

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE JUSTICIA DE
CANTABRIA**

Avda Pedro San Martín S/N
Santander

Telefonos: 942330801 Fax: 942330801

Fax: 942330801

Modelo: TX004

Impugnación convenio colectivo 0000419/2011

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6 de Santander

Proc.: **RECURSOS DE SUPPLICACIÓN**

Nº: **0000002/2012**

NIG: 3907534420120000001

Intervención:	Interviniente:	Procurador:
Recurrente	UNIÓN SINDICAL OBRERA	
Recurrente	UGT EN BRIDGESTONE HISPANIA S A	
Recurrente	CCOO	
Recurrido	BRIDGESTONE HISPANIA S.A.	
Recurrido	COMITÉ DE EMPRESA DE BRIDGESTONE S.A.	



SENTENCIA nº 000093/2012

En Santander, a 3 de febrero de 2012.

Sec. Sra. Colvée Benlloch

PRESIDENTE

Ilmo. Sr. D. Rubén López-Tamés Iglesias

MAGISTRADAS

Ilma. Sra. D^a. Mercedes Sancha Saiz

Ilma. Sra. D^a. M^a Jesús Fernández García

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por Unión Sindical Obrera, UGT y CCOO contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Seis de Santander, ha sido nombrada Ponente la Ilma. Sra. D^a. M^a Jesús Fernández García quien expresa el parecer de la Sala.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que según consta en autos se presentó demanda por D. Francisco Ruiz Eguren en representación de UGT en Bridgestone Hispania S.A., sobre conflicto colectivo, siendo demandados Bridgestone Hispania S.A. y otros, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 18 de julio de 2.011, en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- Que como hechos probados se declararon los siguientes:

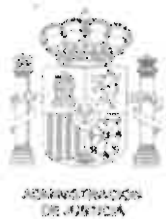
1º.- El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en el Departamento de Mantenimiento y Calderas de la empresa BRIDGESTONE HISPANIA S.A de Puente San Miguel.

2º.- Las relaciones laborales de la empresa se rigen por el 23º Convenio Colectivo (2010-2011) de la propia empresa que da por reproducido (BOE 28 de Julio de 2010).

3º.- Los trabajadores del Departamento de Mantenimiento y Calderas realizan, entre otras, la función de parada y arrancada de la fabrica cuando la misma ha permanecido cerrada, por diversas causas, tales como vacaciones, fiestas y paradas de producción

4º.- Hasta el año 2011, los trabajadores del Departamento de Mantenimiento y Calderas tenían el mismo calendario que los trabajadores del Departamento de Producción, de manera que las paradas y arrancadas de la fabrica coincidían con días festivos o de vacaciones, y los trabajadores del Departamento de Mantenimiento y Calderas, a pesar de encontrarse en dicha situación debían acudir a la fabrica para la arrancada o parada, siéndoles abonadas dichas horas como extraordinarias.

5º.- En el año 2011 se ha establecido un calendario específico para los trabajadores del Departamento de Mantenimiento y Calderas, habiéndose dado por aprobado dicho calendario por la representación de la empresa demandada en la Comisión Delegada de fecha 16 de diciembre de 2010, así como el abono de horas estructurales los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre.



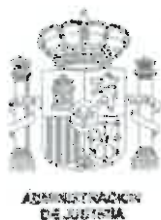
6º.- Los días de arrancada son el 1 de enero; 1 de mayo; 31 de julio; 6,17, 21 y 27 de agosto; 4 y 10 de septiembre y 25 de diciembre.

7º.- Con fecha de 15 de abril y 18 de mayo de 2011, se celebraron actos de conciliación ante e. ORECLA, que terminaron Sin Avenencia.

