

Id Cendoj: 26089340011999100167
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social
Sede: Logroño
Sección: 1
Nº de Recurso: 201/1999
Nº de Resolución: 208/1999
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: IGNACIO ESPINOSA CASARES
Tipo de Resolución: Sentencia

Rec. 201/99

Sent. Núm. 208/99

Ilmo. Sr.D. Ignacio Espinosa Casares.

Presidente.

Ilmo. Sr. D. Luis Loma Osorio Faurie.

Ilma. Sra. D^a. Carmen Ortiz Lallana.

En Logroño a nueve de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, compuesta por los Ilmos. Sres citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de Suplicación nº 201/99, interpuesto por D. Jaime y otros miembros del Comité de Empresa, y Unión Sindical Obrera (USO) contra la sentencia del Juzgado de lo Social de La Rioja de fecha 14 de julio de 1.999 y siendo recurrida " DIRECCION001 .", ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. Ignacio Espinosa Casares.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, por D. Jaime y otros miembros del Comité de Empresa y Unión Sindical Obrera se presentó demanda ante el Juzgado de lo Social de La Rioja, contra DIRECCION001 ., sobre Conflicto Colectivo.

SEGUNDO.- Celebrado el correspondiente juicio, con fecha 14 de julio de 1.999 recayó sentencia cuyos hechos declarados probados y Fallo son del tenor literal:

"HECHOS PROBADOS:

PRIMERO.- El presente conflicto afecta a los catorce trabajadores de la empresa demandada destinados al servicio de transporte de fondos en vehículos blindados que dicha entidad presta en la Comunidad Autónoma de La Rioja, pues bien, a excepción de los miércoles y los sábados en que el número de vehículos que prestan este servicio es menor, son cinco los vehículos de seguridad que realizan diariamente este servicio, uno de ellos acude a La Rioja Alta, el otro a La Rioja Baja, dos a la capital de la Comunidad Autónoma, y otro hace ruta por autopista, siendo la dotación de cada uno de estos vehículos de tres empleados, finalmente, diariamente se confecciona una hoja de ruta por cada vehículo blindado en el

que se consigna la matrícula del vehículo, la fecha, la hora, la naturaleza, la cantidad y la valoración de los objetos entregados o recogidos, firmando cada hoja de ruta los empleados que forman parte de la dotación del vehículo antes de comenzar el servicio y al finalizar el mismo.

El servicio de transporte en vehículo blindado se presta por vigilantes de seguridad, categoría que tienen reconocida los catorce trabajadores a los que afecta este conflicto, si bien como fuera que no hay suficiente personal destinado al servicio de transporte en vehículo blindado de fondos, como demuestra el hecho de que normalmente son cinco los vehículos que hay en ruta con una dotación de tres trabajadores cada uno de ellos, por lo que como mínimo falta un vigilante de seguridad para cubrir las necesidades de este servicio, la empresa destina a trabajadores con la categoría de contador-pagador para cubrir la mencionada vacante en el servicio u otras que pudieran producirse.

SEGUNDO.- Según lo dispuesto en el *artículo 42 del Convenio Nacional de Empresas de Seguridad Privada* vigente durante las anualidades de 1.997 a 2.001, la jornada de trabajo será de 1.809 horas anuales de trabajo efectivo, a razón de 164 horas y 27 minutos por mes.

TERCERO.- Los catorce trabajadores afectados por el conflicto, esto es los vigilantes de seguridad destinados en el servicio de transporte en vehículo blindado de fondos, prestaban sus servicios conforme al siguiente horario de trabajo: en primer lugar durante el invierno, de lunes a viernes lo hacían desde las 7'45 a las 15'10 horas, y los sábados (en que salían dos camiones distribuyendo las salidas de forma rotativa entre la plantilla) de 8 a 14 horas, en segundo lugar, durante el verano, de lunes a viernes de 7'45 horas a 15'25, y los sábados (en que salía un camión a ruta distribuyendo las salidas de forma rotativa entre la plantilla) desde las 9 horas hasta las 12 horas, en tercer lugar, el camión que efectuaba la ruta por autopista, y que no sale los miércoles, no tenía horario diario fijado, si bien se previó que la prestación del servicio sería de 6 horas 40 minutos diarios, estableciéndose correlativamente el cómputo mensual de la jornada a realizar.

