

NIG: 28.092.00.4-2016/0003021



En Móstoles a seis de junio de dos mil diecisiete .

Vistos por la Ilma. Sra. Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 2 de Móstoles, D<sup>a</sup>. Ana Fernández Valenti los presentes autos nº 1370/2016 seguidos a instancia de FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS y COMITÉ DE EMPRESA DE CASBEGA, SL frente a COCA - COLA IBERIA PARTNERS, SA Y COMPAÑÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, SL, sobre Modificación cond colectiva.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

**SENTENCIA N° 197/2017**

**ANTECEDENTES DE HECHO.-**

**PRIMERO.-** Con fecha 28-11-16 fue registrada demanda vía LexNET en materia de conflicto colectivo por FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS y COMITÉ DE EMPRESA DE CASBEGA, SL, frente a las empresas COCA -COLA IBERIA PARTNERS, SA Y COMPAÑÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, SL , admitida a trámite por Decreto de 02-12-16, y habiendo tenido lugar la celebración de los actos de conciliación y juicio el día 08-02-17, con la presencia de ambas partes, representando a la Federación sindical demandante y asistiendo al Comité de Empresa el Sr. Ltdo. D. Ramón Enrique Lillo Perez, y a las demandadas, representada Coca-Cola Iberia Partners, S.A., y asistida la mercantil Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.L, respectivamente por el Sr. Ltdo. D.Ivan Gayarre Conde. El referido acto se desarrolló en los términos que son de ver en el soporte apto para la reproducción de la grabación audiovisual efectuada, que está unido al procedimiento.

**SEGUNDO.-** La parte actora ratificó su demanda impugnando la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo acordada por la demandada, haciendo referencia al Auto de Ejecución de sentencia de despido nulo dictado por la Audiencia Nacional y confirmado en lo que al centro de trabajo demandado se refiere por el Tribunal Supremo, al denominado Manual Coil, y al incumplimiento empresarial de las comunicaciones de readmisión tras el despido, manteniendo ser indiciario de la vulneración empresarial del principio de la buena fe, vinculando el referido incumplimiento con la medida modificativa impugnada en este procedimiento, manifestando la parte actora haber sido acordada por la empresa para dar apariencia de legalidad a los previos incumplimientos. Respecto de las razones esgrimidas en la comunicación, en el particular relativo a las bajas en el centro de trabajo, resaltó la incentivación de las mismas por la empresa; y en relación a la flexibilidad funcional, alegó no ser hecho nuevo ni sobrevenido, manteniendo que fue el presentado ante la Audiencia Nacional en el incidente de readmisión irregular. Respecto del absentismo, se opuso a su consideración como causa organizativa o productiva. Finalmente resaltó la existencia de vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, por no cumplir la empresa con el Auto que despachó ejecución, y además la garantía de indemnidad inherente a dicho derecho, razonando que la medida se adoptó por haber sido solicitado informe a la Inspección de Trabajo. Solicitó la nulidad de la misma. Por último hizo referencia a la finalidad empresarial de extinguir contratos; y al incumplimiento empresarial relativo al procedimiento de descuelgue regulado en el Convenio colectivo, así como al cambio real de la jornada regulada en Convenio, y a la supresión del complemento en situaciones de Incapacidad Temporal, modificaciones que infringen el Convenio colectivo, concurriendo defecto procedimental determinante de la nulidad de la medida.

Las demandadas realizaron oposición a la demanda, tanto a la pretensión de nulidad, solicitando condena por temeridad, al haber sido cumplido el auto que despachó ejecución, con la declaración posterior ya firme de regularidad de la readmisión. Hizo referencia a los hechos relativos al periodo de consultas, y a la propuesta empresarial y única propuesta de la parte demandante, consistente en la permanencia de un centro de trabajo productivo. Insistió en la regularidad de la readmisión, añadiendo que los hechos anteriores a la apertura del periodo de consultas no puede ser objeto de examen. Se refirió al Convenio de la empresa y a la facultad empresarial para la asignación de funciones, con mención al pacto suscrito en ejecución provisional de sentencia de despido respecto de la vigencia del convenio existente al último año de fabricación del centro, y vigencia del mismo. En relación al contenido funcional asignado, resaltó la dignidad del mismo, así como la asignación de los trabajadores a grupos y niveles definidos en el convenio. Afirmó la entrega de documentación

informativa, destacando las características del Manual Coil. También a la actuación de la Inspección de trabajo, y en cuanto a los cambios concretos, hizo referencia a los datos suministrados por los mandos, obtenidos después de un año desde la reapertura del centro. Efectuó alegaciones concretas sobre el turno de noche, sobre las bajas producidas en la empresa, homologadas judicialmente, y las causas organizativas existentes. Resaltó la inexistencia de igualdad entre Ecoplan y Coil, así como las características del Almacén. Defendió que la medida fue respetuosa con la regulación del Convenio colectivo, la concurrencia de causas legales, del periodo de consulta y la razonabilidad de las medidas. En cuanto al criterio de selección, resaltó el rechazo del propuesto por la parte social.

Las partes practicaron prueba documental y testifical, y la parte actora además interrogatorio de la empresa. Las conclusiones provisionales se elevaron a definitivas.

Y registrado escrito por la demandada adjuntando la sentencia del Tribunal Supremo dictada en el incidente de readmisión irregular, fue dado traslado de la misma a la parte actora para que valorara la misma, quedando definitivamente los autos conclusos y para sentencia el 21-02-17.

En la tramitación de este procedimiento se han cumplido con las prevenciones legales, a excepción del plazo para dictar sentencia, por acumulación de asuntos pendientes.

### **HECHOS PROBADOS.-**

**PRIMERO.-** Por Cía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.L. (en lo sucesivo CASBEGA), se requirió en fecha 16-09-16 al Comité de empresa del centro de trabajo de la demandada de Fuenlabrada y a la Delegación Sindical, a fin de que designaran comisión representativa para proceder a la tramitación de procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, contestada por el Comité de empresa el siguiente día 26 de septiembre, siendo entregado en esa misma fecha por la empresa al Comité que asumía la condición de miembro de la comisión negociadora de los trabajadores el inicio del periodo de consultas, comunicación también notificada a la Delegación Sindical de CC.OO. El día 29-09-16 fue publicada nota por la empresa respecto de los cambios propuestos (documento 1 y sus Anexos de la demandada, dándose en este apartado por reproducido el contenido de dichos documentos).