TERCERO.- Que contra dicha sentencia anunciaron recurso de suplicación las partes demandante y codemandadas, siendo impugnados por la parte contraria, pasándose los autos al Ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia desestima la demandadas acumuladas en las presentes actuaciones, planteadas por las secciones sindicales actoras, de conflicto colectivo, que afecta a los trabajadores de la empresa demandada, que prestan servicios en el departamento de mantenimiento y calderas que la empresa tiene en Puente San Miguel (Cantabria). Con relación a los trabajos que prestan en la arrancada y parada de la fábrica, cuando la misma ha permanecido cerrada por diversas causas, tales, como vacaciones, fiestas o paradas de producción. Dado que, desde el año 2011, a consecuencia del calendario laboral de estos operarios, son días laborales y no festivos, por lo que la empresa ha dejado de abonar estas horas como extraordinarias. Sin que estime que, ello, incumpla el art. 113 del Convenio Colectivo de empresa, de aplicación. Lo que deduce de la redacción del precepto interpretado y de su ubicación en el artículo destinado a regular las horas extraordinarias. Por lo que no estaba motivado por las funciones mismas de arrancada y parada, que se encuentran dentro de la actividad normal de los trabajadores afectados. Siendo la razón del precepto cuestionado, que debían acudir a la fábrica 8 horas, antes y después, del inicio de la actividad laboral de la fábrica, a pesar de no encontrarse trabajando por ser festivo o encontrarse la fábrica, en situación de cierre. Siendo en el año 2011, su actividad jornada laboral por el calendario aportado, por lo que el presupuesto del art 113, no concurre, para su consideración como horas extraordinarias.



Frente a esta decisión formulan recurso de suplicación la representación letrada de los Sindicatos actores y del coadyuvante demandado. La representación de Unión Sindical Obrera, con amparo en la letra c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, denuncia infracción, por aplicación indebida, de lo dispuesto en el artículo 113 del 23º Convenio Colectivo de la empresa demandada, en su núm. 4º, con relación al art. 148 del mismo Texto, sobre compensación de horas extra. Con relación, también, al art. 110.e) del mismo Convenio. Si el precepto invocado aun, no siendo horas extra, las cuestionadas, retribuye, como tal, el trabajo en momentos de arrancada y parada, y las circunstancias que expone el precepto analizado. Que no han variado por el Calendario del año 2011, aportado, aunque hayan sido consideradas como parte de la jornada laboral de estos trabajadores. No prestando servicios el resto, pues es festivo o por cierre de la empresa por descanso. Con 7 días de cierre para labores de mantenimiento y 5 fiestas, con obligación de los trabajadores de mantenimiento de prestar servicios en dichos días, que se considera como labores y días de cierre. Reconociendo la empresa en reunión de fecha 16-12-2010, 3 días de parada (1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre), que se abonan como extra. Por los actos propios, solicita que se abonen como tal el total de días o con compensación del doble por horas trabajadas.

La representación letrada del Sindicato Unión General de Trabajadores, con igual apoyo procesal, entiende vulnerado por incorrecta aplicación, el mismo precepto art. 113 del Convenio aplicable. Considerando que este precepto, deja fuera de la categoría de horas extra, las indicadas funciones, de extraordinaria responsabilidad, vitales para el funcionamiento y eficacia del sistema productivo, en una producción en turnos. Lo que también motiva el cambio del calendario de este personal, sin que su literalidad admita otras interpretaciones, por la vital trascendencia que para la producción de la empresa tienen tales tareas; así como, la especial penosidad de las mismas, ya que, implica trabajar en todas las fiestas y paradas de la fábrica. Por ello, para clarificar que dichas operaciones que, pese a que parecen horas extra, por realizarse fuera de los horarios de trabajo de la fábrica, no son consideradas como tal y, por tanto, no son de prestación voluntaria, etc., y les dotan de una especial



retribución. La modificación del calendario, únicamente, adecua la jornada de trabajo de estos trabajadores a lo previsto en el inicio del párrafo último del art. 113, pero no varía las retribuciones establecidas por convenio y que deben ser abonadas, como tal. Así como, que el calendario no puede variar el convenio colectivo, ya que éste regula aquél y no a la inversa. Es decir, la aprobación de un calendario específico de un centro de trabajo no puede alterar la aplicabilidad del convenio colectivo, vinculante en todos los centros de trabajo de la empresa. No solo, por la aplicabilidad del convenio, sino también, por rango normativo superior. Pues, lo contrario supondría que los trabajadores de un mismo departamento de la empresa, según el centro de trabajo, tendrían distintas retribuciones, por las mismas funciones o que la empresa podría variar las retribuciones, por medio de la variación del calendario laboral. Lo que –estima-, vulnera el art. 3.2 del ET. Y la interpretación de los actos de la empresa, en que reconoce ante la Comisión del Convenio, que la empresa abona, como hora extra, las cuestionadas. Reitera la petición de condena y no, meramente, declarativa. Citando, también la infracción de lo dispuesto en el art. 1281 del Código Civil.

Por último, la representación letrada del Sindicato Comisiones Obreras, también, con el mismo apoyo procesal, e impugnación de la misma norma convencional, contenida en el reiterado art. 113, denuncia su vulneración con relación a los arts. 3 y 1.281 del Código Civil. Reitera su pretensión de declaración del derecho de los trabajadores de la empresa demandada a que les sean compensadas las horas desempeñadas en tareas de parada y arrancada, como si horas extraordinarias se tratara. En una interpretación literal de la citada norma, según el sentido propio de sus palabras, como fuente de relación laboral que es art. 3.b) y 82 del ET. En términos claros que no dejan lugar a intención de los contratantes, diferente a la expuesta.

Por distinguir de las argumentaciones de las recurrentes, aquellas, que no merecen acogida, se destaca, respecto de la pretendida extensión de los actos propios, en el reconocimiento de tres fechas en que, aun no excediendo de la jornada ordinaria de los trabajadores del departamento de mantenimiento del centro que la demandada tiene en PSM. En concreto, los días 1 de enero 1 de mayo y 25 de diciembre. Así como, el



hecho de que ante la Comisión de interpretación, del Convenio, la empresa haya podido reconocer el abono de horas al personal afectado, como extraordinarias. Dichos reconocimientos parciales, que no extiende la propia parte demandada que los efectúa, al total de los días reclamados, en demandas acumuladas. No cabe, entender nada concluyente a la litis. Pues, aquello que la parte pretendidamente obligada reconoce, no tiene otra extensión que, en sus propios términos parciales. Fruto de un posible acuerdo, en que cada parte, cede algo de sus pretensiones.

Cuando el art. 1.282 del Código Civil, establece como uno de los elementos susceptible de ser analizado, en la interpretación de los acuerdos, que: "Para juzgar de la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato". Y, por ente, tal criterio interpretativo puede ser apreciado en el análisis de las normas colectivas fruto de la negociación entre representación social y empresarial. Por lo tanto, siendo susceptible de analizar no solo la literalidad del pacto, sino dichos elementos (actos coetáneos y posteriores de cada parte al convenio firmado), solo son relevantes, si revelan una verdadera intención de los negociadores, diferente del texto mismo del acuerdo. Lo que no concurre en la presente litis, en que únicamente estamos ante actos inminentes de la empresa, directamente relacionados con la actuación impugnada por las entidades demandantes recurrentes, como el nuevo calendario laboral del año 2011, siendo éste el primero que establece como jornada ordinaria las aquí cuestionadas, y la decisión consecutiva de la empresa de no considerarlas como integrantes del art. 113; y, la oferta parcial de días de parada, como horas extra, en concepto de estructurales. De las que ninguna conclusión determinante cabe obtener como criterio interpretativo, claro, del precepto convencional analizado. Menos aun, en el sentido que pretenden las recurrentes.

Respecto de una pretendida desigualdad con otros centros que, es una cuestión nueva, no debatida en la instancia, carece del necesario sustento fáctico, pues, se ignora en absoluto que sucede en otros centros, con este personal afectado. Y, no se solicita, en forma, la ampliación del relato, que sería necesaria al efecto. Por lo que, tampoco esta argumentación de los recurrentes, merece favorable acogida.

Ello, sin embargo, no obsta, al necesario análisis del resto de elementos interpretativos, tales como, que la interpretación debe hacerse de forma que los pactos produzcan el efecto que le es propio (art. 1.284 del CC). Respecto del mismo texto convencional aquí objeto de interpretación y análisis, con relación al relato de la instancia, en el que se declara probado que la empresa, como consecuencia de la notificación del nuevo calendario laboral del año 2011, pasa a considerar como jornada ordinaria, y por tanto, no lo retribuye en la forma prevista en el art. 113 del Convenio, las horas del personal de mantenimiento afectadas por el presente conflicto colectivo. Lo que lejos de ser una cuestión nueva, es el mismo objeto del litigio.

SEGUNDO.- La reiterada doctrina jurisprudencial de la Sala 4ª, del Tribunal Supremo, con respecto a la interpretación de las prescripciones convencionales colectivas y a la "primacía que en principio ha de darse a la interpretación llevada a cabo en la instancia", siendo así que sus órganos gozan de un amplio margen de apreciación interpretativa, al haberse desarrollado ante ellos la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes (por todas, las que cita SSTS, Sala 4ª, de 10-5-2011, rec. 8/2010, EDJ 2011/104020; y, 4-4-2011, rec. 2/2010, EDJ 2011/34903), "salvo que la interpretación a que hubiesen llegado no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual".

Insistiendo en anteriores afirmaciones hemos de recordar que el carácter mixto que tiene el Convenio Colectivo -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- determina que su interpretación haya de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC. Combinando los criterios de orden lógico, gramatical e histórico.

De otra parte, es cierto -se mantiene- que el primer canon hermenéutico en la exégesis de la norma es «el sentido propio de sus palabras» (art. 3.1 CC), y en el de los contratos el «sentido literal de sus cláusulas» (art. 1281 CC), que constituye «la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes-», de forma que cuando los



términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación.

Pero esta última afirmación ha de matizarse, en primer lugar, porque la interpretación «no puede limitarse a la consideración literal de un precepto aislado, sino que tiene que ponderar otros elementos en el marco de una interpretación sistemática del conjunto de la disposición y de la finalidad perseguida por la misma, teniendo en cuenta sus antecedentes históricos, la realidad social de su aplicación o la actuación de los negociadores en el convenio colectivo»; y en segundo término, porque «la prevalencia del componente gramatical, en tanto que expresivo -en principio- de la voluntad de las partes, ha de ceder ante interpretaciones lógicas que pongan de manifiesto la discordancia entre la literalidad y la presumible voluntad de los pactantes. Con lo que más bien ha de afirmarse que la intención de los contratantes es la norma hermenéutica que prima sobre todas las demás reglas interpretativas, pues si bien la regla «in claris» es la primera que establece el art. 1.281 CC, no lo es menos que la misma sólo se aplica cuando el tenor literal de la cláusula a interpretar coincide con la intención de las partes, pues, en otro caso la intención evidente de las partes prevalece sobre el tenor literal de lo acordado.

Estas referencias jurisprudenciales ponen de manifiesto el error interpretativo en que la recurrida, pues, el art. 113 en su último párrafo es indicativo de que, independientemente de que no se supere la jornada ordinaria de los trabajadores del servicio de mantenimiento afectados, motivo por el que, aun dentro de un precepto que inicialmente regula las horas extra, excluye de la negociación concreta y anticipada de su realización. Y, a diferencia de las horas extra, no son voluntarias, sino de obligada ejecución para los trabajadores afectados, y se consideran “como tal”, horas extra. Es decir, no siendo horas extra, su consideración retributiva o de compensación en descanso (que además en las horas extra, solo se contempla para las que excedan de las 16 primeras), se efectúa como si lo fueran.

Tanto la literalidad del precepto, como su finalidad, que no es otra que la retribución o compensación de estas, muy concretas horas, realizadas en los términos estrictos del precepto, como si lo fueran.



Indudablemente, confiere derechos convencionales a los trabajadores que los ejecuten, mientras esté vigente el texto convencional que no pueden ser ignorados por la empresa. Que anteriormente las retribuía o compensaba como horas extra, y el nuevo calendario para el año 2011, que solo incorpora como jornada ordinaria las mismas horas, nada acuerda, sobre su retribución o compensación con descansos, por el doble de las horas realizadas. Que según el propio texto convencional, al no ser horas extraordinarias, parte de que están dentro de la jornada ordinaria, de los afectados, si bien coincidiendo en el momento anterior o posterior a los cierres de la producción de la fábrica, por el resto de empleados, son consideradas, como tal.

Estamos aquí, en presencia de una disposición convencional cuyos términos son claros, no ofrecen duda sobre la voluntad de los negociadores, en igual sentido, y por lo mismo excluyen cualquier otra regla hermenéutica que no sea la literalidad, y sentido propio de sus palabras. Pues, si bien remite a la retribución de horas extra o compensación en descansos, reiteramos, lo es porque las considera, como tal, no porque excedan de la jornada ordinaria y exigible; también en anteriores anualidades, de este mismo servicio, cuya consideración convencional es equiparable, y no varía con objeto del nuevo calendario.

La acción unilateral de la empresa que con el nuevo calendario deja de abonar o compensar como tal estas horas, incumple frontalmente el precepto convencional, sin que la negociación del citado calendario le autorice, a ello. Mejorando, convencionalmente, la regulación legal mínima con la calificación de «tiempo de arrancada y parada necesario para obtener la totalidad de la producción diaria de las instalaciones», empleado el mínimo personal y por el mínimo tiempo necesario, en la arrancada y parada, después y antes del descanso semanal de cualquier día festivo o de cierre de fábrica. Que la sentencia concreta en los días: 31 de julio, 6, 17, 21, 27 de agosto, 4 y 10 de septiembre.

Volviendo a la literal del precepto convencional analizado, contenido en el art. 113 del 23º Convenio de empresa, aplicable, según las fuentes normativas establecidas en el art. 3.1.b) y 82 del ET, la empresa demandada no puede dejar sin efecto la citada norma convencional. Ni siquiera por la vía de la implantación de un nuevo calendario laboral del



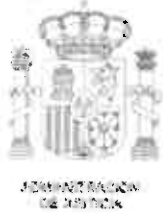
año 2011. Pues, si en dicho texto: "Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada diaria de trabajo establecida en este Convenio.

La realización de horas extraordinarias, serán objeto de planificación quincenal, negociada y acordada por los firmantes del Convenio.

Las 16 primeras horas extraordinarias, serán cobradas de acuerdo con lo establecido en el art. 148. En el resto, el trabajador podrá sustituir la retribución en metálico de las horas extraordinarias por la compensación en tiempo equivalente de descanso retribuido. En el supuesto de que el trabajador opte por el descanso se aplicará una compensación del doble de las horas extraordinarias realizadas. Las fechas del disfrute del descanso serán acordadas por el trabajador y la dirección, atendándose en todo caso a las necesidades de la producción. Cuando el trabajador opte por el pago, las horas extraordinarias se abonarán, sobre la base y los recargos establecidos en el art. 148.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias el tiempo empleado, el mínimo y por el mínimo personal, para parar y arrancar las instalaciones, en forma tal que se pueda obtener la totalidad de la producción diaria, correspondiente a 8 horas (arrancada y parada de las maquinas después y antes del descanso semanal de cualquier día festivos o cierre de la fábrica). El tiempo empleado en estas operaciones aunque no tenga la consideración de horas extraordinarias, se pagará como tal. Este tiempo podrá ser cobrado según lo establecido en el art. 148 o descansado, aplicando en este caso una compensación del doble de las horas realizadas".

De su literalidad, se deduce que en el citado precepto, no solo se regula la realización de horas extra. Sino, como específicamente dispone, sin que dicho texto, admita otra interpretación diferente, en concreto, las horas aquí cuestionadas se consideran "como tal", pero, sin serlo. Esto es, sin que precise excedo de jornada alguno de los trabajadores afectados por las funciones de arrancada y parada de la fábrica, antes y después, del descanso semanal de cualquier día festivo o cierre de la fábrica. Lo que determina, evidentemente, diferencias con las horas extra, que regulan el resto de párrafos del mismo precepto.



En primer lugar, que no son de voluntaria ejecución por los trabajadores afectados. Lo que se deduce de que siempre se trata de trabajo ordinario y específico, de estos operarios. Pero, que por las razones que llevan al pacto, los negociadores voluntariamente acuerdan, y ello, determina los efectos del mismo, que, de realizarse, en las circunstancias expuestas, que implican que no se excede la jornada ordinaria de los empleados afectados, por realizarse en las mismas que no son otras que: arrancada y parada de la maquinas, después y antes del descanso semanal o cierre, precisas, para parar y arrancar las instalaciones de forma tal que se pueda obtener la totalidad de la producción diaria. El tiempo empleado en las mismas, debe ser considerado, como explícitamente determina la norma aplicable, como si de horas extra se tratara.

Entender que, por la aplicación de un nuevo calendario laboral, cuya finalidad es distinta, como es la distribución de la jornada efectiva ordinaria de cada operario, y los descansos o vacaciones. Pueda variarse la consideración por los negociadores de la retribución o compensación en descanso, explícitamente regulada, de las horas trabajadas objeto del litigio. Es extender unos efectos del mismo, que no le son propios y que vulneran lo dispuesto en los art. 3.1.e) y 82 del ET, y concordantes, con relación al art. 113 del Convenio de empresa, aplicable. Dejando de cumplir el texto legal que determina los efectos de este trabajo, que según la misma norma, no son extraordinarios, en la jornada laboral exigible a estos trabajadores; pero, que, en consideración a circunstancias del resto de la fábrica, en que no se prestan ya servicios por otros operarios, se retribuyen o compensan en descanso, como si lo fuesen.

El simple argumento de estar a lo que las partes acuerden en el calendario laboral de cada centro de trabajo no es suficiente, ya que, se acredita que la empresa, en la actuación impugnada en la demanda de conflicto colectivo seguida, lo que hace es desconocer el derecho a un retribución o descanso de los citados días, cuando se ejecutan, en las circunstancias reguladas convencionalmente, pues goza de un imperativo convencional en el sentido expuesto (STS, Sala 4ª, de 15-4-2011, rec. 94/2010, EDJ 2011/79326, FD 2º).

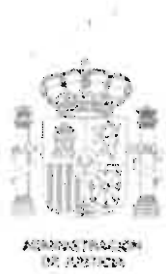


La interpretación empresarial, llevaría, además, de no considerar como tal estos trabajos, a la inaplicación del indicado precepto 113, solo, salvo cuando expresamente lo admite (3 días, del total), y no en el esto de fechas, cuestionado. Dejando en manos de uno de los negociadores del convenio, la empresa, la aplicación del precepto. Que se entiende por la sala debe estar a su literalidad aplicativa.

