



Roj: **STS 7734/1995 - ECLI:ES:TS:1995:7734**

Id Cendoj: **28079140011995100320**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **03/04/1995**

Nº de Recurso: **2252/1994**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANTONIO MARTIN VALVERDE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a tres de Abril de mil novecientos noventa y cinco.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud de recurso de casación, formulado por el Letrado D. Enrique Aguado Pastor, en nombre y representación de la FEDERACION DE INDUSTRIAS QUIMICAS, ENERGETICAS Y AFINES DE LA CENTRAL SINDICAL UNION GENERAL DE TRABAJADORES, contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 18 de mayo de 1994 , en actuaciones seguidas por dicho recurrente contra la empresa ANTIBIOTICOS, S.A., representada y defendida por el Letrado D. José Ramón Ruiz Peradejordi, COMITE DE EMPRESA DE ANTIBIOTICOS, S.A., CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS Y CONFEDERACION SINDICAL INDEPENDIENTE (CSI- CSIF), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrida la empresa Antibióticos, S.A.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. ANTONIO MARTÍN VALVERDE

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-La Federación Estatal de Industrias Químicas, Energéticas y Afines de la Central Sindical Unión General de Trabajadores, formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare nula e improcedente la normativa de la empresa traída a este procedimiento, relativa a licencias o permisos retribuidos y reconozca el derecho de los afectados a mantener las condiciones relativas a licencias y permisos en los términos establecidos en el art. 64 del Reglamento de Régimen Interior , con las mejoras introducidas por el Estatuto de los Trabajadores y sucesivos convenios colectivos para la industria química. El acto de intento de conciliación ante la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación se celebró sin avenencia.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en acta. Y recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 18 de mayo de 1994, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional , cuya parte dispositiva dice: "Que debemos desestimar y desestimamos la demanda interpuesta por Federación Estatal de Industrias Químicas de Unión General de Trabajadores contra Antibióticos, S.A., Comité de Empresa de Antibióticos, S.A., CCOO y CSI CSIF sobre CONFLICTO COLECTIVO, interesando las licencias o permisos retribuidos en los términos que establecen el art. 64 del Reglamento de Régimen Interior , con las mejoras introducidas por el Estatuto de los Trabajadores y los sucesivos Convenios Colectivos para la industria química".

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "1.- Que la empresa demandada Antibióticos,S.A., ha venido concediendo a sus trabajadores las licencias y permisos retribuidos con base en las previsiones del art. 64 del Reglamento de Régimen Interior de Antibióticos, S.A . aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de noviembre de 1962, lo que ha mantenido pacífica e ininterrumpidamente a lo largo de unos 29 años (desde noviembre de 1962 hasta el 28 de febrero de 1991),



en que comunica a los trabajadores y al Comité su decisión de implantar un nuevo sistema denominado "Normativa de Licencia o Permisos". El referido Reglamento de Régimen Interior establece en su también meritado precepto lo siguiente:

- 1.- Enfermedad grave de padres, hijos, cónyuges u otros familiares que vivan exclusivamente en compañía del trabajador: tres días naturales.
- 2.- Caso de fallecimiento de cualquiera de las personas enumeradas anteriormente: tres días naturales.
- 3.- Caso de fallecimiento de otros familiares: un día.
- 4.- Matrimonio del trabajador: doce días naturales.
- 5.- Alumbramiento de la esposa: tres días naturales.
- 6.- Matrimonio de padres, hijos, hermanos y otros familiares que convivan con el trabajador: un día.

Cuando el productor tenga necesidad de ausentarse de la localidad por alguno de estos motivos, se le ampliará el permiso por el tiempo necesario para efectuar el desplazamiento por el medio más directo acomodado a sus posibilidades, sin que esta ampliación pueda ser en ningún caso, superior a dos días naturales. En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o sindical podrán ausentarse los trabajadores sin pérdida de retribución, por el tiempo estrictamente preciso. 2.- La "Normativa de Licencia o Permisos" que pretende establecer la empresa demandada tiene el contenido literal que sigue: "Todo tipo de licencias y permisos, precisa aviso y justificación y, el plazo de solicitud será de ocho días para los casos normales en el resto de los casos (fallecimiento, enfermedad grave o nacimiento de hijos) lo antes posible a la empresa.

