



Roj: **STS 5629/2003 - ECLI:ES:TS:2003:5629**

Id Cendoj: **28079140012003101087**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/09/2003**

Nº de Recurso: **122/2002**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación. Unificación de doctrina**

Ponente: **LUIS RAMON MARTINEZ GARRIDO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintidós de Septiembre de dos mil tres.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación interpuesto por el Letrado Sr. López Rodríguez, en representación de FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FETESE-UGT), contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 14 de junio de 2.002, dictada en autos número 173/2001 promovidos por la citada Federación frente a ALCAMPO, Comité Intercentros, Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. y FETICO, sobre conflicto colectivo.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FETESE-UGT), se planteó conflicto colectivo, del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia: "por la que se declare nulas y sin efectos las modificaciones de horarios laborales adoptada por la empresa demandada a partir del 2 de octubre de 2.001 en cuanto vulneran el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 32.1 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, el Acuerdo Estatal de empresa sobre Distribución de Jornada de 11 de marzo de 1.998 y el Acuerdo Estatal de empresa sobre Distribución de Jornada de 11 de marzo de 1.998 y el Acuerdo Estatal de Empresa sobre Organización y Estructuración de Cajas de 28 de febrero de 1.989, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración".

SEGUNDO.- Admitida a tramite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 18 de marzo de 2.002, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento y la demanda, absolviendo de ella a la parte demandada".

CUARTO.- En la misma constan como probados los siguientes:

"PRIMERO.- Que el presente procedimiento afecta a la totalidad de la plantilla que presta sus servicios en los centros de trabajo que la empresa demandada, ALCAMPO, S.A., tiene establecidos en el territorio nacional y en especial a los empleados en los centros de trabajo de Madrid, Zaragoza, Valencia, Tenerife y Las Palmas, sin que conste, expresamente el número concreto de los afectados, ni el grupo profesional o categoría a que pertenecen y centros donde se ha variado el horario comercial de apertura con adelanto del mismo entre las 9'00 y 9'30 horas. SEGUNDO.- Que en el BOE de 10 de agosto de 2001, se publicó el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, para los años 2001-2005, suscrito el día 22 de junio de 2001, entre la representación empresarial y la de los Sindicatos FASGA Y FETICO. TERCERO.- Que existe, además, en la empresa, un Acuerdo de Distribución de Jornada, suscrito, con el Comité Intercentros, por la representación de aquella y la mayoría



de aquél, formada por los Sindicatos FETICO, CC.OO y UGT, el día 11 de marzo de 1998, y un Acuerdo para el Personal que Trabaja en Cajas, de fecha 28 de Febrero de 1989 y entre las mismas partes antedichas. De la misma manera, se tomará otro hipermercado como centro piloto para tomar la rotación del descanso semanal de lunes a viernes y disfrutando cada seis semanas de sábado, domingo y lunes libre.- Una vez pasado el plazo de transición de 1 año, fijado en el apartado 1.11.b) de este acuerdo y en función de los resultados obtenidos en estos centros piloto, se verá la posibilidad o no de hacerlo extensible a otros hipermercados.- 5.- Con respecto a la adaptación posible de una flexibilidad horaria en el sector de cajas, ALCAMPO se reserva su aplicación en un hipermercado, a determinar, que al igual que en el supuesto anterior será utilizado como centro piloto, por ver el alcance que tal medida puede tener sobre el sector de cajas, su organización y su rentabilidad. La flexibilidad horaria se aplicará en base a las siguientes reglas: Se establece una flexibilidad de más menos 15 minutos, a la finalización de todos los cierres de cajas del hipermercado, tomando como referencia de último cierre a las 22,15 en invierno y las 22,30 en verano. El período de verano abarcará del 1 de junio al 30 de septiembre.- La flexibilidad es aplicable, tanto al personal de tiempo completo como al personal de tiempo parcial.- La flexibilidad de 15 minutos, será regularizable y compensable, en cómputo mensual, con referencia a la jornada de trabajo efectivo mensual, que corresponda en el mes de que se trate.- La desviación que sobre la jornada mensual pueda producirse, si es por exceso, se abonará como hora extra estructural, y si es por defecto, no existirá recuperación de jornada no trabajada.- De tal forma que si a una cajera de tiempo parcial de estructura básica, por su rotación le corresponde en junio, por ejemplo, trabajar 91.30 horas y, en la realidad, trabaja 92,45 horas, se le abonará en ese mes de junio 1h 15' como hora extra.- De forma excepcional y exclusiva para el último cierre diario del hipermercado -22,15 h para invierno, 22,30 h para verano-, se acuerda que, todo exceso de jornada diaria sobre este cierre, más los 15 minutos de flexibilidad diaria, se abonará directamente como hora extra, sin que opere la compensación de la flexibilidad. Es decir que todo tiempo de trabajo que exceda de las 22,30 h en invierno y 22,45 h en verano, se abonará mensualmente como hora extraordinaria estructural.- De tal forma que a una cajera que en verano, en el mes de agosto, por ejemplo, finalice su jornada laboral, durante cuatro cierres, a las 22,50 h, el exceso de jornada diaria, entre las 22,45 y las 22,50, se le abonará como hora extra por cada cierre excedido, es decir, se le abonarán 20 minutos de horas extras en ese mes. Todo ello con independencia de si le corresponde o no compensar tiempo de flexibilidad.- El presente acuerdo sobre la estructuración y organización del sector de cajas, tiene un contenido y una aplicación global en todas y cada una de sus partes, respetándose las unas para la aplicación de las otras. De tal forma que, por ejemplo, para que las condiciones de la estructura variable puedan aplicarse, deben respetarse las condiciones de la estructura básica y viceversa.- SEXTO.- Que con fecha 2 de octubre de 2001, la Dirección de Relaciones Laborales de la empresa demandada dirigió, a los representantes de los trabajadores, carta del siguiente tenor literal, que se tiene por cierta: Alcampo.- D. D. H. Relac. Laborales.- IF/mtm nº 072.- De Darío : A: Dolores (DIRECCION000 del Comité Intercentros y DIRECCION001 de FETICO).- Eugenia (DIRECCION001 de U.G.T.).- Ángela (DIRECCION001 de CC.OO.).- Madrid, 2 de octubre de 2001.- Estimados colaboradores: Mediante la presente, ponemos en su conocimiento que Alcampo ha decidido adelantar la apertura al público de algunos de sus hipermercados, entre las 9,00 y las 9,30 horas.- Dicha ampliación horaria se hace atendiendo a la libertad de empresa y a la oportunidad que tenemos de mejorar la competitividad de Alcampo respecto de nuestros competidores más directos, entre otros los supermercados. El crecimiento de la cuota de mercado de éstos en los últimos años ha sido superior a la de los hipermercados y ésta es una nueva oportunidad para dar mayor y mejor atención a nuestros clientes.- Como se indica en la nota general de información dirigida a las plantillas de los hipermercados afectados por esta medida, el adelanto del horario comercial se hará teniendo en cuenta las necesidades comunes de la empresa y de sus colaboradores, de tal modo que cualquier adaptación organizativa o productiva repercuta lo imprescindible en ambas partes y siempre buscando el común interés de unos y otros.- Dado que las fechas concretas del nuevo horario comercial no están en todos los casos predeterminadas, aquéllas se os irán comunicando a medida que las mismas se vayan confirmando. Asimismo os informaremos puntualmente de las repercusiones, si las hubiere, que esta medida empresarial pudiera tener sobre el colectivo de empleados de Alcampo, con el fin de tratarlas conjuntamente.- Para cualquier información al respecto estamos a vuestra disposición.- Fdo.: Darío .- DIRECCION002 de Relaciones Laborales.- SEPTIMO.- Que a partir de la antedicha fecha, la empresa empezó a concertar contratos individuales con productores de los centros de trabajo ubicados en las comunidades Autónomas, cuyo contenido no consta, excepto los que pertenecen a la Comunidad Autónoma de Madrid, que constan en el ramo de prueba de la parte demandada, y que son del siguiente tenor literal, con las variaciones correspondientes a los distintos trabajadores, que se tienen por ciertos y reproducidos, haciendo constar aquí uno de los ejemplares, como ejemplo: De una parte D. Jose Luis , como DIRECCION002 del hipermercado de Alcampo PIO XII, en su nombre y representación y de otra parte D^a Verónica , como empleada de la misma, reunidos en MADRID a 9 de octubre de 2001, Exponen: Que con motivo de la ampliación del horario comercial y adelanto de la apertura al público del hipermercado a las 9,00 horas, se requiere que un reducido número de trabajadores cubra la ampliación de dicho horario comercial y debido a que D^a Verónica está interesada en variar su horario laboral para dar cobertura a la reiterada ampliación, es por lo que en virtud de las