**SEGUNDO.-** Entre empresa y Comité se llevaron a cabo reuniones en las siguientes fechas (documento 2 y Anexos de la demandada de la demandada en los que figuran las actas levantadas, cuyo contenido también se tiene por reproducido en este apartado):

- 28-09-16: constitución de la Mesa Negociadora y entrega de Informe Técnico y Memoria, con remisión en esa misma fecha por parte de la empresa al Comité de Acta de la misma y documentación puesta a disposición ya en formato digital (Anexo 2.0.1).
- 03-10-16 (Anexos 2.1 reproducido en el 2.2 de la demandada), fecha en la que la empresa solicitó al Comité la emisión de informe, e hizo entrega de nuevo de documentación consistente en la Memoria explicativa e Informe Técnico emitido por KPMG, este último presentado en dicho fecha (documentos como Anexos 2.1.2 y 2.1.1 de la documental demandada, y en relación a la Memoria, al ser incompleto el 2.1.2, documento 67 de la parte actora, también parcial); y la representación social, a su vez, solicitó la entrega de la documentación que se concreta en el documento Anexo 2.2.1 del ramo de prueba de la empresa.
- 07-10-16 (Anexo 2.3 de la demandada): con entrega por la parte social de la propuesta para su negociación (anexo 2.3.1 de la prueba documental demandada, también reproducido por expresa remisión en este apartado). Las presentaciones realizadas por los responsables de la empresa relativas a Medidas del área de SAP PM y Almacén de Repuestos, así como las afectantes al área I+D+i, están adjuntadas como anexos 2.3.2. y 2.3.3. por la demandada.
- 13-10-16 (Anexo 2.4 de la documental demandada): La demandada entregó a la representación social documento denominado “respuestas a los requerimientos de información relativos al art. 41” (anexo 2.4.1 de la demandada, integrado a su vez por documentos incluidos en el mismo y los que figuran como Anexos 2.4.1.1 a 2.4.1.6, consistentes en Cuentas Anuales Consolidadas e Informe de Gestión e Informe de Auditoría de los ejercicios 2014 y 2015); también fue entregada respuesta de la empresa a la propuesta de la representación de los trabajadores (anexo 2.4.1.7).
- 18-10-16 (Anexo 2.5 de la demandada): La demandada entregó Decreto de Evaluación Ambiental de Actividades y correo del

responsable de Medio Ambiente (anexo 2.5.1); con nueva propuesta empresarial (anexo 2.5.2). A su vez la representación de los trabajadores entregó nuevo informe contradictorio sobre las medidas pretendidas por la empresa (anexo 2.5.3 de la demandada).

**TERCERO.-** En fecha que no consta la demandada hizo pública nota dirigida “a los empleados de SAP. PM, Portería/Recepción de Camiones y Almacén de Recambios, abriendo plazo de adscripción voluntaria a la medida modificativa finalizada sin Acuerdo (Anexo 4.5 de la documental demandada).

**CUARTO.-** Con fecha 31-10-16 la demandada entregó a los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores la decisión final de modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo, al haber finalizado el periodo de consultas sin acuerdo (documento 3 de la demandada, cuyo contenido se tiene por reproducido en este apartado). Las respectivas comunicaciones a los trabajadores afectados constan aportadas como documento 35 de la parte actora.

**QUINTO.-** Son antecedentes judiciales recaídos en relación al despido colectivo seguido frente a las demandadas, con incidencia, entre otros, en el centro de trabajo de Fuenlabrada, los siguientes:

- 1.- Sentencia del Tribunal Supremo de 20-04-15 que confirmó la sentencia de la Audiencia Nacional de 12-06-14 dictada en procedimiento de despido colectivo (documentos 6 y 1 respectivamente de la parte actora).
- 2.- Auto de la Audiencia Nacional de 20-11-14, que acordó la ejecución provisional de la sentencia de dicho órgano judicial de fecha 12-06-14 que declaró la nulidad del despido colectivo acordado por las demandadas, por el que se despachó la ejecución provisional de la sentencia respecto de los trabajadores relacionados en el hecho tercero de dicho auto (documento 2 de la parte actora).
- 3.- Auto de la Audiencia Nacional de 22-01-15 que declaró la irregularidad de la readmisión de los trabajadores que fueron asignados a centros de trabajo que obligaba a cambiar de residencia, a los que se les eximía de la prestación de servicios, declarándose su derecho a percibir los salarios de sustanciación del recurso (documento 4 de la parte actora). Dicha ejecución provisional finalizó mediante Acta de conciliación de fecha 16-02-15 (documento 5 de la parte actora).
- 4.- Auto de la Audiencia Nacional de 30-09-15 dictado en ejecución de la sentencia firme de despido colectivo, que declaró que la

readmisión de los trabajadores del centro de Fuenlabrada se produjo de forma regular, condenando en todo caso a abonar solidariamente a las demandadas los salarios de tramitación que en dicho auto se detallan. Auto confirmado por el posterior de dicho órgano judicial de 11-01-16 (Anexo 4.2.1 de la documental demandada).

- 5.-Auto del Tribunal Supremo de 13-10-16 que desestimó las solicitud de medidas cautelares formulada por los ejecutantes en el Recurso de casación frente al auto referido de fecha 11-01-16 de la A.N.(anexo 4.9 de la demandada).
- 6.- Auto de la Audiencia Nacional de 23-12-16 dictado a instancias de las ejecutadas, con el contenido que es de ver al documento Anexo 4.10 de la demandada.
- 7.- Sentencia del Tribunal Supremo de 18-01-17 dictada en procedimiento de ejecución de la sentencia firme de despido colectivo, que en lo que aquí interesa desestimó el recurso de casación interpuesto por los demandantes en este procedimiento (adjuntada al escrito de la demandada de 08-02-17, admitido como Diligencia final).

**SEXTO.-** Mediante Auto de este juzgado social de 10-02-16 se acordó el archivo del procedimiento de conflicto colectivo interpuesto por las mismas partes que demandan en el presente procedimiento, por tener igual objeto que la ejecución de sentencia firme tramitada ante la Audiencia Nacional, en aquélla fecha pendiente de firmeza, que había declarado la regularidad de la readmisión de los trabajadores del centro de trabajo de Fuenlabrada, por haber respetado el cambio funcional producido los límites de la movilidad funcional ordinaria regulados en el artículo 39.1 del Estatuto de los Trabajadores (documento 12 de la parte actora).

**SEPTIMO.-** Con fecha 22-03-16 la Inspección de Trabajo emitió Informe y formuló requerimiento a la empresa, en los términos que figuran en el documento 4, anexo 4.1 de la demandada.

**OCTAVO.-** Con posterioridad al Auto de la Audiencia Nacional de 30-09-15, dictado en ejecución de sentencia firme de despido colectivo nulo, la demandada notificó a los trabajadores con las categorías profesionales que seguidamente se indican, y en las fechas que se concretan, los siguientes cambios funcionales:

- 1.- 15-12-15: Comunicación al Comité de Empresa demandante y Delegado Sindical notificando que 11 trabajadores con categoría de Operario de Gestión de recambios pasarían a realizar funciones de

clasificación y estocaje de vidrio retornable, asignadas a los Operarios de Manipulación de producto, manteniendo grupo profesional, salario y horarios. Esta comunicación fue entregada a los trabajadores afectados, señalándose como fecha de efectos la de 04-01-16 (documento 17 de la parte actora). Estos trabajadores son los que figuran en el segundo cuadro del hecho decimotercero del Auto de la Audiencia Nacional de 30-09-15, bajo el enunciado de trabajadores pendientes de incorporación al centro de Fuenlabrada, cuando concluyan los permisos retribuidos, bajo los números 5; 9; 22; 40; 43; 67; 72; 90 y 96; y el 13 del cuadro primero que figura bajo el epígrafe de “trabajadores incorporados el 07-01-09 al Centro de Fuenlabrada. Además fue notificado dicho cambio funcional a D. Jorge Oscar Yancar, no incluido en ninguno de los hechos de dicho auto.