- 1.- Matrimonio: quince días naturales.
- 2.- Nacimiento de hijos: tres días naturales.
- 3.- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o familiares que convivan exclusivamente con el trabajador: tres días naturales.
- 4.- Fallecimiento de familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad: un día.
- 5.- Traslado de domicilio habitual: un día.
- 6.- Matrimonio de hijos, padres o hermanos de consanguinidad o afinidad: un día.
- 7.- Deber inexcusable de carácter público y personal: por el tiempo indispensable o lo establecido en la Ley.
- 8.- Lactancia de hijo: una hora durante nueve meses o media hora de reducción de jornada.
- 9.- Derechos educativos (exámenes): un día por examen si coincide con la jornada laboral.
- 10.- Asistencia a consulta médica por el trabajador: por el tiempo preciso para la asistencia.
- 11.- Maternidad: este permiso tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Se distribuirán a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Los puntos dos y tres podrán ampliar licencia dos días o más en caso de desplazamiento fuera de la provincia. Se han cumplido las previsiones legales".

QUINTO.- Preparado recurso de casación por la Federación de Industrias Químicas, Energéticas y afines de la Central Sindical Unión General de Trabajadores, se ha formalizado ante esta Sala, mediante escrito de fecha 22 de octubre de 1994, en él se consignan los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 204.d) y e) de la Ley de Procedimiento laboral, por error en la apreciación de la prueba obrante en autos. SEGUNDO.- Al amparo del art. 204.e) de la Ley de Procedimiento Laboral, por infracción del art. 41 de la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el contenido del art. 64 del Reglamento de régimen interior de la empresa.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación por la parte recurrida Antibióticos, S.A. y emitido el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar improcedente el recurso, se declararon conclusos los autos y se señaló para votación y fallo el día 27 de marzo de 1995.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-La Federación de Industrias químicas, energéticas y afines de la Unión General de Trabajadores (UGT) promovió en su día proceso de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional en el que formalizaba dos reclamaciones. La primera tenía por objeto la declaración de nulidad de la regulación de licencias y permisos retribuidos acordada por al dirección de la empresa Antibióticos S.A. el 28 de febrero de 1991. En la



segunda reclamación se solicitaba del órgano jurisdiccional reconocimiento del derecho de los trabajadores de la empresa al disfrute de las licencias y permisos retribuidos en los términos establecidos en el art. 64 del reglamento de régimen interior de 19 de noviembre de 1962, con las mejoras introducidas en el Estatuto de los Trabajadores y en los sucesivos convenios colectivos del sector.

La sentencia de instancia de la Audiencia Nacional desestimó la demanda interpuesta con base en las siguientes consideraciones: 1) que las condiciones de la nueva regulación establecida en 1991 'no son más perjudiciales para los trabajadores' estimadas en cómputo anual y en conjunto; y 2) que es 'inaceptable tomar del reglamento (de régimen interior), del Estatuto de los Trabajadores y de los sucesivos convenios lo que resulte más favorable y rechazar lo adverso, que es lo que en definitiva se pide en el suplico de la demanda'.

SEGUNDO.- El recurso de casación ordinaria interpuesto por la propia entidad sindical demandante impugna la sentencia de instancia en dos motivos, uno de revisión de hechos y otro de censura del derecho aplicado. El motivo de revisión fáctica aduce defectuosa construcción del antecedente de 'hechos probados'; a juicio del sindicato recurrente debió incorporarse en el mismo el cotejo de condiciones de permisos y licencias que se contiene en el fundamento jurídico primero; argumenta además en este motivo la entidad sindical errores en el cotejo de dichas condiciones, que dan como resultado a su juicio 'una supresión de beneficios existentes en la empresa a cambio de nada'. En el motivo de censura jurídica se alega por el sindicato recurrente infracción del art. 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) sobre procedimiento para la modificación de condiciones de trabajo, en relación con el art. 64 del reglamento de régimen interior, así como del principio de aplicación de norma más favorable a los trabajadores. El 'suplico' del escrito de formalización del recurso reitera las peticiones de la demanda de anular la regulación empresarial combatida de 1991, y de mantener la contenida en el reglamento de régimen interior de 1962.