circunstancias concurrentes y del interés común han llegado al siguiente: Acuerdo: UNICO.-De mutuo acuerdo pactan la redistribución del horario diario de la siguiente manera: (afectando la modificación únicamente a su turno de mañana).- De: 9,30 horas a 16,30 horas, pasa a ser de 9,00 horas a 16,00 horas.- Sin que en ningún caso, ello suponga variación alguna en la jornada ordinaria diaria.- Lo que se firma de conformidad por ambas partes en la fecha arriba indicada.- Fdo. Jose Luis .- DIRECCION002 de Alcampo Pío XII.- Fdo. D. Verónica .- OCTAVO.- Que con fecha 23 de octubre de 2001, los representantes de los Sindicatos interesados en el presente procedimiento, interpusieron ante el Instituto Laboral de Madrid escrito de solicitud de conciliación en relación con los hechos de la demanda iniciadora del presente procedimiento, que se celebró el día 29 siguiente con el resultado que consta en los documentos que a continuación se transcriben y se tienen por ciertos: Expediente núm. PCM-27512001.- En Madrid, a las 9:00 horas del Lunes, 29 de Octubre de 2001.- ANTE EL INSTITUTO LABORAL DE MADRID, compuesto por: DIRECCION000 D. Juan Ignacio . NUM000 .- DIRECCION003 DÑA. Marí Luz NUM001 .- DIRECCION003 D. Juan María NUM002 .-

DIRECCION003 D. Jose Antonio NUM003 .- DIRECCION004 DÑA. Milagros NUM004 .- Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, para conocer en este acto del expediente marginado, registrada en esta sede con fecha Martes, 23 de Octubre de 2001.- De una parte y que constan como citados, COMPARECEN.- Nombre cargo y NIF

D. Darío , DIRECCION002 Relaciones Laborales NIF: NUM005 .- Empresa domiciliada en el municipio ALCAMPO S.A.- C/ Santiago de Compostela, s/n.- 28029-MADRID (MADRID- CIUDAD).- De otra parte que constan citados, COMPARECEN, y actúan en nombre de los trabajadores.- DÑA. Fátima .- DIRECCION001 . Sección Sindical CC.OO. NIF NUM006 .- D. Abelardo .- DIRECCION001 . Sección Sindical CC.OO. NIF: NUM007 .-