Conforme a dicho sistema, y con la única excepción del camión que efectuaba su ruta en autopista, la duración de la jornada se realizaba en cómputo diario, de manera que en aquellas ocasiones en que, por necesidades del servicio, existía un exceso de jornada realizaba sobre el horario previamente establecido, aquel se computaba a todos los efectos, y se retribuía como hora extra, por el contrario, cuando se producía la situación inversa, esto es la prestación de servicios era inferior a la pactada entre las partes como jornada diaria, tal tiempo (que la empresa denomina como déficit de jornada) se retribuía como si fuera de trabajo efectivo.

CUARTO.- Tras la negociación formal sin llegar a un acuerdo el 14 de abril de 1.999 la empresa comunicó al Comité su decisión de modificar tal sistema, todo ello a partir del día 1 de junio de 1.999, estableciéndose que la duración de la jornada, en todos los casos, se realizarla en cómputo mensual de 164 horas, y anual de 1.809 horas de trabajo efectivo, excepto en los meses de noviembre y diciembre que será de 167 horas, previéndose que la jornada mínima diaria sería de seis horas treinta minutos, de lunes a viernes todo el año; por otra parte se estableció un nuevo horario, conforme al cual: en primer lugar, durante el invierno de lunes a viernes se realizaría la prestación de servicios de 7'45 a 15 horas, y los sábados (en que saldrían dos camiones) de 8 a 14'30 horas, y en segundo lugar, durante el verano, la prestación de servicios sería de lunes a viernes de 7'45 a 15 horas, y los sábados (en que saldría un camión de 9 a 12'30 horas).

Así, conforme a dicho sistema, la duración de la jornada se computaría mensualmente, de manera que si un día había habido un exceso de jornada sobre el calendario previsto de una hora ésta, llegado el caso, podría compensarse con el déficit de una hora que se hubiera podido producir otro día de trabajo en la misma mensualidad.

QUINTO.- Tomando como referencia lo consignado en las hojas de ruta, conforme al sistema establecido con anterioridad al día 1 de junio de 1.999, los catorce trabajadores a los que afecta este conflicto colectivo efectuaron, y se les retribuyeron 634 horas extraordinarias durante el año 1.998, por el contrario, de aplicar el nuevo sistema de cómputo de la jornada establecido por la empresa a partir del 1 de junio de 1.999, la mercantil demandada hubiera satisfecha únicamente 189 horas extraordinarias, al compensar los déficits de jornada con aquellos días en que ha habido exceso de jornada, y que se distribuyen conforme a los siguientes criterios: 30 horas el Sr. Augusto , 1 hora el Sr. Carlos Miguel , 44 horas el Sr. Lucas , 29 horas el Sr. Clemente , 25 horas el Sr. Jesus Miguel ; 14 horas el Sr. Rodrigo , 15 horas el Sr. Francisco , 6 horas el Sr. Agustín , y 25 horas el Sr. Carlos Manuel , no teniendo derecho al devengo de horas extraordinarias los Sres. Mauricio , Felipe , Jaime , Bruno y Juan María , al no haber realizado, ninguno de ellos una jornada efectiva de 1.809 horas en cómputo anual.

SEXTO.- Intentado el preceptivo acto de conciliación ante el organismo competente del Gobierno de La Rioja en fecha 17 de mayo de 1.999, el mismo se tuvo por intentado sin efecto".

"FALLO Que debo desestimar y desestimo la demanda sobre conflicto colectivo interpuesta por la Unión Sindical Obrera de La Rioja y el DIRECCION000 ., contra dicha entidad a quien, en consecuencia, absuelvo de las pretensiones deducidas en su contra en este procedimiento".

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por la parte actora, habiendo sido impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el pase de los mismos al Ponente para su examen y resolución.