- 2.- 16-03-16, con efectos del siguiente día: Comunicación idéntica a 21 trabajadores inicialmente asignados al puesto de trabajo de “alimentación moderna”, les fue notificado el desempeño temporal de funciones de “Operario de Manipulación de Producto”, por un plazo no superior a seis meses. Estos 21 trabajadores registraron escrito el 24-08-16 solicitando ser reincorporados en el puesto de trabajo comunicado en la carta de readmisión, carta contestada a su vez por las demandadas en fecha 16-09-16. El contenido de estos documentos se tiene por reproducido en este apartado por expresa remisión (documentos 18 a 20 de la parte actora). Los trabajadores afectados son los que figuran en el auto de la Audiencia Nacional referenciado, y cuadro del hecho decimotercero del mismo, bajo los números 2; 3; 6; 10; 19; 20; 30; 50; 54; 59; 62; 76; 82; 87; 94; 98; 108; 112; y 124; y 28 y 40 del primero de los cuadros de dicho hecho.

**NOVENO.-** Con anterioridad a la comunicación empresarial de modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva, en reunión extraordinaria del Comité de Empresa y empresa de fecha 13-09-16, se levantó Acta en los términos que figuran al documento 25 de la parte actora, que se reproduce en este apartado.

**DECIMO.-** El Manual de Organización COIL referido en el hecho vigésimo del Auto de la Audiencia Nacional de 30-09-16, está aportado como documento Anexo 4.3 de la demandada, y su contenido se reproduce en este apartado. Se resalta la página 18 de 68, que bajo el número 4, denominado Dimensionamiento de las unidades, que fija en 220 empleados más un Jefe de centro, habiendo tomado como base las circunstancias que figuran en dicho folio, entre ellas el absentismo, fijado en un porcentaje promediado del 10%.



en todos los centros de la demandada hasta septiembre 2016 fue de 1.867 (Anexo 6 de las respuestas a los Requerimientos formulados por la representación de los trabajadores, en el Anexo 2.4.1 de la documental de la demandada). El Responsable de Logística de la demandada declara que la función de Almacén Regulador se realiza en un 85% desde las plantas productoras del producto y el resto desde Fuenlabrada. El Servicio de Alimentación Moderna no se puso en funcionamiento en la fábrica de Fuenlabrada, al haberse realizado el suministro desde las fábricas (respuestas a los números 16 y 17 de la empresa a los requerimientos de información, folio 12, Anexo 2.4.1. de su ramo de prueba).

**DECIMOCUARTO.-** En relación con la Unidad de Manipulación implantada por el Manual COIL en Fuenlabrada, integrada por las áreas de Manipulación de Producto Acabado y Clasificación y estocaje de Vidrio Retornable, estaban asignados en enero 2016 un total de 45 trabajadores (folio 16 documento 2.1.1 demandada). Las cajas realizadas por la demandada hasta agosto 2016 fueron 3M, y de ellas 2'2M fueron de encajonado manual, habiéndose realizado 0'5M de cajas en Fuenlabrada (respuesta número 6 a los Requerimientos de Información de la representación de los trabajadores, en documento Anexo 2.4.1 de la demandada). Respecto de la clasificación y estocaje de Vidrio Retornable, en la zona centro, se realiza en distribuidores externos de la demandada (Ecoplatform), habiendo encajonado la fábrica de Fuenlabrada, que apoya a Eco Platform, un total de cajas de vidrio de 1.180.889 cajas (692.526 cajas de vidrio retornable y 488.363 vidrio nuevo, según información contenida en la página 13 del Informe Técnico, Anexo 2.1.1 de la demandada). Las cajas vendidas por la demandada en el ejercicio 2015 en España y Portugal fueron 556M cajas y de ellas 57M cajas de vidrio retornable, realizándose en Madrid aproximadamente 7M (respuestas 1 y 6 a los Requerimientos de Información, documento Anexo 2.4.1 de la demandada).

**DECIMOQUINTO.-** Respecto de la Unidad Almacén de Recambios y Gestión SAP PM, incluido en el Manual COIL, como “almacén único de centralizado de recambios, (que) unificará las compras y suministros de los materiales”, estaban asignados un total de 38 trabajadores desde enero 2016 (folio 16 documento 2.1.1 de la demandada); el centro de Fuenlabrada a agosto de 2016 no centralizaba los repuestos de emergencia (respuesta 2 a los Requerimientos de Información de la representación de los trabajadores, documento 2.4.1 de la demandada). Las referencias vivas de productos terminados de la demandada en España eran a esa fecha 450 (información contenida en el Acta de 7 de octubre). Los productos terminados en la demandada alcanzan un total de 1.080 referencias (documento 40 de la parte actora). Los equipos industriales de la demandada dados de alta en el sistema son más de 6.000. El área de gestión SAP PM es de reciente creación, y en los

centros en los que existía no se explotaba la herramienta. Los trabajos realizados en este área -desconociéndose desde qué fecha- han sido 20 planes de mantenimiento, 37 tareas de alta, baja y modificación de equipos, 103 informes rutinarios de mantenimiento y 64 informes especiales de mantenimiento (respuesta número 5 a los requerimientos de información formulados por la representación de los trabajadores en el Anexo 2.4.1 de la documental demandada).

**DECIMOSEXTO.-** La denominada Unidad de I+D también implantada en el Manual COIL, se integra con las áreas de Soporte Técnico, desarrollo de proyectos de I+D+i y de pruebas en plataforma y taller, y la de formación, captación de subvenciones y establecimiento de acuerdos con partners. A enero 2016 estaban asignados 6 trabajadores (folio 16 del Informe Técnico, Anexo 2.1.1. de la demandada). Para el área citada en primer lugar se elaboró Proyecto de Optimización de Unidades de Paletizado, que entrará en vigor en enero 2018, realizándose para el COIL en octubre 2016 un Planteamiento de la actividad de dicha Unidad, en el que se incluye el Proyecto de Optimización de Unidades de Paletizado; los test de inclinación de palets, con disposición en el centro de Mesa para dicho test; de retractilado para PET y para latas y vidrio, con suministro de retractiladora para ambos productos, e indicación de las pruebas a realizar; de resistencia de cajas, con aportación de máquina de ensayos para ello; de validación de consumos de film retráctil y estirable; de elaboración de estándares de envoltura óptimos, con envolvente de palets flexible; de medida de los parámetros de envoltura básicos de los palets fabricados actualmente, con suministro de KIT de aparatos de medida básicos para determinar los parámetros de envoltura solicitados para el centro de Fuenlabrada; de comportamiento de packaging y materiales en línea real (anexo 4, de la respuesta a los Requerimientos de Información de la representación de los trabajadores, documento 2.4.1 de su prueba documental).

**DECIMOSEPTIMO.-** Finalmente, la Unidad de Servicios Generales implantada en el Manual COIL se integra por las áreas de portería y recepción de camiones y la de mantenimiento general de instalaciones, y en enero 2016 estaban asignados un total de 24 trabajadores (folio 16 del Anexo 2.1.1 de la empresa). El promedio diario de entrada de camiones, tanto de contrata, producto, visitas, autobús fue de 30'33; los meses de mayor entrada diaria, fundamentalmente en productos, fueron de mayo a agosto, y la franja horaria con mayor entrada de camiones está comprendida entre las 06'00 y las 16'00 horas, con ligera caída entre las 14'00 y 15'00 horas.