DÑA. Ángela Representante CC.OO. NIF: NUM008 .-

DÑA. Dolores .- Representante FETICO NIF: NUM009 .- DÑA. Gema .- DIRECCION001 . Sección Sindical CC.OO. NIF: NUM010 .- DÑA. Antonia .- DIRECCION001 . Sección Sindical de CC.OO. NIF: NUM011 .- DÑA. Natalia .- DIRECCION001 . Sección Sindical U.G.T. NIF: NUM012 .- DÑA. Eugenia .- DIRECCION001 . Estatal U.G.T. NIF: NUM013 .- DÑA. Melisa DIRECCION005 U.G.T. NIF: NUM009 .- D. Cristobal .- DIRECCION005 de UGT. NIF: NUM014 .- EXPOSICION DE LOS HECHOS QUE SON ORIGEN DEL CONFLICTO SEGUN ESCRITO INTRODUCTORIO PRESENTADO POR LA SECCION SINDICAL DE CC.OO.: y ABIERTO EL ACTO, La representación de los trabajadores manifiesta su posición en el sentido de ratificarse en las manifestaciones contenidas en el escrito introductorio.- Concedida la palabra a la representación empresarial se opone al contenido del escrito introductorio.- Realizado el Acto de Conciliación entre las representaciones antes mencionadas se da por finalizado con el resultado de: CON AVENENCIA.- en los siguientes términos: 1. Las partes firmantes del acuerdo que se adjunta se ratifican en el mismo.- El Acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en Convenio Colectivo y pone fin al conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.- El presente Acuerdo tiene el valor de trámite preprocesal (intento de conciliación) previsto en el artículo 63 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, teniendo asimismo fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, en virtud de lo previsto en el artículo 68 de la citada Ley Rituaria.- Léida el Acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y se entrega la correspondiente copia certificada, a las 10,00 horas del día de hoy.- LA SECRETARIA SUPLENTE.- En Madrid; a 26 de octubre de 2001.- De una parte: D. Darío , con DNI: NUM005 .- actuando como DIRECCION002 de RR. LL de la entidad mercantil ALCAMPO S.A., Y de otra parte: Dña. Fátima , con DNI: NUM006 , actuando como DIRECCION001 de la Sección Sindical de CC.OO. de ALCAMPO de Madrid.- Dña. Dolores con DNI: NUM009 , actuando como DIRECCION001 de la Sección Sindical de FETICO de ALCAMPO de Madrid.- Reconociéndose las partes la capacidad legal suficiente para suscribir los presentes pactos, y partiendo de la aplicación del Acuerdo de Distribución de Jornada de fecha 11/03/1998, y del Acuerdo de Cajas de fecha 28/02/1989, que no comportan modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo y que no están afectados por la presente mediación, y como consecuencia de las variaciones de horarios efectuadas por la empresa en los centros de ALCAMPO, las partes.- ACUERDAN.- 1.-Con motivo de la presente mediación, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo que han tenido variación horaria, indicando la variación aceptada por cada trabajador.- 2.-Para posibles situaciones en el futuro, que puedan suponer conforme a Ley, modificaciones substanciales a tramitar según el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se compromete a informar a los representantes legales de los trabajadores de cada centro de trabajo.- 3.- Informados los representantes legales de los trabajadores, se abrirá un período de adscripción voluntaria de los trabajadores de cada centro que accedan voluntariamente a la referida modificación.- 4.-En el caso que no hubiera adscripción voluntaria suficiente, se iniciará el trámite de negociaciones con los representantes legales de los trabajadores, en los términos que establece la Ley.- 5.-Que las personas que voluntariamente



han modificado su horario en el contexto de esta mediación, pactado en el calendario laboral anual del año 2001, no podrán verse unilateralmente afectadas otra vez por ninguna variación del calendario laboral del año 2002.- Y para que así consten firman el presente acuerdo por triplicado ejemplar, las partes referidas, en el lugar y fecha indicados del encabezamiento.- ACTA DE POSICIONAMIENTO DE UGT SOBRE EL ACUERDO SUSCRITO POR LA EMPRESA ALCAMPO S.A., EL SINDICATO FETICO Y EL SINDICATO CC.OO. EN EL ACTO DE MEDIACION CELEBRADO EN EL INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID (QUE AFECTA A LOS CENTROS QUE LA EMPRESA ALCAMPO TIENE EN LA COMUNIDAD DE MADRID).- Madrid, 29 de Octubre de 2001.- Con relación al proceso de mediación planteado por la Sección Sindical de CC.OO. de Madrid, de forma UNILATERAL, para los centros de la COMUNIDAD DE MADRID exclusivamente, los representantes de los trabajadores pertenecientes al Sindicato UGT en ALCAMPO-MADRID, hemos decidido NO SUSCRIBIR EL ACUERDO AL QUE HAN LLEGADO LA EMPRESA, FETICO Y CC.OO. por los motivos siguientes: 1.-Que el día 22 de Octubre UGT interpuso un CONFLICTO COLECTIVO a nivel estatal sobre modificación de horarios laborales, teniendo fecha de mediación para el próximo 31 de Octubre.- 2.-Que el Conflicto planteado al Instituto Laboral de la COMUNIDAD DE MADRID debe ser de ámbito nacional, puesto que este problema afecta a más centros fuera de esta Comunidad, siendo su ámbito de tratamiento el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje).- 3.-Que entendemos que dicho ACUERDO NO SE AJUSTA A LAS PETICIONES QUE UGT COMO SINDICATO PLANTEO ANTE EL COMITÉ INTERCENTROS EL PASADO 10 DE OCTUBRE.- 4.-Que además, dicho Acuerdo no contiene condiciones aceptables en beneficio de los trabajadores afectados por las modificaciones de horarios.- 5.-Que seguimos manteniendo que con este Acuerdo no se da solución al incumplimiento por parte de la Empresa del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo éste en realidad el Conflicto que nos ocupa.- Por tanto, y en coherencia con todo lo anterior, la representación de UGT en Alcampo se opone al Acuerdo suscrito entre la Empresa, Fetico y CC.OO. por entender que no da solución al problema planteado en la demanda presentada por UGT a nivel NACIONAL.- Lo que hacemos constar a los efectos oportunos y para que se proceda a su inclusión en el acta de mediación en el día de hoy.- NOVENO.- Que el día 29 de octubre de 2001, la Directora Gerente del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, remitió al Director General de Trabajo de dicha Comunidad el acta de conciliación de referencia, de la misma fecha, relacionada anteriormente, para su registro y publicación en BOCM, lo que se llevó a cabo y publicó, mediante Orden de fecha 12 de noviembre de dicho año y en el BOCM nº 12 de 15 de enero de 2002.- DECIMO.- Que con fecha 5 de diciembre de 2001 se interpuso ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y por la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la UGT demanda de Impugnación del Acuerdo de 29 de octubre de 2001, que consta referido anteriormente, solicitando su nulidad, recayendo sentencia DESESTIMATORIA que consta en autos y se tiene por cierta y reproducida". CUARTO.- Que el primero de los acuerdos dichos es del siguiente tenor literal: "ACUERDO DE DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.- 1.-Durante el primer trimestre de cada año natural, la empresa facilitará, previa a su publicación, a los representantes legales de los trabajadores, los cuadros horarios generales así como la adscripción de los trabajadores a los mismos. Este primer año la adscripción a los turnos se realizará a lo largo del mes de marzo, si bien, a futuro, su adscripción se realizará en febrero de cada año.- 2.-La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de marzo y el último día de febrero del año siguiente.- 3.-Las modificaciones de los horarios en el calendario anual no podrán suponer variaciones en la jornada ordinaria superiores a una hora sobre la que regularmente venga efectuando cada trabajador con respecto a la del año anterior. Las variaciones horarias referidas podrán realizarse conforme a alguno de los siguientes supuestos.- 3.1.-Variación de Horario Semanal.- La variación de hasta una hora, arriba o abajo, sobre la jornada de referencia del año anterior, se podrá efectuar sobre distintos días de la semana, pudiendo éstos ser diferentes entre sí, bajo la condición de que el tiempo de trabajo efectivo quede regularizado en la misma semana. La variación semanal podrá afectar a una, a varias, o a todas las semanas del año. Así a modo de ejemplo sobre una jornada media de presencia diaria de 7,00 horas, en la que el descanso habitual es de 25 minutos, y de 6,00 h 35 el tiempo efectivo de trabajo y sobre un horario tipo de 7,00 h a 14,00 h, la modulación semanal podría ser: Martes, Miércoles y Jueves de 7,00 h a 13,00 h y Lunes, Viernes y Sábado de 7,00 h a 15,00 h o Lunes a Jueves de 7,00 h a 13,30 h y Viernes y Sábado de 7,00 h a 15,00 h.- 3.2-Variación del horario semanal dentro de un ciclo mensual.- La variación de una hora, arriba o abajo, sobre la jornada de referencia del año anterior, se podrá realizar en distintos días de la semana de modo diferente entre sí y por semanas completas determinadas dentro de un ciclo mensual.- Así, a modo de ejemplo la distribución de la jornada podría ser: 1ª y 4ª semana del mes: Martes, Miércoles y Jueves, de 7 h a 13 h.- Lunes Viernes y Sábado, de 7 h a 15 h.- 7,00 h. Horario Habitual 14,00 h.- Horario Modulado.- LMM= 6 horas J.V.S= 8 horas.- 2ª y 3ª semana del mes: Lunes a Sábado de 7,00 h a 14,00 h.- 3.3.- Variación del horario semanal dentro de un ciclo anual.- La variación de una hora, arriba o abajo, sobre la jornada de referencia del año anterior, se podrá realizar por meses completos, dentro de un ciclo anual. Así esta distribución podría ser: Mes de Febrero de Lunes a Sábado, de 7,00 h a 13,00 h; Mes de Diciembre de Lunes a Sábado, de 7,00 h a 15,00 h.- 4.-Las variaciones horarias y la distribución de los horarios contemplarán los siguientes criterios: -La jornada máxima diaria efectiva de trabajo será de 9 horas.- Los supuestos de variaciones horarias 3.1, 3.2 y 3.3, pueden intercalarse unos con otros, siempre en