TERCERO.- La argumentación del motivo de revisión fáctica reseñado no merece favorable acogida, debiendo mantenerse en sus propios términos la clara y completa relación de hechos probados de la sentencia de la Audiencia Nacional. La diferenciación en la redacción de las sentencias entre 'hechos probados' y 'fundamentos de derecho' que prescribe el art. 248.3 de la Ley orgánica del Poder Judicial obliga a incluir en los primeros todos los datos históricos del caso que puedan ser relevantes para la decisión del mismo con arreglo a derecho. Dentro de estos elementos fácticos se encuentran desde luego en el asunto sometido a enjuiciamiento tanto las condiciones sobre permisos y licencias contenidas en el reglamento de régimen interior como las incluidas en el acuerdo de la dirección de la empresa que está en el origen del litigio; ninguna de estas regulaciones unitarias tiene ciertamente valor de norma jurídica de necesario conocimiento para el órgano jurisdiccional en virtud del principio 'iura novit curia'. No cabe, en cambio, predicar tal carácter de dato histórico reseñable en el relato fáctico respecto del cotejo o comparación entre una y otra regulación. Es ésta una operación mental realizada ciertamente sobre la base de los hechos aportados por las partes litigantes, pero que se puede y se debe separar de estos últimos en la construcción de la sentencia. Tampoco cabe, y con mayor razón, atribuir la condición de dato histórico del caso o elemento fáctico del mismo al juicio positivo o negativo que haya de resultar de tal comparación o cotejo aplicando el particular criterio o estándar de valoración del beneficio o perjuicio de la nueva regulación para el grupo de trabajadores.

CUARTO.- La alegación de infracción del art. 41 ET está apoyada en el escrito de formalización del recurso de la Federación de industrias químicas y energéticas de UGT en una argumentación que puede resumirse como sigue: a) el acuerdo de la dirección de la empresa sobre licencias y permisos es perjudicial o menos favorable para los trabajadores; b) en cuanto modificación perjudicial o peyorativa para el personal tal decisión empresarial debió someterse al régimen de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo del art. 41 ET (redacción de la Ley 8/1980); c) no obsta a la anterior conclusión el que las licencias o permisos no figuren en la lista de condiciones de trabajo del párrafo primero de dicho artículo, habida cuenta que la enumeración del mismo es ejemplificativa y no exhaustiva; y d) a pesar de que no haya habido en el caso reacción individual frente al acuerdo empresarial origen del litigio, éste puede ser impugnado por la vía del conflicto colectivo por parte de los sujetos con legitimación para plantear conflictos colectivos.

Son ciertas las dos últimas afirmaciones de la argumentación resumida. La falta de reacción procesal individual frente a una práctica de empresa que suscite una controversia jurídica que afecte a un grupo genérico de trabajadores no cierra el paso en el ordenamiento español al planteamiento de un proceso de conflicto colectivo, de acuerdo con el art. 150 del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (TA LPL); así lo ha entendido por otra parte la propia sentencia recurrida, que no ha cuestionado para nada ni la legitimación del sujeto demandante ni la vía jurisdiccional utilizada.

Es correcta también la tesis del recurrente de que el art. 41 ET podría ser aplicable en principio a las modificaciones del régimen de las licencias y permisos por conveniencias y a iniciativa de la empresa. El punto de partida del razonamiento es aquí que la relación de condiciones de trabajo del párrafo primero del citado artículo es ejemplificativa y no exhaustiva, tanto en la redacción de la Ley 8/1980 como en la de la reciente



Ley 11/1994 ; así se desprende sin duda del inciso "entre otras" que precede a dicha enumeración en una y otra disposición legal. Siendo ello así, resulta patente que las interrupciones no periódicas de la prestación de servicios por causas concernientes a la persona del trabajador figuran entre las condiciones de trabajo cuya modificación debe atenerse al procedimiento establecido en el referido artículo, cuando se cumplan los demás elementos del supuesto de hecho; entre ellos, que nos encontremos efectivamente ante una modificación "sustancial" del régimen de licencias y permisos precedente, y que tales licencias o permisos no tuvieran carácter graciable, sino que se hubieran incorporado al nexo contractual o se disfrutaran a título de derecho de origen convencional o atribuido por decisión empresarial de carácter colectivo. En suma, derogado el Decreto 20/1961, la modificación de las condiciones de trabajo atribuidas en un reglamento de régimen interior se ha de regir por las normas en la materia del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias, entre las que figuran las del art. 41 de éste cuerpo legal , como ha recordado la sentencia de la Sala Tercera, de lo Contencioso-Administrativo, de éste mismo Tribunal de 24 de octubre de 1991 .

Pero las anteriores consideraciones no conducen por sí solas a la estimación del recurso. Para que ello fuere posible sería preciso que concurrieran también las circunstancias reseñadas de encontrarnos ante una modificación sustancial peyorativa o perjudicial para los trabajadores, y de que el empresario no estuviera facultado para adoptarla por sí solo en virtud del poder de dirección que se le atribuye en el ordenamiento jurídico. Ni una ni otra de estas circunstancias se da en el presente caso, como se razonará a continuación.