**DECIMOCTAVO.-** El total de cajas físicas acumuladas por la demandada en España en los tres primeros trimestres 2016 fueron un -0'8% que las presupuestadas (257.108.447); las unidades de caja, un -1'5% por debajo de las

presupuestadas (440.213.238); los litros también alcanzaron ese porcentaje inferior al presupuestados (2.499.513.155). Por las delegaciones de Casbega los porcentajes alcanzados fueron inferiores a los indicados, siendo las cajas físicas 52.461.030; las unidades de caja 89.806.344 y los litros 509.916.831.

**DECIMONOVENO.-** Conforme a las Cuentas Anuales Consolidadas de CCIP de los ejercicios 2014 y 2015, el importe neto de la cifra de negocios fue respectivamente, en miles de euros, 2.831.518 y 2.919.791. El resultado global consolidado de dichos ejercicios atribuible a la Sociedad Dominante ascendió, también en los ejercicios citados y en miles de euros, a 177.103 y 191.123 euros; y a los socios externos, a 267 y 136 euros. La mercantil Madrid Eco Plantform S.L. tiene la consideración de socio externo. El resultado de esta sociedad en 2014 y 2015 fue negativo, ascendiendo en miles de euros respectivamente a 313 y 136.

**VIGESIMO.-** Por su parte CASBEGA en los referidos ejercicios y de conformidad con la Cuentas Anuales auditadas, declaró un importe neto de la cifra de negocios, en euros, de 213.225.157 y 67.442.598 euros. Conforme al Informe de Gestión esta empresa tiene firmados contratos con CCIP que regulan las siguientes operaciones de venta y prestación de servicios (nota 15.1):

- Venta de producto terminado para su venta al cliente final.
- Prestación del servicio de reparto de bebidas y material publicitario.
- Prestación de servicios de puesta a disposición, mantenimiento e instalación de equipos de frío.
- Prestación de servicios comerciales de gestión de venta, marketing y atención al cliente.
- Prestación de servicios de centralización de la gestión de tesorería.

Por último, los referidos ejercicios finalizaron con pérdidas, ascendentes, en euros, a 30.237.436 y 28.481.991 euros.

**VIGESIMOPRIMERO.-** Con fecha 05-11-15 se suscribió Acuerdo transaccional ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento de despido colectivo, conforme al cual al menos 11 trabajadores del centro demandado acordaron extinguir la relación laboral con esa fecha por la imposibilidad legal y material de readmisión (documento 24 de la parte actora).

**VIGESIMOSEGUNDO.-** La demandada ha confeccionado evaluaciones a un total s.e.u.o de 46 trabajadores. En estas evaluaciones se contemplan los

conceptos “competencias” y “desempeño”, desglosándose cada uno en distintos subconceptos, siendo el total puntuado 12 por el primero y 3 por el segundo, efectuándose la puntuación total. Se desconoce la fecha de estas evaluaciones y las personas que las han realizado (documento 4.4 de la empresa).

**VIGESIMOTERCERO.-** El Grupo Coca-Cola Iberian Partners del que es cabecera la empresa demandada Coca-Cola Iberian Partners S.A. (CCIP en adelante) está integrado entre otras muchas empresas por la también demandada CASBEGA.

## **FUNDAMENTOS JURIDICOS.-**

### **PRIMERO.- PLANTEAMIENTO JUDICIAL.-**

En el presente procedimiento seguido en materia de conflicto colectivo, por modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, que ha sido llevada a cabo por la demandada con posterioridad al Auto de la Audiencia Nacional que declaró que la ejecución de sentencia dictada en el procedimiento de despido colectivo había sido ajustada a derecho, debe ponerse de relieve la gran litigiosidad existente entre las partes, que ha dado lugar a diversos pronunciamientos judiciales, tanto en fase de ejecución provisional de sentencia de despido nulo, como en su ejecución definitiva. La parte actora considera que la medida modificativa que se impugna en este procedimiento es consecuencia de la referida litigiosidad añadiendo que la actuación empresarial ha vulnerado la buena fe, puesto que no ha dado cumplimiento real al contenido del Manual COIL, mientras que para la demandada los hechos anteriores a esta modificación sustancial de condiciones de trabajo no pueden ser examinados, ya que fue declarada la regularidad de la readmisión derivada del despido nulo.

Como en los hechos de la demanda, que han sido contestados por la empresa, se contienen conclusiones jurídicas, parece más aconsejable examinar de forma separada las pretensiones del suplico de la demanda, para así, en cada análisis, poder hacer referencia a los hechos probados y su procedencia, resolviendo en derecho sobre cada una de las pretensiones.

### **SEGUNDO.- SOBRE LA NULIDAD POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.-**

El Sindicato CCOO de Industrias y el Comité de Empresa de Casbega, S.L., del centro de Fuenlabrada, solicitan la nulidad de la modificación

sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo acordada por las empresas demandadas CASBEGA y CCIP, considerando que la referida medida vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva que consagra el artículo 24 de la Constitución Española (CE), razonando al efecto que tiene como exclusiva finalidad eludir la obligación de readmisión derivada del pronunciamiento judicial firme anterior que calificó nulo el despido colectivo de toda la plantilla del centro. Precepto que enlazan para este colectivo y centro de trabajo concreto, con la garantía de indemnidad inherente al referido derecho constitucional, manteniendo que la modificación que se impugna es consecuencia de las actuaciones judiciales seguidas por los trabajadores del centro de Fuenlabrada.

Frente a esta alegación, la demandada resalta la actividad judicial desplegada por la parte actora desde la sentencia que declaró la nulidad del despido colectivo, reveladora del ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva por parte de los actores, solicitando además que se imponga multa por temeridad a la parte actora por la petición de nulidad del expediente modificativo que se impugna como consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales.

Atendida la fundamentación jurídica de la demanda sobre esta concreta petición de nulidad (folio 18 vuelto de la demanda), en relación con las alegaciones del acto del juicio, se realizan las siguientes consideraciones:

- 1.- La petición de nulidad por vulneración de derechos fundamentales exige tener presente la obligación impuesta por el artículo 181.2 de la Ley de la Jurisdicción Social (LJS) a quién formula la petición de nulidad, consistente en la aportación de indicios de que dicha violación ha tenido lugar.

En el expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo tramitado en el centro de Fuenlabrada, la parte demandante no ha concretado hechos o actos que sean determinantes de la vulneración de la tutela judicial efectiva. Debe resaltarse que la petición de nulidad está referida a la decisión empresarial en su conjunto, entendida por la parte actora como medida destinada a ocultar la obligación de readmisión impuesta a la empresa como consecuencia de un despido nulo. Pero no se citan hechos ni actos empresariales impeditivos del ejercicio de la tutela judicial efectiva por parte de los demandantes. Y la numerosa prueba documental suministrada por ambas partes ha puesto de manifiesto la actividad judicial desplegada por la parte actora durante el proceso de despido colectivo, fundamentalmente en fase de ejecución, primero

provisional y luego definitiva de sentencia, como alegó la empresa demandada.