sus términos o similares.- La variación horaria no alterará la confección de los turnos de trabajo de mañana o de tarde, estableciéndose los siguientes turnos de referencia: Mañana: de 06,00 horas a 16,00 horas. Tarde: de 14,00 horas a 22,30 horas. -Los referidos turnos de referencia se observarán para que las variaciones, en una hora de los horarios del año anterior, no alteren los turnos de trabajo establecidos en la actualidad. Los turnos que por habituales se realicen fuera de dichos turnos de referencia como pueden ser los de Seguridad, Mantenimiento, Reposición Nocturna, Panadería/Pastelería, o turnos partidos, trabajo en domingo o festivo, se seguirán rigiendo por su organización habitual. Sus horarios igualmente podrán ser variados en una hora, arriba o abajo sobre el horario de referencia del año anterior.- Los turnos de referencia de mañana y tarde serán revisables en función de variación o ampliación de los horarios mercantiles, o en otros supuestos que la organización del trabajo lo requiera, acordándose previamente con el Comité Intercentros.- En los turnos partidos la variación en una hora, arriba o abajo, se realizará en uno de los dos tramos horarios, ya sea en el de tarde ya sea en el de mañana. O bien en una hora fraccionada entre los dos tramos del turno partido.- Los tiempos de descanso en jornada continuada, no superarán los treinta minutos diarios.- Los excesos de jornada anual que se produjeran, se disfrutarán conforme a los criterios establecidos en Convenio Colectivo de Grandes Almacenes y a lo pactado en el Comité Intercentros de ALCAMPO, pudiendo optar el trabajador, de acuerdo con la empresa acumularlos a períodos de vacaciones.- Los criterios anteriores serán de aplicación tanto para jornadas de tiempo completo como de tiempo parcial con excepción del personal del sector de cajas, que se regirá por el acuerdo específico de Cajas de ALCAMPO, de 22/02/89.- Los excesos de jornada diaria que puedan producirse por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, por encima del tiempo considerado de cortesía, de hasta 5 minutos diarios, se podrán acumular, para disfrute en jornadas completas.- En caso de discrepancias, o de conflicto interno de interpretación o desarrollo del presente acuerdo que se produjera en algún centro de trabajo, en reunión con el Comité Intercentros se resolverá, sobre la aplicación del acuerdo de distribución de jornada en el Centro en cuestión.- Se adjunta el modelo de cuadro de turnos y horarios.- Sin más que tratar se levanta la reunión, siendo las 18,00 horas del día once de marzo de mil novecientos noventa y ocho."- QUINTO.- Que el segundo de los acuerdos citados, en lo que al tema de autos se refiere, es, también, del siguiente tenor literal: 1.-PROPUESTA DE RESOLUCION DE LA COMISION SINDICAL.- (A esta propuesta se adhiere CC.OO).- a) ORGANIZACION Y ESTRUCTURACION DEL SECTOR DE CAJAS.- Después de estudiar y analizar las propuestas hechas, por una y otra parte, sobre la organización y estructura del Sector de Cajas, se acuerda lo siguiente:- 1.1.-ESTRUCTURA DEL SECTOR DE CAJAS.- Estructuralmente el Sector de Cajas, se compondrá de personal de "ESTRUCTURA BASICA" y de personal de "ESTRUCTURA VARIABLE", no incluyendo, en ninguna de estas dos denominaciones, al personal contratado como cajera de servicios. Cada una de ellas tendrá las siguientes características:- a.-La estructura básica: Será la precisa para cubrir las necesidades de la venta media mensual en el año.- Estará compuesta por un promedio del 70% de la plantilla total del Sector de Cajas, con la exclusión citada del personal contratado como cajera de servicios.- Con independencia de las modalidades contractuales habidas y por haber -indefinidas, temporales, prácticas, nueva actividad, etc., con la excepción de la contratación eventual- la estructura básica se compondrá de:- Un 25% de personal, sobre el total del sector, excluyendo del mismo las cajeras de servicios, estará contratado, como mínimo, a tiempo completo.- Este porcentaje engloba a cajeras principales, cajeras de información, todas las cajeras periféricas de L.P.D., Foto-cine, Estanco, etc. y cajeras de batería, no así a los jefes del sector y sección correspondiente.- El resto de personal de la estructura básica, está contratado a tiempo parcial.- b.-La estructura variable: Será la que cubra las necesidades puntas de producción conocidas previamente dentro de la actividad de la empresa, y no las derivadas de circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada. Las aludidas puntas de producción conocidas en la empresa, se refieren a los fines de semana (viernes y sábados), vísperas de festivos, refuerzos de vacaciones, campañas de navidad, aniversario y ventas especiales.- Estará compuesta por un promedio del 30% de la plantilla total del Sector de Cajas, con la misma exclusión del personal contratado como cajera de servicios.- Con independencia de las modalidades contractuales habidas y por haber -indefinidas, temporales, prácticas, nueva actividad, eventuales, etc.- la estructura variable se compondrá de: - Personal contratado a tiempo parcial.- 1.2.-TURNOS BASICOS DE REFERENCIA.- Para la fijación de los horarios, se establecen dos turnos básicos de referencia (turno de mañana y turno de tarde). Cada turno básico tendrá el siguiente horario de referencia: TURNO BASICO DE MAÑANA 9,00 h a 16,30 h.- TURNO BASICO DE TARDE 15,00 h a 22,15 h.- En cada uno de estos turnos básicos de referencia, a la finalización de los mismos, se contemplarán además hasta 15 minutos de tiempo para la realización del arqueo de cala. Este tiempo de arqueo será considerado como trabajo efectivo y retribuido como jornada ordinaria de trabajo.- EN EL ULTIMO CIERRE DEL SECTOR DE CAJAS, LA JORNADA LABORAL QUE POR NECESIDAD DE ATENDER A LA CLIENTELA DEL HIPERMERCADO SE PROLONGUE MAS ALLA DE LAS 22,30 HORAS. SE ABONARA COMO HORA EXTRAORDINARIA CON CARACTER ESTRUCTURAL.- 1.3.-HORARIOS.- a.-horarios para la estructura básica de tiempo completo.- Dentro de cada turno básico de referencia, cada hipermercado establecerá, el horario que tendrá que realizar el personal de tiempo completo, para cubrir la jornada anual.- El horario será rotativo semanalmente, en turnos de mañana y tarde.- La jornada diaria no será superior a 7 horas de trabajo efectivo, e incluirá en ella la realización del arqueo de caja. En