Y esta diferente argumentación interpretativa del mismo precepto convencional indebidamente aplicado en la instancia, no es una cuestión nueva -como opone a los recursos, la empresa impugnante-, puesto que el mismo precepto es objeto de interpretación, discrepante, por la Sala. Ya que incorpora el mismo relato de la instancia, cuando expresa que su fin es que la producción de la fábrica sea la total, sin que el art. 110 que establece 5 días de fiesta y 7 de cierre, generales en la jornada respecto del calendario anual, para toda la fábrica, implique, como el específico calendario que considera jornada normal, la que ya era obligatoria en el momento de la firma del acuerdo para el personal afectado. Alteración alguna, respecto de como los negociadores consideran deben ser retribuidas o compensadas, en descanso, por las especiales condiciones en que se prestan de la fábrica, que siguen siendo las mismas. Trabajo, antes o después del cierre. Para lo que no se precisa impugnar el calendario que además, nada acuerda sobre la retribución o compensación de las mismas horas, que aquí se dirimen.

TERCERO.- La estimación de las demandas, no obstante, es parcial, puesto que parte de las recurrentes reiteran la pretensión de condena. Dado el cauce procesal elegido de conflicto colectivo, en el que su finalidad es según determina el art. 151 de la LPL, son la resolución de las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa.

Afirmando la doctrina jurisprudencial expuesta, entre otras, en la sentencia de la Sala 4ª, del Tribunal Supremo de fecha 9-12-2010 (rec. 201/2009, EDJ 2010/290714), que las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos:



1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad".

2) Otro elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como "un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros" o como "un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general". En este sentido, "el hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores".

En el caso aquí examinado, la pretensión antes identificada tiene una naturaleza evidentemente colectiva desde el punto de vista subjetivo, pues afecta a un grupo característico, genérico y homogéneo de trabajadores -todos los integrantes del servicio de mantenimiento que presten servicios en la arracada y parada de fábrica-, y con independencia de que en su momento se canalizasen las demandas de forma individual o plural. Ese interés se corresponde además de manera indivisible al conjunto homogéneo de trabajadores afectados de forma idéntica como integrantes del mismo colectivo, y también, tal y como exige el artículo 151 LPL, además de esas características subjetiva y objetiva que definen la acción, se trata en este caso de la interpretación de las normas antes citada, que denuncian las entidades actoras como infringidas en su recurso, con lo que se integran de forma completa los elementos característicos de la ejercitada, que supone también un interés actual.

Pero, también por ello, los términos del debate judicial deben quedar reducidos al aspecto declarativo contenido en las demandas, que afectan a los trabajos del personal afectado, los días 31 de julio, 6, 7, 21 y 27 de agosto, 4 y 10 de septiembre. Dejando para demandas individuales o



plurales, en su caso, y previa acreditación del trabajo concreto analizado aquí genéricamente del colectivo de afectados, su compensación o retribución, en los términos establecidos en el art. 113 del Convenio de empresa aplicable.

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

FALLAMOS

Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por UNIÓN SINDICAL OBRERA, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y COMISIONES OBRERAS, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Seis de Santander de fecha 18 de julio de 2011, (Proceso nº 419/11), en virtud de demanda formulada por el SINDICATO recurrente UGT contra la empresa BRIDGESTONE S.A., y su Comité de Empresa, CC.OO. y STIB-USO, en materia de conflicto colectivo y, en su consecuencia, revocamos la sentencia recurrida y declaramos el derecho de los trabajadores de la empresa demandada del departamento de mantenimiento y calderas, a que sean compensadas las horas desempeñadas en tareas de parada y arrancada, aunque no tengan la consideración de horas extraordinarias, podrá ser cobradas según lo establecido en el art. 148 del Convenio o descansando, aplicando, en este caso, una compensación del doble de las horas realizadas.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma, previniéndoles de su derecho a interponer contra la misma, recurso de casación para la unificación de doctrina, ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dentro de los diez días hábiles contados a partir del siguiente a su notificación.

Devuélvanse, una vez firme la Sentencia, los autos al Juzgado de procedencia, con certificación de esta resolución, y déjese otra certificación en el rollo a archivar en este Tribunal.

Así, por esta nuestra Sentencia la pronunciamos, mandamos y firmamos.