CUARTO.- En la tramitación del presente recurso se han observado todas las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la sentencia nº 409 del Juzgado de lo Social de La Rioja, de fecha 14 de julio de 1.999 , se interpone por parte de la representación letrada de Unión Sindical Obrera de La Rioja y del DIRECCION000 ., recurso de suplicación, en cuyo primer motivo, correctamente amparado en la letra b) del *artículo 191 de la Ley de Procedimiento laboral* , solicita la supresión, dentro del hecho probado tercero, del siguiente texto: "... por el contrario, cuando se producía la situación inversa, esto es la prestación de servicios era inferior a la pactada entre las partes como jornada diaria, tal tiempo (que la empresa denomina como déficit de jornada) se retribuía como si fuera de trabajo efectivo".

En el segundo de los motivos -que será estudiado conjuntamente con el primero y con el tercero, por evidentes razones metodológicas- y bajo el mismo amparo procesal, la Letrada recurrente solicita la supresión, dentro del hecho probado cuarto, del siguiente texto: "Así, conforme a dicho sistema, la duración de la jornada se computaría mensualmente, de manera que si un día había habido exceso de jornada sobre el calendario previsto de una hora ésta, llegado el caso, podría compensarse con el déficit de una hora que se hubiera podido producir otro día de trabajo en la misma mensualidad".

Finalmente, en el motivo tercero, la Letrada recurrente solícita la supresión total del hecho probado quinto.

En apoyo de dichas pretensiones revisorias cita el artículo 22 a) y b) del Convenio Colectivo del Sector, el calendario laboral que consta en el propio expediente de modificación iniciado por la empresa -obrante en el folio 17- y el acta del juicio, obrante en los folios 202 y 205; la confesión judicial del representante legal de la empresa, obrante en el folio 204; y la relación de horas extraordinarias recogida en los folios 58 a 126.

SEGUNDO.- Como ha venido señalando esta Sala -sirvan de ejemplo sus sentencias de 28 de mayo, 26 de junio, 23 de octubre, 13 de noviembre y 30 de diciembre de 1.997, y 10 de febrero, 17 de marzo, 16 y 30 de abril, 19 y 26 de mayo, 17 de septiembre y 1 de diciembre de 1.998; y 19 de enero, 20 de abril, 13 de mayo, 1 de junio (dos) y 19 de octubre de 1.999-, "para que pueda prosperar cualquier modificación o alteración del relato fáctico constatada como acreditado por el Juez "a quo", aquélla ha de devenir trascendente a efectos de la solución del litigio, con propuesta de texto alternativo o nueva redacción que al hecho probado tildado de erróneo pudiera corresponder y basada en documento auténtico o prueba pericial que, debidamente identificado y obrante en autos, patentice, de manera clara, evidente y directa, de forma contundente e incuestionable, sin necesidad de acudir a hipótesis, conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales o razonables, el error en que hubiera podido incurrir aquel juzgador, cuya facultad de apreciación conjunta y según las reglas de la sana crítica, que le otorgan el *artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral* y los *artículo 632 y 659 de la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil* , no puede verse afectada por valoraciones o conclusiones distintas efectuadas por parte interesada. Y, como ha señalado también entre otras muchas, en las sentencias de 18 y 19 de mayo y 18 de junio de 1.993; 4 de abril, 6 y 26 de mayo, 14 de octubre, 8 y 15 de noviembre y 30 de diciembre de 1.995; 29 y 30 de enero, 28 de marzo, 23 de mayo, 1 de julio, 5 y 17 de octubre, 5 y 31 de diciembre de 1.996 y 6 de febrero, 18 de marzo 10 de abril de 1.997, 17 de noviembre de 1.998, y 8 de junio y 7 de septiembre de 1.999, siguiendo la muy constante del Tribunal Supremo y el Tribunal Central de Trabajo, es al Juez de instancia, cuyo conocimiento directo del asunto garantiza el principio de inmediación del proceso laboral, a quien corresponde apreciar los elementos de convicción -concepto más amplio que el de medios de prueba- para establecer la verdad procesal intentando su máxima aproximación a la verdad real, valorando, en conciencia y según las reglas de la sana crítica, la prueba practicada en autos conforme a las

amplias facultades que a tal fin le otorgan los *artículos 632 y 659 de la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil* así como el *artículo 97.2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral*. De manera tal que en el recurso de suplicación, dado su carácter extraordinario, "casi casacional", como lo calificó el Tribunal Constitucional en su Sentencia nº 294/93, de 18 de octubre de 1.993, ya que no se ha incorporado al orden social la figura de la apelación, como ya señalaba el punto III de la Exposición de Motivos de la *Ley 7/1989, de Bases del Procedimiento Laboral, el Tribunal Superior* no puede efectuar una nueva ponderación de la prueba, salvo error evidenciado por documentos o pericias", documentos o pericias que, por otra parte, como reiteradamente ha recordado esta Sala, han de señalarse pormenorizadamente no bastando su invocación genérica o global, para dar cumplimiento a la exigencia del *artículo 194.3 de la Ley de Procedimiento Laboral*.