la jornada diaria se contemplarán 20 minutos de reposo, no retribuidos y no considerados como tiempo de trabajo.- b.-Horarios para la estructura básica de tiempo parcial.- b.1.-Horarios por turno básico de referencia.- Se podrán establecer, hasta un máximo de cinco horarios distintos, por cada turno básico de referencia.- Estos horarios se acordarán con el comité de empresa de cada centro. Los horarios que se determinan, podrán actualizarse o revisarse, en la confección anual del calendario laboral, contando igualmente con el acuerdo del comité de empresa.- La programación de horarios que se establezca no incluirá el tiempo destinado al arqueo.- La jornada de trabajo semanal, se fijará como mínimo sobre 4 días laborales semanales. Sin que en ningún caso, el día o los dos días semanales, en los que no se trabaje, pueda/n ser considerado/s como tiempo de descanso semanal, al que se alude en el apartado 1.6 de este acuerdo y a los efectos de lo pactado en el art. 30.4 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.- Por ello, si alguno de los horarios de los turnos de referencia contempla, durante el período de tiempo continuado, 4 días de trabajo semanal, y durante el resto del año, contempla 5 días de trabajo semanal, se considerará tal horario como un solo horario de referencia, siempre que, en todo caso, el turno y el horario fijado no sufran variación alguna.- En el período de verano, comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, los horarios de tarde podrán deslizarse en una hora hacia el cierre de tienda, con el fin de cubrir la mayor afluencia de clientes de tarde, que se produce en la indicada época estival.- b.2.-Rotación y ciclos.- Los horarios se realizarán en turnos rotativos de semanas completas.- Las rotaciones, las determinará el hipermercado cíclicamente, en el número de semanas que estime convenientes para la organización del sector. Por lo que las rotaciones se repetirán, cada ocho, cada diez, cada once semanas, etc., en función del ciclo fijado.- Dentro de cada ciclo de rotaciones, el hipermercado fijará éstas, atendiendo a sus necesidades productivas, de afluencia de clientes y de la distribución de la venta, en tantas semanas de tarde y de mañana como requiera la organización del Sector de Cajas.- Así, a modo de ejemplo, en un ciclo de diez semanas, en el que los 5 horarios de mañana, los denominamos M1, M2, M3, M4 y M5 y los 5 de tarde T1, T2, T3, T4 y T5, las rotaciones se podrán combinar de la manera más adecuada a las necesidades del hipermercado, a tales como: ciclo a ciclo b ciclo c ciclo "x"

