



JUZGADO DE LO SOCIAL N° 4 DE ZARAGOZA

AVDA. RANILLAS, S/N, RECINTO EXPO., EDIFICIO VIDAL DE CANELLAS, PLANTA 2ª

Tfno: 976208945/976208944

Fax: 976208941

NIG: 50297 44 4 2015 0002353

Nº2700

**CONFLICTOS COLECTIVOS 0000293 /2015**

Procedimiento origen: /

Sobre: CONFLICTOS COLECTIVOS

DEMANDANTE D/ña COMITE DE EMPRESA DE SAICA-ZARAGOZA

ABOGADO/A:

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL: PABLO BUENO MUÑOZ

DEMANDADO D/ña: SOCIEDAD ANONIMA INDUSTRIAS CELULOSA ARAGONESA

ABOGADO/A:

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:



SENTENCIA N° 184/2015

En Zaragoza, a 28 de abril de 2015

Mariano Fustero Galve, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 4 de Zaragoza, habiendo visto los autos registrados al nº 293/2015 seguidos a instancia del Comité de Empresa de S.A. INDUSTRIAS CELULOSA ARAGONESA (SAICA), asistido de Graduado Social sr. Bueno, contra la empresa S.A.INDUSTRIAS CELULOSA ARAGONESA (SAICA) asistida de Letrado sr. Acebal; en nombre de S.M. El Rey pronuncio la siguiente sentencia.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: El 9-4-15 fue repartida a este Juzgado demanda en la que la parte actora, por los hechos y fundamentos de derecho que alega, se anule y deje sin efecto la orden de trabajar para todas las secciones y departamentos con régimen de trabajo "Non Stop" del centro SAICA I, impuesta para el día 1 de Mayo de 2015 y encontrarse injustificada.

SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda, se señaló el acto del Juicio Oral que finalmente fue celebrado en fecha 27-4-2015.

TERCERO: Al acto del juicio compareció la parte actora, que se afirma y ratifica en su demanda y la demandada que manifestó oposición. Las partes solicitaron el recibimiento del pleito a prueba, interesando prueba documental y testifical ambas partes quedando los autos, tras el trámite de conclusiones, vistos para dictar sentencia.

CUARTO: En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales esenciales.

#### HECHOS PROBADOS

PRIMERO: El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores con régimen de trabajo Non Stop (trabajo continuo) de los dos centros de trabajo sites en la provincia de Zaragoza, en Zaragoza, denominado SAICA I y en el Burgo de Ebro, denominado SAICA II, aproximadamente unos 217 trabajadores.



COMUNIDAD  
AUTÓNOMA  
DE ARAGÓN



La empresa cuenta con estas dos plantas en Zaragoza, una planta en Francia (Venizel) y otra en Reino Unido (Partinton)

SEGUNDO: Las relaciones laborales se rigen por lo dispuesto en el Convenio colectivo de empresa S.A. INDUSTRIAS CELULOSA ARAGONESA (SAICA) publicado en BOP de 14-12-12, para el Régimen de Trabajo Continuo Non Stop.

En el acta final del acuerdo de 4-10-12 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa S.A. INDUSTRIAS CELULOSA ARAGONESA (SAICA) PARA EL RÉGIMEN DE TRABAJO EN CONTINUO "NON STOP" se incluyeron modificaciones del Texto del Convenio colectivo anterior en materia de vigencia (art. 4), Corretornos (art. 15 II d), Adecuación a de la BR (art. 29), Plan de Pensiones (arts 40, 41 y 43), y Excedencias (arts. 49 y 50).

Asimismo incluyeron en dicho acta otros acuerdos que no modifican el Texto del Convenio y cuya vigencia expira el 31-12-13, relativos a Garantía de Empleo, Ordenación de Nómina y Jornada. En este apartado de Jornada las partes pactaron expresamente lo siguiente:

*"1. Incremento de Jornada Industrial (JI): La empresa, atendiendo a las necesidades del mercado y con al menos dos meses de antelación, podrá decidir, comunicándolo por escrito a la Representación de los Trabajadores, si los días 1 de Mayo, 12 y 11 ó 13 de octubre serán días de trabajo"*

*"Esta modificación del calendario se considerará y computará dentro de las posibilidades legales vigentes de distribución irregular de la jornada".*

TERCERO: En fecha 25-2-2015 la empresa comunicó al Comité de empresa de El Burgo y de Zaragoza lo siguiente: "Considerando las necesidades del mercado, de acuerdo a lo establecido convencionalmente, y para su mejor constancia escrita, les comunicamos que la Dirección de la empresa ha decidido que el día 1 de mayo sa día de trabajo en todas las secciones y departamentos de los centros de trabajo con Régimen de Trabajo "Non Stop" de El Burgo y Zaragoza".