Así las cosas, los motivos antes aludidos no pueden prosperar por las siguientes razones:

A) Porque los Convenios Colectivos son textos legales que, por ostentar el carácter de norma jurídica, carecen de habilidad y eficacia revisoria de los hechos, constituyendo una fuente jurídica en sentido propio. Así lo tiene declarado esta Sala, entre otras muchas, en sentencias de 23 de abril y 30 de diciembre de 1.995; 12 de diciembre de 1.996; 30 de diciembre de 1.997; 20 de octubre y 10 de diciembre de 1.998 y 1 de junio de 1.999.

B) Porque, como tiene declarado el Tribunal Central de Trabajo en sentencias de 3 y 26 de noviembre; 14 y 18 de diciembre de 1.985; 2 y 20 de noviembre de 1.987; y esta Sala, entre otras, en sentencias de 15 de febrero, 15 de marzo y 16 de abril de 1.993; 4 de julio, 19 de noviembre y 31 de diciembre de 1.994; 14 de febrero de 1.995 y 1 de junio de 1.999 las actas de los juicios carecen de eficacia para la impugnación de los hechos probados, puesto que únicamente son hábiles para justificar el error de hecho en que hubiera podido incurrir el Juez "a quo" las pruebas documentales o periciales, tal y como se dispone en los *artículos 191-b) y 194-3 de la Ley de Procedimiento Laboral*.

C) Porque la prueba de confesión judicial tampoco es hábil para producir revisión alguna, tal y como se desprende de los dos artículos antes citados, y tiene declarado el Tribunal Supremo en sentencias de 4 de diciembre de 1.968; 3 de marzo de 1.970; 4 de marzo de 1.971; 4 de marzo de 1.976; 5 de julio de 1.984 y 27 de diciembre de 1.984; y esta Sala en las de 5 de marzo, 15 de octubre y 21 de noviembre de 1.996; 19 de junio, 2 de septiembre y 23 octubre de 1.997; y 17 de marzo y 21 de abril de 1.998.

D) Porque del calendario laboral para 1.998 lo que se desprende es, precisamente, lo declarado probado por la Juez "a quo".

E) Porque, en definitiva, no se ha acreditado por la recurrente el error en que hubiera podido incurrir la Juez de instancia, quien, a juicio de esta Sala, ha efectuado una adecuada valoración de toda la prueba practicada.

TERCERO.- En el cuarto y último de los motivos del recurso la Letrada recurrente, esta vez bajo el adecuado amparo procesal de la *letra c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral*, denuncia la infracción de lo dispuesto en el *artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores*.

En definitiva, en opinión de la Letrada recurrente la decisión de la empresa de modificar la jornada diaria por una jornada mensual no estaba justificada, ya que no había probado la existencia de las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere dicho artículo.

El poder organizativo y directivo del empresario es modalizado en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por la *Ley 8/1980, de 10 de marzo*, conforme a lo ordenado en el *artículo 35.2 de la Constitución*, Estatuto parcialmente modificado por la *Ley 11/1994, de 19 de mayo*, y aprobado su Texto Refundido por *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*. Tanto el artículo 5,c) como el artículo 20.2 se refieren al "ejercicio regular de sus facultades directivas" o "de dirección" por el empresario. A esa modalización del ejercicio del poder de dirección por el empresario, que fundamenta la modificación sustancial de las condiciones de trabajo por el cauce del *artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores*, responden las garantías sustantivas y procedimentales que el propio artículo establece para permitir hacer valer los intereses personales y profesionales de los trabajadores afectados.

Dispone el *artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores* en su nueva redacción:

"1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a

las siguiente materias:

Jornada de trabajo.

Horario.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de remuneración.

Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2.- las modificaciones sustantivas de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. ...

... 4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución...".

La nueva regulación mantiene el carácter causal de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. A las razones técnicas, organizativas o productivas, cuya concurrencia exigía la normativa anterior para justificar dichas modificaciones, la vigente redacción del artículo 41.1 añade las razones económicas. El mismo precepto, para paliar la inseguridad que genera la utilización de conceptos jurídicos indeterminados, aunque no define cada una de dichas causas, apunta los criterios determinantes para considerar concurrentes las mismas, al decir que se entenderá que concurren "cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda".

Ante la ausencia de norma definitoria del significado de cada una de las causas, esta Sala en

sentencias de 15 de noviembre de 1.995, 5 de diciembre de 1.995 y 15 de octubre de 1.996 ha asumido el criterio doctrinal de que son causas económicas las que incidan desfavorablemente en el seno de la empresa, con manifestación no circunstancial, y que produzcan, atendiendo los ingresos y gastos y teniendo en cuenta los aspectos financieros, productivos y comerciales, el desequilibrio de su balance, poniendo en peligro su subsistencia; causas técnicas las que se proyectan en el plano de la competitividad y que hacen aconsejable, para que esa sea efectiva, la adopción de medidas tendentes a racionalizar su actividad productiva, incorporando los necesarios avances, para mejorar su presencia en el mercado en que ha de operar; las organizativas corresponden a la necesidad de adecuar su propia estructura, así como los medios personales y materiales de que dispone, a las líneas de producción que desarrolla, de forma que produzca una mejor presencia de la empresa en los mercados en que ha de actuar; y las de producción son las que afectan a los costes y volumen de ésta, para adecuarlo a las exigencias del mercado, impidiendo que su desajuste ponga en peligro la actuación competitiva de la empresa.

Por otra parte, y como ya tuvo ocasión de señalar esta Sala en sentencias de 9 de octubre, 15 de noviembre y 5 de diciembre de 1.995 y 15 de octubre de 1.996, conforme a la doctrina del "onus probandi" que dimana del *artículo 1.214 del Código Civil*, corresponde al empresario demostrar, cuando hace uso del "ius variandi" la concurrencia de alguna de las causas legitimadoras del mismo, como se desprende con toda claridad de la norma que se analiza: "La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones

CUARTO.- Pues bien, en el caso sometido a la consideración de esta Sala no se aprecia que la empresa demandada haya actuado contrariamente a derecho.

Dispone el *artículo 42 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad* -publicado en el B.O.E. de 11 de Junio de 1.998- que la jornada de trabajo será la de 1.809 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual, a razón de 164 horas y 27 minutos por mes.

Esta primera precisión legal es importante, toda vez que es la propia norma convencional la que dispone y autoriza el establecimiento de un cómputo mensual de la jornada -es decir, no diario- a razón de 164 horas y 27 minutos cada mes. Dicho de otro modo, el empresario está legalmente facultado para computar mensualmente la jornada de trabajo, siempre y cuando no supere dicho tope de horas al mes. Así pues, como en el calendario laboral que comenzó a regir desde el día 1 de Junio de 1.999 se respeta dicho límite de las 164 horas y 27 minutos -en esto coincide con el calendario de 1.998, y prácticamente también en el horario-, y el empresario está habilitado legalmente para efectuar dicho cómputo, la cuestión que resta por determinar es si, puesto que en el calendario de 1.998 el cómputo de la jornada era diario y desde el día 1 de Junio de 1.999 pasa a ser mensual, dicho cambio de computación está justificado merced a las causas organizativas y de producción alegadas por la empresa. Y como ya se ha adelantado a juicio de esta Sala, al igual que la Juez "a quo", dichas modificaciones de jornada y -en menor medida- de horario si que están justificadas.