M1 M2 M1.- T1 M3 T1.- M2 T2 T2.- T2 T1 M2.- M3 M2 T3.- T3 T3 T4.- M4 M5 M3.- T4 T4 T5.- M5 T5 T1.- T5 T5 M4.- Respetando siempre el horario fijado y repitiendo cíclicamente la rotación. Así se opta por el ciclo a), cada once semanas se iniciará la jornada de trabajo en el turno M1 o en el M2, si se opta por el ciclo b). Excepcionalmente, cuando exista algún turno fijo, no rotativo, de personal que esté estudiando o asignado, por alguna circunstancia especial, a un turno de trabajo fijo, este turno no se contemplará dentro de los cinco posibles horarios que pueden fijarse por cada turno no se contemplará dentro de los cinco posibles horarios que pueden fijarse por cada turno básico.- b.3.-Jornada laboral.- La jornada mínima diaria que se puede establecer será de cuatro horas y la máxima, será la del tiempo que comprende cada turno básico de referencia. El horario en la estructura básica de tiempo parcial, se establecerá siempre en jornada continuada, eliminándose, por consiguiente, el turno partido.- El mínimo de jornada laboral mensual, que trabajará este personal, será de 90 horas de trabajo efectivo, las cuales serán garantizadas, en todo caso, por ALCAMPO, S.A., salvo en las situaciones de vacaciones, permisos retribuidos, I.L.T., u otras causas de suspensión legal del contrato de trabajo, o ajenas a la voluntad de la empresa, como puedan ser ausencias injustificadas. El abono del salario o prestaciones, de cualquiera de estas situaciones se realizará como corresponda a cada caso.- El máximo de la jornada laboral, que puede realizar este personal, será los 2/3 de la jornada laboral anual, pactada en el convenio colectivo de Grandes Almacenes.- c.-Horarios para la estructura variable de tiempo parcial.- Dado, que esta estructura, se crea al objeto de cubrir los períodos puntas de producción, la determinación de su horario no será mediante horario y turno fijo semanal, sino, que se determinará, en función de los períodos puntas de producción, definidos en las características de la estructura variable, del apartado 1.1.b, de este acuerdo.- Debido a esta circunstancia, la elaboración del horario, de esta estructura de personal, se hará teniendo en cuenta: -Que los horarios tendrán que estar expuestos, en el tablón de anuncios de cajas, antes del día 15 del mes anterior al de su ejecución. Si bien, se procurará que, la exposición de los horarios, se realice con un mes de antelación, fijándose en los mismos el descanso semanal correspondiente.- -Que la jornada diaria, no podrá ser inferior a cuatro horas efectivas de trabajo, ni superior a nueve.- -La programación de horarios que se establezca no incluirá el tiempo destinado al arqueo.- -El mínimo de jornada laboral mensual garantizada, para este personal, será de 50 horas de trabajo efectivo, salvo en las situaciones de vacaciones, permisos retribuidos, I.L.T., y otras causas de suspensión legal del contrato de trabajo, ajenas a la voluntad de la empresa, como puedan ser ausencias injustificadas. El abono del salario o prestaciones, de cualquiera de estas situaciones se realizará como corresponda a cada caso.- No obstante, se respetarán aquellos contratos en vigor que tengan garantizadas, un mayor número de horas mensuales que las 50 aquí fijadas.- Excepcionalmente, no se podrá garantizar este mínimo de 50 horas mensuales cuando, existan cajeras que, por circunstancias especiales y personales, deseen trabajar exclusivamente los sábados, o un mínimo de horas inferiores a las 50 mensuales garantizadas y que, por tanto, no cubran la jornada mensual mínima garantizada.- -Que el máximo de jornada laboral, que puede realizar este personal, será los 2/3 de la jornada laboral anual, pactada en el convenio colectivo de Grandes Almacenes.- -Que la jornada partida se podrá



establecer, cuando la jornada diaria sea igual o superior a 6h 30. El tramo más corto de jornada partida no será, en ningún caso, inferior a 3 horas.- 1.5.-TIEMPO DE ARQUEO Y TIEMPO DE REPOSO.- a.-Tiempo de arqueo.- El tiempo invertido en la realización del arqueo, no se contemplará en la fijación de los horarios. En este aspecto se seguirá hablando de la fórmula usual de horario más arqueo. Por ello para el personal contratado a tiempo parcial, el arqueo se les abonará por el tiempo efectivo de trabajo invertido en la realización del mismo, además de las horas programadas y trabajadas en batería de cajas.- Sin embargo para el personal contratado a tiempo completo se estará a lo fijado en el apartado 1.3.a) del presente acuerdo.- El tiempo de arqueo no será compensado, en ningún caso, con el tiempo de reposo.- b.-Tiempo de reposo.- El tiempo de reposo se dispondrá como sigue: En jornadas de trabajo inferiores o iguales a 4h 30, el tiempo de reposo no será obligatorio y su disfrute o no disfrute, se acordará con cada comité de empresa de centro. En caso de optar por el disfrute del tiempo de reposo, éste no será superior a 15 minutos.- En jornadas de trabajo continuadas de superiores a 4h 30, el tiempo de reposo será de 20 minutos.- En jornadas partidas, además del requisito establecido en convenio colectivo, -de que en jornada partida el descanso mínimo será, al menos de dos horas entre fracción y fracción- se podrá fijar, de acuerdo con el comité de empresa, un reposo de 15 minutos en la fracción más larga de la jornada partida.- El tiempo de reposo no es retribuido, ni por tanto considerado como el tiempo de trabajo efectivo.- 1.6.-DESCANSO SEMANAL Y LIBRANZAS.- Como regla general, el descanso semanal, para el personal de la estructura básica, tanto de tiempo completo, como de tiempo parcial, será conforme a lo dispuesto art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995997), de día y medio ininterrumpido.- Para el personal de la estructura variable, el descanso semanal, se determinará en función de la elaboración de sus horarios de trabajo y se expondrá en tablón de anuncios, según lo dispuesto en el apartado c), del punto 1.3 de este acuerdo.- 1.7. VACACIONES.- En este apartado se permiten dos posibilidades distintas, de disfrute de vacaciones en el Sector de Cajas, a tratar con cada comité de empresa: a.-Que las vacaciones anuales se disfruten en un solo período continuado de 31 días naturales, comprendido entre los meses de junio a septiembre de cada año.- b.-Que se disfrute tal y como establece el convenio colectivo, con un mínimo de 21 días ininterrumpidos en el período de junio a septiembre y el resto, las llamadas vacaciones de invierno, se disfrute en el resto de los meses del año, con la excepción de los meses de diciembre y enero y los períodos de venta aniversario.- Se permitirá la permuta del turno de vacaciones, siempre que exista acuerdo entre las propias interesadas y la permuta no perjudique la propia organización del sector de cajas.- 1.8.-AMPLIACION DE JORNADA.- Los horarios fijados, para el personal de tiempo parcial de la estructura básica, podrán ampliarse, de acuerdo con lo siguiente: La ampliación que se puede efectuar, será de 60 minutos.- La ampliación de una hora, se producirá al principio o al final de la jornada, o en 1/2 hora al principio y 1/2 hora al final de aquélla.- La ampliación de la jornada se comunicará con un mínimo de antelación de 10 días. Será de voluntaria aceptación del trabajador, respetando el turno de referencia y sin que pueda, el conjunto de su jornada laboral exceder de los 2/3 anuales.- La ampliación de jornada se podrá realizar en períodos punta de producción, limitados a vacaciones de verano, campañas aniversario y campaña de Navidad.- 1.9.-FORMACION.- Se acuerda que durante el año, serán 30 horas, por empleado, las destinadas a formación-información, tomando como referencia de su distribución lo siguiente: Prima de crecimiento.- Mensual = 1 horas x 8 meses = 8 horas.- Trimestre prima = 2 horas x 4 meses = 8 horas.- Formación profesional.- Economía de empresa, cuenta de explotación, atención al cliente, Scanner, etc.- 4 sesiones de 3 horas = 12 horas.- Reuniones informativas.- Sobre información puntual = 2 horas.- TOTAL AÑO = 30 horas.- Las horas de formación-información se impartirán dentro de la jornada laboral anual, tanto para el personal a tiempo completo como para el personal a tiempo parcial.- Para su impartición, se podrá modificar el horario de trabajo, preavisando con 10 días de antelación.- 1.10.-SALAS DE REPOSO. SU EQUIPAMIENTO.- Con respecto a este punto ALCAMPO, S.A., se remite al acuerdo alcanzado con la Comisión Sindical el 28-4-88 y ratificado por el Comité Intercentros el 12-5-88, que se transcribe literalmente: "Sobre el equipamiento de las salas de reposo de cajas, se acuerda definir el equipamiento que como regla general debe contener cada sala de reposo, salvo que no sea del todo necesario por estar la sala de reposo de cajas comunicada con el servicio de cafetería de la sala de reposo general y será: -Una máquina de agua.- -Un frigorífico.- -Un fregadero.- -Un horno micro-hondas.- Menaje y vajilla suficiente.- - Armarios para guardar la vajilla, así como los útiles y utensilios de limpieza.- - Mobiliario adecuado, ajustado a las necesidades y número de personas que vayan a utilizarlo (mesas, sillas, encimeras, etc).- Además se procurará que contenga una máquina de café y otra de refrescos, siempre que las empresas concesionarias de estas máquinas acepten su instalación dentro de las salas de reposo de cajas.- Asimismo, contarán con un tablón de anuncios."- 1.11.-PERÍODO DE EJECUCION Y PERÍODO DE TRANSICION.- a.-Período de ejecución.- El presente acuerdo se pondrá en práctica en los hipermercados en el transcurso del año 1989, siendo la fecha límite el 1 de mayo de 1989.- b.-Período de transición.- Se acuerda, por ambas partes, dar en la aplicación de este acuerdo, un período de transición de un año, para ver sus resultados. Una vez pasado este plazo, se reunirán nuevamente ambas partes, para ver si es preciso corregir posibles desviaciones o introducir posibles mejoras, sobre lo aquí acordado.- Para los hipermercados de nueva apertura, a los que también les será de aplicación este acuerdo, con el fin de poder adaptarse a los hábitos de compras de la localidad donde se instale, de la afluencia de clientes, de tener un histórico anual y con el fin de poder