- 2.- De otra parte, y sobre la vulneración de la cosa juzgada que se atribuye a la empresa en relación con el cumplimiento del auto de la Audiencia Nacional dictado en fase de ejecución de sentencia firme de despido nulo, y el posterior del Tribunal Supremo, razona la parte actora que la demandada intenta modificar el contenido de dichos pronunciamientos sin que existan nuevos hechos que justifiquen la modificación. Mas se observa que no es argumento que sustente la vulneración de derechos fundamentales. Podrá ser analizado en relación con los requisitos concurrentes para justificar la medida modificativa, pero la infracción del principio de la cosa juzgada, cuyo respeto impone el artículo 222 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, no es un indicio de violación del derecho a la tutela judicial efectiva.
- 3.- Sobre esta petición no está de más recordar los argumentos de la parte actora en trámite de Diligencias Finales sobre el objeto del pleito: No lo constituye si la readmisión fue o no regular, sino si con posterioridad a la misma han existido en la empresa hechos reveladores de la existencia de causas organizativas o productivas determinantes de la medida modificativa llevada a cabo. En definitiva, la readmisión de los trabajadores llevada a cabo después de la calificación de nulidad del despido colectivo, efectivamente es cosa juzgada, habiendo sido declarada la regularidad de la readmisión por el Tribunal Supremo.

Por tanto, ante la inexistencia de los obligados indicios de vulneración de derechos fundamentales, la pretensión de nulidad de la medida modificativa de condiciones de trabajo de carácter colectivo por la referida causa, se desestima.

Y de forma breve se añade que no puede ser acogida la petición de condena en costas a la parte actora solicitada por la demandada, puesto que no se aprecia temeridad en esta petición de la parte actora, pudiendo utilizarse respecto de esta cuestión la circunstancia ya referida de la extrema litigiosidad entre las partes en la ejecución de la sentencia que declaró la nulidad del despido colectivo.

### **TERCERO.- SOBRE LA NULIDAD POR INFRACCIÓN DEL ARTÍCULO 82.3 ET.-**

La parte actora insta también la nulidad de la modificación sustancial de condiciones de trabajo llevada a cabo por la empresa por haber sido tramitada sin dar cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 82.3 ET, que

considera de aplicación, al afectar a turnos, retribuciones variables y sistema de clasificación profesional y funcional establecidos en el Convenio de la demandada.

Esta, a su vez, opone la vigencia del Convenio estatutario, con alegaciones sobre la readmisión llevada a cabo con respeto del Convenio; y sobre las retribuciones, hace referencia al pacto alcanzado en ejecución provisional de sentencia, en el que se fijaba como plazo final para proceder al abono de los salarios en la cuantía establecida en el Convenio Colectivo en vigor durante el último año en el que el centro de Fuenlabrada participó en el proceso de fabricación, la fecha de la sentencia que dictara el Tribunal Supremo en fase de ejecución de sentencia firme de despido colectivo.

3.1.-Esta pretensión actora exige analizar jurídicamente la remisión que el artículo 41.6 ET efectúa al artículo 82.3 ET. El primero de los preceptos citados indica que la modificación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo deberá efectuarse por los trámites del artículo 82.3 ET. Y este precepto permite a su vez inaplicar temporalmente condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo que afecten a jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones que excedan de los límites de la movilidad funcional y finalmente las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

3.2.- las medidas modificativas empresariales adoptadas son las siguientes, debiendo resaltarse que no se trata de medidas temporales, sino definitivas; y respectivamente la regulación del Convenio sobre dichas materias es la que también se indica:

- La empresa ha decidido reasignar personal de determinadas unidades, que manifiesta sobredimensionadas, a una Unidad que denomina “Operaciones Logísticas”, con categorías de Operario de Recepción, Operario SAP y Operario Gestión de Recambios, asignándoles funciones de Operario Carretillero, consistentes en las descritas en el folio 3, anverso y reverso.

El Convenio Colectivo distingue en su artículo 10 entre Grupos Profesionales y Niveles Retributivos, estando regulado el régimen jurídico de los Grupos Profesionales. En el Manual COIL, que es el que rigió al ejecutarse la sentencia de despido nulo, se detalla el contenido funcional del Operario Conducción Carretilla, destinados en las Unidades de Logística (áreas Almacén Regulador y parte en el Servicio Alimentación Moderna); y Manipulación (en área de Clasificación y Estocaje), estando prácticamente todos ellos incluidos

como Oficial 1ª en el grupo 4, nivel 7. En total, realizaban estas funciones 87 trabajadores, y la medida modificativa funcional afecta a la mayoría (113 trabajadores afectados). A la realización de las funciones propias de estos Operarios -carga y descarga de camiones, preparación de pedidos, movimientos en almacén-, se añaden funciones de limpieza de los equipos de trabajo, y también de las instalaciones y jardinería, propias también de la categoría de Oficial 1º, incluidos en el Grupo 4, nivel 7. No se observa por ello que la demandada haya llevado a cabo una modificación del régimen funcional establecido en el Convenio, debiendo insistirse en que el Convenio establece categorías, grupos profesionales y niveles retributivos, y las funciones examinadas se corresponden, conforme al Manual COIL y las sentencias dictadas en fase de ejecución de sentencia, para la misma categoría de Oficial 1ª, Grupo 4, nivel salarial 7.

- Además, suprime el turno de noche, y plus inherente, en las unidades en las que existía (Unidad de Almacén de recambios y Gestión SAP PM; y Unidad de Servicios Generales, con sus dos áreas -portería y recepción y mantenimiento (lavandería, mantenimiento y gestión de residuos)-).

El turno nocturno, de 23 a 7 horas, al que se refiere el artículo 33 del Convenio, fue también previsto en el Manual COIL para los trabajadores del Almacén de Recambios y Gestión de SAP PM y de Mantenimiento. Este turno de noche está regulado en el Convenio Colectivo, artículo 37, para los Carretilleros, con trabajo en turno de madrugada de Almacén y para el Mantenimiento, en el artículo 38. En el Manual COIL como se ha visto también fue implantado. Ahora bien, estos turnos se establecen según rezan ambos preceptos “a juicio de la Dirección”, cuando se justifique y se deba permitir cargar la flota para atender pedidos o deba realizarse Mantenimiento Preventivo. Por tanto, estando establecido este turno en función de las necesidades de la empresa en Convenio, es una condición de trabajo que no está establecida en Convenio Colectivo con carácter general para todos los trabajadores, por lo que su modificación puede llevarse a término siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 41 ET.

- Finalmente, establecimiento de viajes del personal de la unidad I+D, con percepción de salidas y dietas.

Para los viajes del personal de I+D, se regulan las salidas y dietas en el artículo 47 del Convenio, como aquéllos viajes necesarios por

motivos de trabajo a localidades diferentes a las de su centro de trabajo. En la medida modificativa solo se alude al número, frecuencia y duración de los viajes en función de los proyectos que se desarrollen. La necesidad de los viajes a que se refiere el artículo 47 del Convenio permite afirmar que esta condición de trabajo no exige su modificación por la vía establecida en el artículo 82.3 ET, siendo factible introducir la necesidad de realizar viajes mediante la modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET.