En fecha 14-4-15 la empresa efectuó una segunda nota aclaratoria sobre la jornada de trabajo decidida para el día 1-5-15: "Como continuación de la comunicación emitida con fecha 25 de Febrero de las 2015 donde la empresa comunicaba la decisión de trabajar el día 1 de mayo todas las secciones y departamentos de los centros de trabajo con régimen de trabajo "non stop" de El Burgo y Zaragoza, les informamos que los trabajadores que deberán acudir serán aquellos que por calendario y siguiendo el ciclo natural les correspondiera trabajar ese día. Si por causa justificada el trabajador no pudiera acudir, se tomarían en consideración aquellos otros trabajadores que previamente hubieran manifestado su interés sin trabajar no correspondiéndoles por el ciclo natural el asistir."

CUARTO: La producción de papel nuevo ha sido la siguiente en las plantas de España (en Toneladas):

2011 (se trabajó 1 Mayo): 1.747.367  
 2012: 1.714.416  
 2013: 1.816.847  
 2014: 1.820.298  
 2015 (Enero-Abril): 617.775



COMUNIDAD  
AUTÓNOMA  
DE ARAGÓN

Las ventas de papel nuevo :  
 2011 (se trabajó 1 Mayo): 1.734.685  
 2012: 1.716.441  
 2013: 1.812.751



2014: 1.823.385  
 2015 (Enero-Abril): 636.079  
 En el periodo Enero-Abril producción:  
 2011: 148.276  
 2012:143.744  
 2013: 151.655  
 2014:153.857  
 En el periodo Enero-Abril, ventas:  
 2011: 148.458  
 2012: 144.026  
 2013: 151.094  
 2014: 158.155

QUINTO: Por el día de trabajo el 1 de Mayo los trabajadores "non stop" perciben 534,81 euros y dos días de fiesta.

SEXTO: En Actas 2, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 y 14 (Mayo 2104 a Abril 2015) de la Comisión Negociadora del Convenio de la empresa S.A. INDUSTRIAS CELULOSA ARAGONESA (SAICA) PARA EL RÉGIMEN DE TRABAJO EN CONTINUO "NON STOP"

SÉPTIMO: Celebrado acto de conciliación el pasado 7-4-2015 ante el SAMA resultó sin avenencia entre las partes.

#### FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO: Los hechos declarados probados resultan acreditados con la prueba documental presentada por las partes y la testifical ofrecidas por la empresa demandada valoradas conforme al art. 97.2 de LJS.

Impugna la parte actora el contenido de la orden recibida para que el personal del régimen de trabajo continuo (non stop) trabaje el próximo día 1 de Mayo de 2015 según comunicación de 25-2-2015. Entiende esta parte que el art. 15 del Convenio, no puede amparar esta medida ya que el Convenio ha perdido su vigencia, fue denunciado y está en proceso de negociación. Dicha norma convencional prevé que es en la fijación del calendario para el año siguiente cuando la empresa puede decidir si se trabajará los días 1 de Mayo, y 12 y 13 de octubre, atendiendo a las necesidades del mercado. La comunicación de 25-2-15 sobre "incremento jornada industrial" (IJI) incumple el Convenio pues debía haber sido realizada tal previsión en el mes de Noviembre anterior. Alega esta parte que dada la trascendencia de la medida ninguna justificación se ha facilitado a la representación de los trabajadores, y la empresa desde el año 2008 no ha hecho uso de esta facultad, y el ritmo de trabajo no ha sufrido variación significativa alguna, estando ya cercana al techo de producción.