organizar debidamente las estructuras de cajas, se establece el mismo período de transición de un año, a contar desde la fecha de apertura del establecimiento. Pasado ese plazo, la aplicación de estos acuerdos en los nuevos hipermercados será total.- 1.12.-VARIOS.- 1.- Para el óptimo cumplimiento de los horarios del cierre del hipermercado, se recomienda agilizar los avisos a clientes a partir de las 21 h 45.- 2.-Las vacantes que se vayan produciendo en la estructura básica, se cubrirán con personal de la estructura variable, salvo causa excepcional que así lo justifique, de acuerdo con el comité de empresa.- 3.-El personal del Sector de Cajas, además de disponer de sala de reposo, podrá acceder a los servicios de cafetería de la sala de reposo general.- 4.-Sobre el descanso semanal y con respecto a la petición hecha por la Comisión Sindical, con respecto a la posibilidad de contemplar su disfrute en un día de descanso rotativo semanal, de lunes a sábado, ambos inclusive, en vez del uso de la regla general del día y medio ininterrumpido, se tomará un hipermercado como centro piloto, en el disfrute del día de descanso rotativo semanal, adaptado a la nueva estructura del sector de cajas en este acuerdo definida. Este tipo de descanso se practicará con la Estructura básica de tiempo parcial".-

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por el Letrado Sr. López Rodríguez, en representación de la FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, formalizando el recurso en el siguiente motivo: Al amparo del artículo 205 c) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, por infracción de lo dispuesto en los artículos 32.1 y 3 del Convenio Colectivo, artículo 41.1 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, y los apartados 1 y 2 del Acuerdo sobre Distribución de Jornada suscrito el 11 de marzo de 1.998 entre la empresa Alcampo y el Comité Intercentros.

SEXTO.- Emitido el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar procedente el recurso, se señaló para votación y fallo el día 16 de septiembre de 2.003, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La Federación Estatal de Comercio Hostelería, Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores, interpone el presente recurso de casación común frente a la sentencia de instancia de la Audiencia Nacional, que ha desestimado la demanda presentada por la recurrente por el cauce de conflicto colectivo. Postulaba en aquel documento iniciador del proceso que se declaren "nulas y sin efecto las modificaciones de horarios laborales adoptados por la empresa demandada, Alcampo SA., a partir de 2 de octubre de 2001 en cuanto vulnera el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, art. 32.1 del Convenio colectivo de Grandes Almacenes, el Acuerdo Estatal de empresa sobre Distribución de Jornada de 11 de marzo de 1998 y el Acuerdo Estatal de empresa sobre Organización y Estructuración de Cajas de 28 de febrero de 1989".

2. Los hechos desencadenantes de la situación de conflicto se iniciaron el 2 de octubre de 2001, fecha en la que la empresa envió una comunicación a los representantes sindicales de los trabajadores en el comité intercentros, en la que se les hacía saber que había decidido adelantar la apertura al público de algunos de sus hipermercados, entre las 9.00 y las 9.30 horas. A partir de dicha fecha la empresa pactó individualmente con trabajadores de los centros afectados cambios de horario de trabajo de entre media y una hora diarias (sin alteración de jornada, ni cambio de turno en ningún caso). El 23 del propio mes y año los representantes de los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores presentaron solicitud de conciliación ante el Instituto Laboral de Madrid en el que se alcanzó acuerdo, el día 29, según el cual la empresa se comprometía: a) a informar a la representación legal de los trabajadores de cada centro de la variación horaria que cada trabajador había aceptado; b) a tramitar de futuro, con arreglo a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores las modificaciones que pudieran suponer variación sustancial; c) a abrir un período de adscripción voluntaria una vez informados los representantes legales de los trabajadores; d) a abrir negociaciones con los representantes de los trabajadores de no existir suficientes adscripciones voluntarias; e) a no modificar unilateralmente en 2002 el calendario laboral de ninguna de las personas que había pactado el calendario de 2001. El acuerdo fue publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 15 de enero de 2002. Sin embargo, la UGT, presentó en el mismo día documento por el que manifestaba su discrepancia con el acuerdo anterior, interponiendo el 5 de diciembre de 2001 demanda impugnándolo, pretensión que fue desestimada por sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que declaró que lo pactado tenía eficacia de convenio colectivo en la Comunidad de Madrid y que la acción de su impugnación estaba caducada.