3.3.- En consonancia con el anterior análisis, procedía llevar a cabo las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del personal de Fuenlabrada mediante el procedimiento establecido en el artículo 41 ET. Por tanto no fue necesario tener en cuenta las pautas que establece el artículo 82.3 ET para los supuestos de desacuerdo en el periodo de consultas con remisión al sometimiento a la Comisión del Convenio o a los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito Estatal o Autonómicos. Procedimiento también contemplado por el artículo 72 del Convenio, de manera coincidente con el Estatuto de los Trabajadores, que faculta a las partes para acudir a la Comisión de Interpretación del Convenio, estableciendo finalmente, la obligatoriedad de acogerse al procedimiento de Mediación y/o Arbitraje previsto en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales ASAC.

El procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones de trabajo es el establecido en el artículo 41 ET, por lo que la petición de nulidad por la cita del artículo 82.3 ET no puede ser acogida.

#### **CUARTO.- SOBRE LA NULIDAD POR NEGOCIACIÓN TRAMITADA CON AUSENCIA DE BUENA FE POR PARTE DE LA EMPRESA.-**

Realmente con esta pretensión la parte actora enlaza con el razonamiento en el que funda la petición de nulidad por vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Alega en definitiva que en el trámite de consultas la empresa no tenía voluntad de alcanzar acuerdos, teniendo como finalidad esta medida consolidar la situación real en el COIL.

El examen de las comunicaciones entre empresa y representación de los trabajadores ha evidenciado que la empresa puso en conocimiento de la representación de los trabajadores el inicio del procedimiento del artículo 41 ET, procediéndose a entregar la pertinente documentación -el Informe Técnico y Memoria Explicativa- en la reunión de 28-09-16, con presentación de ambos en la primera reunión del día 03-10-16. En reunión del día 7 de octubre, la

representación de los trabajadores entregó su contrapropuesta, y en la del día 13 de octubre la demandada entregó la documentación solicitada por los trabajadores, así como la respuesta a la referida contrapropuesta. Finalmente, el último día del periodo de consultas, el día 18, la empresa realizó nueva oferta, consistente en ofrecer en concepto de indemnización, a las personas afectadas por la modificación funcional, la cantidad de 1.000 euros brutos; a los afectados por el cambio del turno de noche, también 1.000 euros brutos, indemnizaciones acumulativas. Cantidad a compensar con la establecida en el artículo 61 del Convenio para el caso de que así fuera estimado por la Audiencia Nacional. Se añadieron los criterios de designación de las personas afectadas, con propuesta de adscripción voluntaria o mediante evaluación objetiva. También incluyó como ofrecimiento el mismo acuerdo transaccional que se aplicó en el procedimiento de despido colectivo para los que desearan acogerse a la extinción de sus contratos. Y por último, en relación con los viajes, concretó la planificación y concentración. Finalmente la empresa propuso supeditar los efectos de la modificación al resultado de los pronunciamientos judiciales pendientes: El relativo a la ejecución de sentencia firme de despido nulo, y el referente al incidente de nulidad de actuaciones, promovido por UGT, frente a sentencia del Tribunal supremo de 03-03-16, que no consta aportada por los litigantes. Consistiendo su propuesta en el mantenimiento de la medida modificativa en caso de pronunciamientos favorables a la empresa; o pérdida de vigencia de la misma en caso de ser favorables a los trabajadores.

Estos hechos pueden resumirse en la presencia de dos posiciones contrarias e inamovibles desde el principio del proceso negociador:

- La representación de los trabajadores desde el inicio del periodo de consultas actuó en todo momento bajo el mismo planteamiento: La empresa no daba cumplimiento a un pronunciamiento judicial de despido colectivo calificado como nulo, consistente en la readmisión de los trabajadores en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido. Así se evidencia en las Actas de las reuniones mantenidas, en la propuesta formulada, en la que no hay ninguna propuesta sobre reducción del impacto modificativo proyectado por la empresa, sino una propuesta de trabajo mixta, de fabricación y logística para el centro de trabajo de Fuenlabrada; y finalmente en la contrapropuesta final, en la que se insiste en el planteamiento básico, analizando posteriormente el desarrollo del proceso negociador, y valorando la documentación aportada.
- En cuanto a la empresa, su propuesta modificativa ha sido inamovible, puesto que la única modificación, efectuada el último día

de negociación, se refería a una indemnización económica para los afectados por el cambio funcional y de horario, añadiendo la realización de compensación de esa indemnización en función del resultado del procedimiento judicial sobre la aplicación del artículo 61 del Convenio Colectivo. Las propuestas sobre la medida relativa a los viajes, únicamente fue concretada respecto de la planificación y concentración de los mismos. Más no aparece ninguna nueva propuesta sobre la reducción del personal afectado, mantenimiento del turno de noche, retraso de la propuesta de viajes hasta la configuración de un plan definitivo de viajes, etc.

Esto es, ninguna de las partes negoció bajo las premisas a las que se refiere el artículo 41.4 ET, puesto que las reuniones no versaron sobre la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la medida, o sobre la determinación de las medidas necesarias para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados.

Puede por ello concluirse que el proceso negociador, desde el punto de vista de la empleadora -que propone una medida modificativa- no estuvo guiado con vistas a obtener un acuerdo, evidenciándose con ello que la empresa negoció sin que presidieran sus propuestas el principio de la buena fe. No puede obviarse que la medida modificativa se propone por la empresa, que observando falta de recepción y sintonía por parte de los trabajadores, como además conocía por el largo proceso judicial en el que se encontraban incursos, debió guiar dicha negociación con propuestas menos impactantes para la representación de los trabajadores, en número, en salarios, en horario, en viajes....; propuestas que son las que se echan en falta en esta negociación, pivotando siempre con el único objetivo de imponer la medida inicial sin ninguna variación.

Esta ausencia de buena fe en la negociación es causa de nulidad de la medida modificativa, como dispone el artículo 138.6 último párrafo de la Ley de la Jurisdicción Social (LJS). Dándose por reproducidas sobre esta calificación de nulidad derivada de la ausencia de buena fe empresarial en el periodo de consultas las sentencias citadas por la parte actora en el folio 19 de la demanda.

## **QUINTO.- CIRCUNSTANCIAS CONCURRENTES QUE REFUERZAN LA ANTERIOR CONCLUSIÓN.-**

### **5.1.- PLANTEAMIENTO EMPRESARIAL DE LA MEDIDA MODIFICATIVA.-** El artículo 41 ET, que regula como se ha dicho las

modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, faculta a la empresa para que proceda a las mismas, cuando pruebe la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, considerando que estas razones son las que están relacionadas con la competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo en la empresa.

Sobre las condiciones de trabajo existentes en COIL, -que fueron las analizadas en el trámite de ejecución de sentencia de despido colectivo nullo- hay que estar al nuevo proyecto implantado en el centro de Fuenlabrada, en el que se distribuyó el trabajo en cinco Unidades diferenciadas, divididas en áreas funcionales; proyecto en el que también se preveía el dimensionamiento por puestos de trabajo, estando calculados para 211 puestos.

Como se deriva del Informe Técnico aportado por la empresa en la negociación de esta medida modificativa a los Representantes de los Trabajadores, y que además fue explicitado por la Directora de la empresa que realizó el proyecto, en el centro de Fuenlabrada, hasta agosto 2016, se aclara que no se había llevado a cabo actividad relacionada con los trabajos previstos para el Área de Servicio a Alimentación Moderna Zona Centro, ni en la Unidad I+D.