Por la empresa se contestó la demanda manifestando que se trabajó el 1 de mayo además de en 2008 en 2011. El acta final del Convenio, de 4-10-2012 está tan en íntima conexión con el contenido del Convenio que ha de seguir su suerte, de forma que si actualmente el Convenio se encuentra en situación de ultraactividad, el acuerdo plasmado en tal Acta final se ha de entender igualmente vigente, del mismo modo que siguen vigentes para la empresa las obligaciones de mantenimiento del empleo, y obligación de la empresa de no proceder a despidos ni a expedientes de regulación de empleo sobre los trabajadores "non stop", sobre los trabajadores recae la obligación de trabajar el día 1 de Mayo, o los días 12 y 11 ó 13 de Octubre, si así lo decide la empresa, mediante comunicación con dos meses de antelación a la representación de los trabajadores, antelación que se ha respetado en el presente caso. A juicio de esta parte concurren además las necesidades productivas dado que la empresa se encuentra en un momento de máxima producción por la cantidad de pedidos que ha de atender.



COMUNIDAD  
AUTÓNOMA  
DE ARAGÓN



SEGUNDO: Planteados así los términos del litigio, solo puede entrarse a valorar si concurren las circunstancias productivas que alega la empresa en una segunda fase del razonamiento jurídico que se plantea en este pleito, pues lo primero que sea de resolver es si la empresa puede hacer uso del Acuerdo alcanzado en el Acta Final de aprobación del convenio, que preveía la previsión de trabajo el 1 de Mayo (o de los días 12, y 11 ó 13 de octubre) con un preaviso de 2 meses al Comité de empresa.

La parte demandada funda su posición en la idéntica eficacia de lo convenido en el texto del Convenio colectivo y de lo acordado en el acta final, y no incluido como tal texto convencional. Pero tal asimilación no es correcta. Solo la norma convencional estatutaria puede gozar de la ultraactividad; no así el contenido de lo que es un pacto de empresa, el cual debería haber estipulado una previsión temporal más amplia, y solo puede ser aplicado en los términos temporales queridos por las partes, pero no más allá.

Art. 1: Tiene por objeto garantizar el funcionamiento continuado de las instalaciones fabriles de SAICA, durante todos los días del año, las veinticuatro horas del día, incluidos los domingos y festivos. A los efectos de este convenio colectivo se entenderá por Festivo tanto los domingos como los días declarados festivos de ámbito nacional, autonómico o local. No obstante lo anterior, esta garantía de funcionamiento en continuo de las fábricas de SAICA en Zaragoza y El Burgo de Ebro (Zaragoza), se suspenderá los siguientes días, denominados Días de parada general: 1 de enero. 25 de diciembre. Los turnos de tarde y noche (T y N) de los días 24 y 31 de diciembre. Por decisión de la dirección de la empresa estos días se podrán incrementar en las siguientes fechas, conforme a las normas establecidas en el artículo 15.1 c) del presente convenio colectivo: 1 de mayo, 12 de octubre, 11 o 13 de octubre.

Art. 15. Calendario y vacaciones. I. Calendario laboral. La empresa elaborará los calendarios laborales anuales que incluirán los períodos del disfrute de vacaciones, dando traslado de los mismos a los representantes de los trabajadores, previamente a su publicación durante el mes de noviembre, respetando la siguiente normativa: a) Se establece para todas las secciones y departamentos con régimen Non Stop uno de los siguientes Ciclos Base, representados en el anexo I: Ciclo estándar de trabajo/descanso denominado Siete-Cinco, que consiste en trabajar siete días consecutivos y a continuación descansar cinco/cuatro días. Ciclo estándar de trabajo/descanso denominado Seis-Cuatro, que consiste en trabajar seis días consecutivos y a continuación descansar cuatro días. b) En todas las secciones, los Ciclos Base a seguir serán los seguidos y contemplados en el anexo I de este convenio, salvo que anualmente, por mayoría absoluta (51%) de los componentes de una sección, se

acuerde cambiar el ciclo base a seguir, siempre y cuando dicho cambio no afecte a la organización del trabajo, ni suponga variar el sistema de rotación de vacaciones establecido en el período vacacional entre el 1 de junio y el 31 de octubre. c) En la fijación del calendario para el año siguiente la empresa decidirá si los días 1 de mayo y 12 y 13 de octubre serán días de trabajo, atendiendo a las necesidades del mercado. Esta decisión se tomará a nivel total de centro de trabajo. d) En el supuesto de que la decisión fuera de no trabajar el 12 y/o 13 de octubre, y el día 13 de octubre coincidiera con víspera de festivo se sustituirá automáticamente por el día 11 de octubre."