3. La sentencia de instancia, como ya hemos expresado, desestimo la demanda. Argumentaba que los deslizamientos de jornada estaban permitidos en el art. 32.2 del Convenio de Grandes Almacenes y en los pactos de jornada a los que ya hemos hecho referencia y que las variaciones de horario producidas, por su "escasa cuantía temporal", no pueden considerarse variaciones sustanciales del contrato de acuerdo con nuestra sentencia de 3 de abril de 1995.



4. Denuncia la recurrente, en motivo único, la violación, por inaplicación, del art. 41.1 y 4 del Estatuto de los Trabajadores y 32.1 y 3 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, así como los apartados 1 y 2 del Acuerdo sobre distribución de Jornada 11 de marzo de 1998 suscrito entre la empresa y el Comité Intercentros.

SEGUNDO.- Resolviendo la denuncia formulada hemos de rechazar, como cuestión previa, la que se efectúa respecto al Pacto de Jornada y no tanto por ser su contenido coincidente con el mandato de Convenio, como por no tener sus acuerdos la naturaleza jurídica de convenio colectivo estatutario y, en consecuencia, carecer de eficacia normativa.

La principal discrepancia de la recurrente con la sentencia de instancia estriba en la calificación de las variaciones de horario efectuadas. Mientras la sentencia expresa que por sus características no son modificaciones sustanciales, entiende la recurrente que sí merecen esa calificación. Concepto jurídico indeterminado, el de "modificaciones sustanciales" que no ha sido delimitado por el legislador ni tampoco precisado de manera definitiva por la doctrina jurisprudencial. El Tribunal Central de Trabajo, que prácticamente era el único que, hasta 1989, conocía de los litigios derivados de estas alteraciones del contenido del contrato, entendió que "hay que acudir a una interpretación racional de dicha expresión y entender por tal aquella que no es baladí y que implica para los trabajadores una mayor onerosidad de las prestaciones con un perjuicio comprobable" (Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 17 de marzo de 1986). Esta Sala, con posterioridad a la promulgación de la Ley 11/1994 -norma que modificó la redacción del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores- ha seguido aplicando los criterios anteriores a la reforma. Así la Sentencia de 3 de abril de 1995 (Recurso 2252/1994), declaraba la necesidad de que las modificaciones, para ser sustanciales, habían de producir perjuicios al trabajador, la de 11 de noviembre de 1997 (Recurso 1281/1997), en litigio de la misma empresa, recordaba que "la doctrina de esta Sala en sus Sentencias de 17 julio 1986 y 3 diciembre 1987, que ha establecido que por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista «ad exemplum» del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del «ius variandi» empresarial". La doctrina científica entiende que para diferenciar entre sustancial y accidental es necesario tener en cuenta el contexto convencional e individual, la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que la alteración supone para los trabajadores afectados. Pues bien estos criterios, de contornos difusos, pueden hacerse más precisos en la negociación colectiva, especialmente respecto a aquellas materias, como las referidas al horario, en las que son más frecuentes las situaciones conflictivas. Así se ha procedido en el Convenio colectivo de Grandes Almacenes. Se ha establecido la posibilidad empresarial de modificar el horario hasta en 1 hora diaria, aunque se haya limitado la facultad empresarial con un condicionante referido a la época del año en que debe ser realizada y la notificación a los representantes de los trabajadores. De no existir ese mandato convencional la empresa podría efectuar las alteraciones de horario por acto de propio imperio, facultad que los negociadores reconocen implícitamente y limitan con los condicionantes antes expuestos. Y ello se ajusta al mandato legal y a la interpretación más arriba apuntada pues los deslizamientos de los momentos de entrar y salir del trabajo, por tiempo no superior a una hora, pueden ser neutros, beneficiosos o perjudiciales para unos determinados trabajadores, y si se les da la posibilidad de adscribirse voluntariamente al nuevo horario, nunca serán peyorativos. No procede la estimación del motivo, al no ser sustanciales las alteraciones de horario.

TERCERO.- Respecto a la censura relativa al art. 32 del Convenio colectivo de Grandes Almacenes, invoca el recurrente en su argumentación nuestra sentencia de 5 de junio de 2002 (recurso 1222/2001) en la que se resolvía una pretensión relativa a cambio de horario efectuado en otra empresa regida por el mismo convenio colectivo. Decíamos allí que "el Convenio de Grandes Almacenes establece tres limitaciones a los posibles cambios de horario: Temporal: han de realizarse en el primer trimestre del año; cuantitativa: no pueden ser superiores a una hora diaria; y formal: comunicación en forma a los trabajadores para que puedan conocer, con periodicidad anual su horario. La actuación de la empresa, ajustada al pacto de 1995, cumple los dos últimos requisitos exigidos por el Convenio colectivo de Grandes Almacenes: cuantitativo (no fue superior a una hora) y formal (se notificó adecuadamente a los Comités y a los trabajadores), y contraviene el primero: no se adoptó y comunicó en el primer trimestre del año. La empresa adelantó al mes de septiembre lo que, de acuerdo con el mandato convencional no podía hacer hasta el primer trimestre del siguiente año". Como se desprende de los transcrito, la situación es idéntica a la del caso que hoy resolvemos: se ha incumplido, exclusivamente, la fecha en la que el cambio de horario podía ser impuesto. Y ya decíamos en aquella resolución que "la restitución al horario anterior a la modificación es pronunciamiento que debe ser rechazado. Como más arriba se ha razonado, la infracción consistió en el adelanto de lo que se pudo hacer unos meses más tarde. La vuelta al horario anterior, hoy, sería nueva vulneración del convenio. El horario alterado quedó consolidado a primeros del año siguiente y, hoy, supondría irrogar a los trabajadores aquellas disfunciones en la organización de los tiempos de trabajo y ocio que el Convenio colectivo trata de evitar". Solución que hoy hemos de reiterar. Y



siendo así que la única pretensión deducida en el presente litigio ha sido la declaración de nulidad de los cambios efectuados y no siendo ello ni posible, ni deseable, se impone la desestimación del recurso. Sin costas.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por el Letrado Sr. López Rodríguez, en representación de FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FETESE-UGT), contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 14 de junio de 2.002, dictada en autos número 173/2001 promovidos por la citada Federación frente a ALCAMPO, Comité Intercentros, Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. y FETICO, sobre conflicto colectivo.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social correspondiente ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Luis Ramón Martínez Garrido hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDO