horas, indicándose como motivos de dicha huelga, la readmisión de los trabajadores de la limpieza despedidos, el cumplimiento del Convenio en materia de jornada y contra la persecución sindical sufrida por los delegados de personal.

Convocadas las partes ante el TAL, el día 19-1-2017 se alcanzó un principio de acuerdo entre empresa y Representación de los Trabajadores, acuerdo que llevó a que se desconvocase la huelga. Las partes se comprometían a reunirse en el plazo de 15 días y se pactaba que los responsables de los gimnasios Valencia 1 y 2 serían los encargados de elaborar los horarios del personal de los gimnasios así como de la gestión de los permisos retribuidos y de las vacaciones, pactándose igualmente la recolocación de las limpiadoras despedidas, en la empresa EULEN. Se establecía expresamente para dicho acuerdo, la eficacia prevista en el artículo 24 del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 9-5-2010 (DOCV 6306) de 8-7-2010

En cumplimiento de dicho acuerdo, en Febrero de 2017, los responsables de los gimnasios remitieron a la dirección de la empresa los horarios del personal de Marzo, Abril y Mayo de ese año.

QUINTO.-Ambos centros de trabajo contaban con 5 trabajadores en el momento de convocarse la primera huelga en Enero de 2017, cuatro entrenadores y un responsable de centro, estando contratados algunos de ellos a tiempo completo y otros, a tiempo parcial.

En 25-1-2017 tuvo lugar el despido disciplinario de José Manuel Reyes en el centro de trabajo de Valencia 1, quien no reclamó por el despido, quedando reducida la plantilla a 4 trabajadores.

En 1-2-2017 se produjo la baja voluntaria de Samuel Cuesta, que realizaba una jornada del 62,50€, quedando reducida la plantilla a 3 trabajadores.

El 2-2-2017, tiene lugar la baja por IT de Sergio Edo, responsable de centro, quedando reducida la plantilla a dos trabajadores, aumentándose la jornada al trabajador Gonzalo Prieto hasta el 100%.

El 7-2-2017 se acuerda el desplazamiento del trabajador Andrés Micó, que prestaba servicios en Alicante, a dicho centro de trabajo, incrementándose la plantilla a 3.

En 9-2-2017 tiene lugar el alta de Sergio Edo, quedando la plantilla en 4 trabajadores.

En 10-2-2017 se aumenta la jornada de la trabajadora Irina de Valencia 2 en 15 horas para que preste parte de su jornada en Valencia 1 y contar con 5 trabajadores en dicho centro de trabajo, retornando a finales de Febrero a Valencia 2, quedando de nuevo la plantilla en 4 trabajadores.

En 2-3-2017 se contrata a Carlos Acedo.

En el centro Valencia 2, el 10-2-2017 se produce el despido disciplinario del entrenador Ahmad Salim Rafat, quedando reducida la plantilla a 4 trabajadores.

En 20-2-2017, viene un trabajador del centro de Torrejón de Ardoz, Rafael Jiménez, restableciéndose la plantilla de 5 trabajadores.

En 27-2 la empresa despide a Elena Irina Vravie, quedando de nuevo la plantilla en 4 trabajadores.

En 3-3, Amparo Aragón comienza una baja por IT, quedando la plantilla en 3 trabajadores.

En 15-3, Alicia Velázquez pasa a prestar servicio en dicho centro.

SEXTO.-En fecha 16-2-2017 se convoca una nueva huelga, registrándose como objeto de la misma, la readmisión de trabajadores despedidos, cumplimiento del Convenio en materia de incremento de jornada de contratados a tiempo parcial y contra la persecución sindical sufrida por los delegados de personal, huelga a realizar durante los días 1, 6, 7, 13 y 14-3-2017.

SEPTIMO.-El 18-2-2017 el responsable de zona D. Jesús Rodríguez procedió a la modificación de los horarios y turnos de trabajo de Marzo de 2017 en el centro de trabajo de Valencia 2 tal como habían sido confeccionados por el responsable del gimnasio, dando por roto el acuerdo alcanzado con los delegados de personal, ante la nueva convocatoria de huelga. Por correo electrónico remitido por D^a. Patricia Arganda en representación de la empresa, de 24-2-2017 se remiten de nuevo los horarios, indicando que los acuerdos se habían alcanzado para evitar la primera huelga y que al haberse convocado de nuevo se daban por rotos tales acuerdos.

OCTAVO.-La huelga fue secundada únicamente por los delegados de personal.

NOVENO.-Se ha intentado arbitraje ante el TAL que ha concluido como intentado sin efecto.

5FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados resultan de la documental obrante en autos y de la declaración de los testigos que han depuesto en el acto de juicio. Interesa el sindicato demandante que se declare la existencia de vulneración de derechos fundamentales por parte de la empresa y se condene a la misma a abonarle la suma de 6.500 euros por daños y perjuicios morales para el sindicato.

Entiende el sindicato que la modificación de horarios y turnos por parte de la empresa una vez convocada la segunda huelga, el traslado de otros trabajadores de los centros de Madrid y Alicante a Valencia, las ampliaciones de jornada de otros trabajadores, la contratación de trabajadores durante la huelga así como la anulación de los acuerdos de 2-2-2017 son medidas que han venido a limitar e impedir el legítimo derecho de huelga, vulnerando el derecho de libertad sindical.

La empresa cuestiona la legalidad de la segunda huelga convocada por los delegados de personal, por tener la misma motivación que la primera de las huelgas, no obstante haberse alcanzado un acuerdo con la empresa, haya existido ningún incumplimiento por parte del empresario de dicho acuerdo. En efecto no consta ningún incumplimiento de dicho acuerdo con anterioridad a la convocatoria de la segunda huelga ni un cambio relevante de las circunstancias existentes en aquel momento.

Sin embargo, difícilmente puede hablarse de una huelga ilegal conforme al artículo 11 c) RDLRL. En cuanto a las causas de la segunda huelga con relación a las de la convocatoria anterior, en la primera huelga se pedía la readmisión de las trabajadoras de limpieza despedidas: en la segunda, se alude a la readmisión sin más de los trabajadores despedidos. En el intervalo entre el acuerdo que se alcanzó entre empresa y Representación de los Trabajadores, ha tenido lugar únicamente el despido del trabajador Ahmad Salim Rafat, que no consta que haya reclamado contra el mismo. También se indica como motivo de la huelga, la exigencia del cumplimiento del Convenio sobre la jornada en relación con los contratados a tiempo parcial. Existe una

similitud con la primera convocatoria, aunque es más precisa, siendo que en el intervalo entre una y otra huelga, se ha aumentado la jornada de varios trabajadores contratados a tiempo parcial para cubrir bajas. El último motivo, la supuesta persecución sindical a los delegados de personal, coincide con el de la primera convocatoria de huelga, sin que se aprecien hechos nuevos ocurridos en el tiempo transcurrido entre la primera y la segunda convocatorias de huelga.

El artículo 11 c) antes citado considera como un supuesto de huelga ilegal, aquella que pretenda alterar lo pactado en un Convenio, habiendo matizado la jurisprudencia que debe entenderse referida dicha alusión a lo pactado en un convenio estatutario, no como el acuerdo objeto de debate.

En consecuencia no se aprecia la existencia de una huelga ilegal.

Por otra parte, se considera que la decisión unilateral de la empresa de dar por roto el acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores en 2-2-2017 relativo a la fijación de horarios y gestión de permisos y vacaciones por parte de los responsables de gimnasio, tras la convocatoria de la huelga, sí que conculca el derecho de libertad sindical del artículo 28 CE y 2.2. de la Ley de Libertad Sindical, en su vertiente de derecho a la huelga. De hecho, en el correo electrónico de 24-2-2017, la empresa dice expresamente que da por roto el acuerdo de 2-2-2017 ante la nueva convocatoria de huelga.

Respecto a la contratación y traslado de otros trabajadores denunciada por el sindicato, a la vista de los hechos declarados probados, no se aprecia el esquirolaje prohibido por el artículo 65 RDLRT. Así, no consta que la empresa haya sustituido a los trabajadores huelguistas por otros trabajadores ajenos a la empresa. Únicamente, se ha tratado de mantener la plantilla frente a despidos y bajas.

No se toman en consideración las alegaciones de la parte actora sobre el hecho de que algunos trabajadores pudieran haber sido despedidos por querer secundar la huelga. Dicha cuestión no queda acreditada, no habiendo declarado los trabajadores despedidos, cuestión que debería examinarse en las acciones de impugnación de tales despidos.

SEGUNDO.- En cuanto a la reclamación de supuestos daños y perjuicios morales por parte del sindicato accionante, los mismos no se consideran acreditados, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan plantearse por los eventuales perjuicios que para los trabajadores individualmente considerados haya ocasionado la decisión empresarial de variación de horarios.

Procede en consecuencia la estimación parcial de la demanda.

Vistos los artículos antes citados y demás de general y pertinente aplicación,

1 FALLO

Que estimando parcialmente la demanda formulada por el sindicato Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano contra la empresa Mc fit España S.L., debo declarar que la empresa demandada ha vulnerado el derecho de libertad sindical de los delegados sindicales, condenando a la demanda a cesar en su actuación y dejando sin efecto la decisión de la empresa de privar a los responsables de gimnasio de la facultad de establecer los horarios y gestionar los permisos y vacaciones.

Notifíquese a las partes la presente resolución, con advertencia de que la resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social. Siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacer el anuncio, se haga el nombramiento del letrado o graduado social que ha de interponerlo.

Lévese copia testimoniada de la presente resolución al libro de Sentencias.

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

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado del Juzgado de lo Social nº 10 de Valencia, que la firma, estando celebrando audiencia pública, en el día de su fecha, de lo que yo el Secretario, Doy fé.