Tal y como consta en los hechos probados, y se desprende de todo el procedimiento, con el calendario laboral de 1.998, donde la duración de la jornada se realizaba en cómputo diario, en aquellas ocasiones en que, por necesidades del servicio, existía un exceso de jornada sobre el horario ordinario, dicho exceso se computaba como horas extraordinarias -a ellas se refiere el artículo 43 del Convenio Colectivo de litis-; asimismo, cuando la prestación de los servicios era inferior a la jornada diaria ordinaria -a lo que la empresa denomina déficit de jornada- se retribuía como si fuera de trabajo efectivo. En el calendario que rige a partir del 1 de Junio de 1.999 la cosa cambia. La duración de la jornada pasa a computarse mensualmente y si en un día habla habido un exceso de jornada, dicho exceso ya no tendría porque computarse como hora extraordinaria forzosamente sino que podría compensarse, dentro de la misma mensualidad con el déficit que se hubiera podido producir en otro día de trabajo en esa mensualidad.

Tomando en consideración las hojas de ruta, conforme al sistema establecido con anterioridad a la modificación operada el día 1 de Junio de 1.999, los catorce trabajadores a los que afecta este conflicto colectivo efectuaron 634 horas extraordinarias durante el año 1.998; y, sin embargo, de haberles aplicado el nuevo sistema de cómputo las horas extraordinarias sólo hubieran ascendido a 189 horas, al compensar los déficits de jornada con aquellos días en que hubiera habido exceso de jornada todo ello en cómputo mensual.

Como pone de relieve la Juez "a quo" en la empresa demandada se estaban generando una gran cantidad de horas extraordinarias de una forma anómala, y eso es lo que trata de combatir con el nuevo calendario laboral. Las razones económicas y organizativas que hay detrás de tal decisión son claras: mediante la misma se produce un mejor aprovechamiento de los recursos humanos de la empresa, lo que acarrea un ahorro en los costes de personal de la misma, lo que redundará en una mejor respuesta a la

exigencia de la demanda, permitiendo a la empresa ser más competitiva a la hora de ofrecer sus servicios. Máxime, si como acontecía, la causa de que los camiones llegaran al centro base de DIRECCION001 antes de la hora final de la jornada diaria era que se venían realizando menos servicios por dicha empresa. Así pues, habida cuenta de que había descendido el volumen de los servicios prestados parece razonable que la empresa adecue la jornada y el horario de tal manera que las horas efectivamente trabajadas sean reales -hasta entonces no lo eran al llegar siempre los camiones a la base antes de lo establecido en la jornada diaria pactada-, lo que le supone un ahorro en sus costes.

No empece a lo anterior el hecho de que, según el artículo 22 del Convenio Colectivo, los vigilantes de seguridad -categoría que tienen los 14 trabajadores a que afecta este conflicto colectivo- además de desarrollar las labores propias de su cargo deban efectuar, además, determinadas tareas como las de carga y descarga de los objetos transportados, y de mantenimiento, conservación y limpieza del vehículo blindado; ya que como ha puesto de manifiesto la Juez "a quo" en su fundamento de derecho primero "in fine" con indudable valor fáctico -no combatido-, la jornada de trabajo comienza a las 7'45 horas mientras que el camión sale a ruta a las 8 horas, de modo que ya "se incluye en el cómputo de la duración de la jornada un tiempo suficiente que pudiera emplearse para tales cometidos" adicionales.

QUINTO.- Por todo lo expuesto, al no haberse producido la infracción legal denunciada, procede la desestimación del recurso y la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida.

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

FALLAMOS

: Que, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la Unión Sindical Obrera de La Rioja y del DIRECCION000 contra la sentencia nº 409 del Juzgado de lo Social de La Rioja, de fecha 14 de Julio de 1.999 , recaída en autos promovidos por los recurrentes contra la empresa DIRECCION001 ., en reclamación sobre conflicto colectivo, debemos confirmar y confirmamos dicha sentencia.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, debiendo anunciarlo ante esta Sala en el plazo de DIEZ DIAS mediante escrito que deberá llevar firma de Letrado y en la forma señalada en la *Ley de Procedimiento Laboral* . Si el recurrente es empresario que no goce del beneficio de justicia gratuita y no se ha hecho el depósito en el Juzgado de lo Social, deberá constituir en la cuenta de esta Sala número 2268 en el Banco Bilbao Vizcaya el depósito por la cantidad objeto de condena, pudiendo sustituirse dicho depósito por aval bancario. Expídanse testimonios de esta resolución para unir al Rollo correspondiente y autos de procedencia, incorporándose su original al correspondiente libro de Sentencias.

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

E/.