Por lo tanto, en virtud de este Convenio, la empresa debe decidir el trabajo en fecha 1 de Mayo en el momento de la elaboración del calendario. El contenido de este Convenio, hasta en tanto no se produzca la publicación del nuevo Convenio que lo sustituya, quedará prorrogado, según lo dispuesto en el art. 5 del mismo: Art. 5.º Denuncia y revisión "No será necesario denunciar el presente convenio colectivo a su término, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización, fecha a partir de la cual cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la comisión negociadora y el inicio de las negociaciones. No obstante, podrá revisarse en cualquier momento su contenido, por solicitud



COMUNIDAD  
AUTÓNOMA  
DE ARAGÓN



*conjunta de ambas partes. Hasta que se alcance acuerdo expreso, el convenio colectivo quedará prorrogado en sus mismos términos."*

Esta prórroga expresa, en cambio, no puede extenderse al pacto que las partes adoptaron como complemento del convenio el mismo día del Acta final de su aprobación pues fue voluntad expresa de las partes no incluirlo como contenido del convenio (documento nº 1 del ramo de la empresa). Las partes acordaron incluir modificaciones en el texto del Convenio y otros acuerdos que no se incluyen en el texto del Convenio y "cuya vigencia expira el 31-12-13". Mayor concreción temporal no cabe, y no puede surgir ninguna duda interpretativa. Se trataba de una previsión, concebida hasta esta fecha que autorizaba a la empresa hasta el 31-12-13 la posibilidad de utilizar esos días de IJI sin necesidad de establecer tales fechas en el calendario, sino a través de una comunicación con dos meses de preaviso. No cabe aplicar la ultraactividad prevista en el art. 5 del convenio a un acuerdo que las partes han consensuado que se mantenga al margen del Convenio. En otro caso incurriríamos en una alteración de la naturaleza de las normas laborales. No todo lo pactado el mismo día en que se acuerda un convenio tiene el valor de tal, si no es incluido como texto normativo en el Convenio. Las partes expresamente excluyeron de la ultraactividad tal posibilidad de señalamiento para el IJI con dos meses de antelación. Se trata de una previsión acordada que mejora, al menos para la empresa, sus facultades organizativas y resulta lógica, pues lo más probable es que la empresa no conozca en el momento de la elaboración del calendario anual, si va a precisar o no un incremento de jornada industrial para acometer necesidades productivas específicas a lo largo del año siguiente, pero tal facultad cesó el 31-12-13. Las partes, pese a estar inmersas en la negociación del nuevo Convenio, no han pactado ningún acuerdo concreto que sustituya la vigencia del pacto cuya vigencia finalizó el 31-12-13, y tal falta de acuerdo inhabilita a la empresa a otorgar una orden para trabajar el 1 de Mayo, fuera de los términos establecidos en el Convenio colectivo prorrogado. La decisión empresarial de 25-2-15, no se enmarca en la previsión del Convenio, es decir, dentro del calendario laboral, por lo que tal decisión al incumplir el contenido del Convenio no es ajustada a derecho y deviene ineficaz, al no estar amparada por la normativa convencional.

En consecuencia, carece de relevancia la alegación de circunstancias productivas expresadas por la empresa, que, si bien pueden ser relevantes, no resultan eficaces para resolver la cuestión planteada. La demanda, por lo expuesto, ha de ser estimada.

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

### FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por el Comité de empresa de SAICA-ZARAGOZA por su Presidente D. José Vicente García Gracia, contra la citada empresa sobre conflicto colectivo, se acuerda declarar sin efecto la decisión de la empresa demandada de 25-2-15 de régimen de trabajo Non Stop del centro SAICA I para el día 1 de Mayo de 2015, por ser contraria a derecho.

Así por esta mi sentencia, que se llevará al libro de su razón, y en los autos originales testimonio de la misma, para su notificación a las partes, apercibiéndoles de que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, o por simple manifestación e el momento en que se practique la notificación, con las formalidades depósitos y consignaciones para recurrir establecidas en la Ley de Procedimiento Laboral.



COMUNIDAD  
AUTÓNOMA  
DE ARAGÓN