Y se proponen medidas modificativas, alegando como causa el modelo organizativo existente, proponiendo un nuevo modelo en atención a las necesidades del mercado, entre las que señala el cambio de formato de algunos productos, la centralización del suministro de los retailers, los cambios en ubicaciones de plataformas logísticas de clientes, y cambios en puntos de entrega de clientes.

Justificando la medida también en el modelo productivo existente, derivado de la estacionalidad de las ventas y en el absentismo en el centro.

De ahí se concluye con la necesidad de 1) Redimensionar los recursos humanos de las unidades; 2) implantar una nueva estructura organizativa; 3) suprimir el turno de trabajo nocturno ; 4) y la integración y formación con otros centros.

#### 5.1.1. ANALISIS DE LAS CAUSAS ALEGADAS.-

MODELO ORGANIZATIVO EXISTENTE Y REPERCUSIÓN EN EL MISMO POR LOS CAMBIOS ALEGADOS.- El Manual COIL, que fue creado para entrar en funcionamiento en Fuenlabrada desde septiembre 2015, tenía como objeto ser soporte a la red industrial del CCIP e incrementar la

flexibilidad en esa red y en la logística, además de ser la plataforma de I+D y formación industrial para el grupo.

Con ello se quiere significar que el modelo organizativo ya había sido analizado, y además teniendo en cuenta las mismas circunstancias que se hacen valer por el Informe Técnico.

La repercusión de las causas que se alegan en el Informe sobre este modelo organizativo implantado en el año inmediato anterior a la medida que se analiza, no está probada mediante ninguno de los medios probatorios practicados (cambio de formato en los productos; centralización del suministro por parte de los retailers, con referencia concreta a El Corte Inglés y Carrefour, debiendo además tener en cuenta que se indica que ello ha ocurrido en los últimos años, por tanto puede deducirse que con anterioridad a la implantación del COIL en septiembre 2015; cambios en ubicaciones de las plataformas logísticas de los clientes y cambios en los puntos de entrega de los clientes). No está de más añadir que en el referido Informe se añade, página 19, que los centros externos se encontraban en una ubicación geográfica más idónea que la del COIL. Esto es, ya era conocida por la empresa esta circunstancia cuando decidió implantar el COIL con el modelo organizativo que puso en conocimiento de los trabajadores y se analizó en trámite de ejecución de sentencia, por lo que no puede ser causa determinante del cambio modificativo acordado después de un año.

Por el contrario, en las respuestas de la empresa en el periodo de consultas, son hechos probados:

- se indica que para suministrar al mercado dispone de una red de 16 almacenes en la Península: 7 de ellos en fábricas, 6 fuera de ellas (uno de ellos el COIL) y 3 en manantiales. Y no hay prueba sobre ninguna variación de estos centros de suministro.
- como declaró el Responsable de Logística de la demandada la función de Almacén Regulador se realiza en un 85% desde las plantas productoras del producto y el resto desde Fuenlabrada. Así como que el Servicio de Alimentación Moderna no se puso en funcionamiento en la fábrica de Fuenlabrada, al haberse realizado el suministro desde las fábricas.
- Tuvo una entrada de 331 camiones de producto terminado, siendo la entrada diaria de camiones, promediada en 30'33; estando probado por el Informe Técnico que los meses de mayor entrada diaria, fundamentalmente en productos, fueron de mayo a agosto, y la franja

horaria con mayor entrada de camiones está comprendida entre las 06'00 y las 16'00 horas, con ligera caída entre las 14'00 y 15'00 horas. Pero no se comprende cómo no entran más camiones, dejando la actividad del centro COIL como centro de operaciones logístico, reducida al 15% de la función logística desarrollada en el resto de los centros de trabajo de la demandada.

– Realizó un total de 0'5 M de cajas de los 3M que ha producido la empresa en España, cuando este trabajo está encomendado al centro COIL, en el que se creó una Unidad de Manipulación, tanto para el vidrio retornable como para manipular el producto acabado. Se prueba que las cajas de vidrio encajonadas en Fuenlabrada en el periodo enero a julio 2016 fueron 1.180.889 cajas, pero se indica que Fuenlabrada apoya a una unidad externa, Ecoplatform, y no se aclara el total de cajas encajonadas de vidrio en los demás centros, tanto de la empresa como externos.

– La Unidad Almacén de Recambios y Gestión SAP PM, fue configurada en el COIL como “almacén único de centralizado de recambios, (que) unificará las compras y suministros de los materiales”. Pero salvo el reconocimiento de las referencias de productos terminados y las referencias vivas, así como de equipos industriales dados de alta, y trabajos realizados por el área de Gestión SAP PM, se comprueba que son trabajos muy limitados y escasos para una Unidad de la trascendencia con la que fue creada para el COIL.

– En I+D la empresa ha presentado un sistema de paletizado, queriéndolo implantar en el centro en enero 2018. Pero no hay prueba sobre asignación de trabajos al personal asignado a este Área.

Añadiéndose a estos hechos que las razones que en el Informe Técnico se realizan sobre la atribución estanco de competencias a los trabajadores y la repercusión en el modelo organizativo de forma negativa, no pueden compartirse. Y ello porque el referido Manual COIL realizó una distribución de Áreas y de Personal después de analizar todas las funciones que se asignaban al centro, funciones que no han podido ser llevadas a término por muchas de las Unidades por falta de trabajo en ellas.

Estos hechos permiten ya afirmar que al centro de Fuenlabrada le han sido encomendadas menos tareas que las previstas inicialmente, más no por causa de los cambios alegados en el Informe Técnico, sino por la propia decisión de la empresa.

Puede por tanto concluirse con la inexistencia de nuevas o diferentes circunstancias que aconsejaran un cambio en el modelo organizativo, justificativas para las modificaciones acordadas, consistentes en atribuir todas las funciones a desarrollar en el centro COIL a la categoría de Operario/Carretillero; en cambiar los turnos de trabajo, con supresión del turno nocturno; e introducir la necesidad de realización de viajes a otros centros a los trabajadores de la Unidad de I+D, cambios que más adelante se analizarán.

### MODELO PRODUCTIVO Y CAUSAS QUE REPERCUTEN EN EL MISMO.-

Comenzando con el absentismo, es hecho probado que esta circunstancia ya se analizó en la implantación del Manual COIL, en el que se consideró que el promedio de absentismo en el centro sería del 10%. Absentismo conforme al cual se dimensionaron las Unidades respectivas. A ello hay que añadir que las bajas en el centro de trabajo, derivan, -como prueba la documental de la parte actora y se incorpora como hecho probado en la sentencia del Tribunal Supremo de 18-01-17 dictada en ejecución de sentencia firma de despido colectivo, antecedente de hecho TERCERO en folios 50 y 51,- de acuerdos individuales homologados judicialmente. Por tanto puede afirmarse que el absentismo era un hecho conocido y valorado en septiembre 2015.

De otra parte, y como ya se ha expuesto, en cuanto a la incidencia de las bajas de trabajadores en el reparto de trabajos durante la implantación del Manual COIL, solo se ha evidenciado que han sido asignadas funciones de la Unidad de Manipulación a trabajadores asignados al Almacén de Recambios y al Área de Alimentación Moderna. Esto es, las deficiencias en la situación del personal no deriva de las bajas producidas en el Centro COIL sino de la falta de trabajo en el Almacén de Recambios y en el Área de Alimentación moderna.

El resto de causas que inciden en la producción expresadas en el Informe Técnico, como la estacionalidad o imprevisibilidad de las necesidades de trabajo y la consecuencia de dotar a los puestos de mayor flexibilidad, tampoco tienen soporte probatorio.

Se indica que cuando mas se produce y más se vende tiene lugar entre mediados de junio y mediados de agosto; pero en tareas de clasificación y estocaje de vidrio, cuando más cajas se clasificaron en 2016 fue en septiembre, seguido de febrero, enero, julio, abril, marzo, mayo, junio y agosto, como se explicita en el Anexo 1 del documento Anexo 2.4.1. de la demandada, y en el folio 13 del Informe Técnico. En cuanto al encajonado de vidrio nuevo, el mayor número de cajas en 2016 se efectuó en abril, seguidos de agosto, mayo, junio, marzo, julio, enero y febrero.

Además, al dimensionar el nuevo COIL, en el Manual se tuvieron en cuenta las previsiones sobre estacionalidad y las necesidades puntuales de mayor trabajo, como se evidencia en la página 18 de 68 del referido Manual, sin que la demandada haya probado con la Memoria ni con el Informe Técnico y el resto de información facilitada a los representantes de los trabajadores, que hayan tenido lugar nuevas circunstancias que aconsejen esa mayor flexibilidad funcional, la supresión del turno de noche y la necesidad de viajar.

## 5.2.- CONCLUSIÓN SOBRE LAS MEDIDAS MODIFICATIVAS.-

- REASIGNACIÓN DEL PERSONAL DE UNIDADES SOBREDIMENSIONADAS A OPERACIONES LOGÍSTICAS Y CAMBIO DE FUNCIONES.- Estas dos medidas en realidad se reconducen a una única, puesto que aunque la empresa haya realizado un cambio del modelo organizativo, la repercusión en los trabajadores consiste en el cambio funcional. Y como se ha analizado en el examen de las causas, el sobredimensionamiento apreciado por la empresa de su modelo organizativo creado en septiembre 2015 para el COIL no se ajusta a las causas invocadas, -la estanqueidad de las funciones asignadas a cada trabajador- sino que deriva de la falta de trabajo asignado a determinadas Unidades y Áreas del centro logístico. Para la implantación del modelo organizativo fueron tenidas en cuenta también las necesidades organizativas y de mercado que se esgrimen en esta medida modificativa, y no se han producido variaciones en ninguna de las dos. Por tanto no hay causa que justifique la asignación de otros cometidos funcionales a los trabajadores de las áreas afectadas, en concreto los asignados al Servicio a Alimentación Moderna Zona Centro, al de Manipulación de Producto Acabado, y a los de Mantenimiento.
- CAMBIOS EN LOS TURNOS DE TRABAJO: Los cambios producidos afectan a los trabajadores que trabajaban en Almacén de Recambios y Gestión de SAP PM, así como en Mantenimiento y Recepción. Pero como ya se ha razonado, en ambas Unidades el trabajo efectuado ha sido escaso, pero derivado del poco trabajo asignado desde la demandada, sin que hayan aparecido nuevas circunstancias que permitan intuir que el trabajo previsto podía realizarse en jornada de mañana y tarde únicamente, con supresión del turno nocturno que fue implantado. Por ello tampoco hay causa nueva, acaecida con posterioridad a la implantación de los turnos, que justifique la supresión de este turno.

- **DISPONIBILIDAD DE VIAJAR A OTROS CENTROS DE TRABAJO DEL GRUPO:** Esta última medida afecta a los trabajadores incluidos en la Unidad de I+D, sobre la que también se ha indicado que no ha tenido prácticamente funciones desde la puesta en funcionamiento del COIL en septiembre 2015. Dada la generalidad de los términos en los que esta medida está referida en la comunicación final, que reproduce la generalidad del Informe Técnico, puede indicarse, a priori, que el conocimiento de los trabajadores del Departamento, -que eran 6 en enero 2016, y que conforme a la decisión final empresarial afecta a 24 trabajadores,- sobre la forma de trabajar en los otros centros y la maquinaria utilizada, para elaborar proyectos sobre el mantenimiento que necesitarían, el stock de repuestos recomendado a cada centro, etc., es importante y beneficioso para el trabajo a realizar. Incluso también para formar a los compañeros en los supuestos de implantación de nuevos métodos de trabajo. Pero hecha esta salvedad, que exigiría un desplazamiento a cada centro puntual para tomar conocimiento, y posteriormente los necesarios para las distintas formaciones, el resto de desplazamientos no se aprecian justificados con la generalidad referida, puesto que los datos necesarios para elaborar los estudios y proyectos en la actualidad se dan a conocer por los distintos medios informáticos o programas implantados, siendo innecesario el desplazamiento personal para disponer de dichos datos. Por ello la medida, aunque justificada en los términos referidos, exige una mayor concreción y desarrollo, máxime teniendo en cuenta que se refiere a una Unidad que ha carecido de cometidos desde septiembre 2015.

En conclusión, las circunstancias concurrentes revelan que pese a la implantación del centro COIL en septiembre 2015, con grandes expectativas y cometidos, han sido limitados por propia decisión de la empresa. A ello hay que añadir que es inexistente la prueba sobre la realidad de causas organizativas, productivas o técnicas, sobrevenidas con posterioridad a la fecha indicada en la empresa o en el mercado, que justifiquen la modificación de condiciones de trabajo decidida por la empresa. Circunstancias que refuerzan la convicción de la nulidad de la medida como ya se ha declarado.

Consecuencia obligada es que la calificación de nulidad conlleva que la medida modificativa no produce efectos.

**OCTAVO.- DE LOS RECURSOS.-** De conformidad con los artículos 138.6 y 191.2 e) LJS, al haber tenido lugar una modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo, frente a esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación.

## **FALLO.-**

Estimo la demanda de Conflicto Colectivo formulada por FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS y COMITÉ DE EMPRESA DE CASBEGA, SL frente a la empresa COMPAÑÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, SL y COCA-COLA IBERIA PARTNERS, SA y declaro la nulidad de la medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo acordada por la empresa demandada mediante comunicación de 31-10-16, por haber sido tramitado el periodo de consultas con ausencia de buena fe por parte de la demandada. Y en consecuencia se deja sin efecto, condenando a las demandadas a estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese esta Sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de anunciarlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta de este juzgado 2851-0000-63-1370-16 abierta en la oficina del Banco Santander 1564 sita en Avda. Constitución 52 de Móstoles, aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en o presentar aval de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria a la cuenta del Banco Santander de este juzgado con IBAN ES55 0049 3569 92 0005001274, indicando en el campo “observaciones o concepto de la transferencia” los dígitos 2851-0000-63-1370-16.

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

DILIGENCIA.-La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el Magistrado Juez que la suscribe en el mismo día de su fecha y en audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el Libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación literal de la misma, remito a cada una de las partes un sobre por correo certificado, con acuse de recibo, conteniendo copia de ella, Doy fe.