QUINTO.- La opción por la regulación más favorable a los trabajadores "en conjunto" y "en cómputo anual" es un criterio o estándar jurídico que tanto el legislador español como las instituciones de la Unión Europea han señalado en más de un precepto para la elección entre regulaciones divergentes sobre condiciones de trabajo. La aplicación de este criterio no siempre resulta fácil; especialmente cuando se trata de términos de comparación no cuantificables o medibles en una escala de cantidad; o incluso de conceptos cuantificables en los que, como sucede en el presente asunto, la falta de periodicidad dificulta o impide un cómputo anual cierto.

La solución de los supuestos en que la calificación de favorabilidad es dudosa o pone en juego preferencias subjetivas no puede ser otra que la atribución de una competencia o facultad de valoración de la misma a los sujetos afectados, y en su defecto a los órganos jurisdiccionales. Respecto a las regulaciones empresariales de condiciones de trabajo de carácter colectivo tales sujetos son primariamente los representantes electos o unitarios de los trabajadores y/o los representantes sindicales de los mismos.

En el presente proceso de conflicto colectivo el sindicato recurrente, secundado por las restantes representaciones unitarias y sindicales existentes en la empresa según consta en el acta del intento de conciliación, defiende que el acuerdo de la dirección de la empresa de modificación del régimen de licencias y permisos es peyorativo o perjudicial para los trabajadores. Pero, como observa la sentencia de la Audiencia Nacional, la comparación del régimen de licencias y permisos que lleva a tal conclusión no se ha ajustado al canon legal de valoración en conjunto o de manera conglobada de las ventajas respectivas del reglamento de régimen interior y de la regulación empresarial de 1991, sino que ha seleccionado las condiciones más favorables de las sucesivas fuentes de regulación que han ordenado esta materia. En suma, la aplicación reclamada en el caso por la representación de los trabajadores del criterio de la regulación más favorable de las licencias y permisos no puede aceptarse, ya que no se atiende a la regla del conglobamiento o cómputo conjunto establecida en nuestro ordenamiento en distintos preceptos, entre ellos los artículos 3.3 ET y 26.5 ET .

Teniendo en cuenta que los términos de comparación son en el asunto enjuiciado regulaciones colectivas carentes de valor normativo, y en defecto de designación por parte de los representantes de la regulación más favorable entre las dos confrontadas, habrá que estar en el caso, subsidiariamente, a la valoración efectuada por la Audiencia Nacional de que la regulación de 1991 no es perjudicial para los trabajadores. Es evidente, por lo demás, que el órgano jurisdiccional de instancia, al que debe reconocerse siempre un margen suficiente de apreciación en la aplicación de estándares jurídicos, ha emitido en la sentencia la valoración sobre el 'favor laboratoris' de manera ponderada, por lo que no ha lugar en este recurso de casación a la reconsideración de dicho juicio.

SEXO.- La inexistencia de modificación peyorativa declarada en la sentencia de instancia bastaría por sí sola en el presente asunto para la desestimación del recuso interpuesto. Al mismo resultado se llega también siguiendo otra argumentación planteada en el debate procesal, relativa a la infracción del procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo previsto en el art. 41 ET . No cabe en el caso la aplicación del citado art. 41 ET por dos razones, cualquiera de las cuales sería suficiente para descartarla.

La primera de las razones aludidas es que el régimen de licencias y permisos en la empresa modificado en 1991 fue establecido por medio de un instrumento de regulación, como el reglamento de régimen interior, sometido a modificación periódica por voluntad unilateral del empresario en esta concreta condición de trabajo. Así resulta inequívocamente de la interpretación del art. 12 del Decreto 20/1961 de 12 de enero en conjunción con el art.



3.séptima de la misma disposición . El primero de los preceptos citados atribuía expresamente a la dirección de la empresa tal facultad de modificación del reglamento de régimen interior, "una vez transcurridos dos años desde la fecha de su aprobación"; esta facultad de modificación puede ejercitarse sin necesidad de previa audiencia de los representantes de los trabajadores en las "cuestiones" enumeradas en el art. 3 del propio Decreto 20/1961 , entre las que se mencionan los "permisos y licencias con o sin pérdida de la retribución".

Como se afirma en el escrito de formalización del recurso, la derogación expresa del Decreto 20/1961 de 12 de enero sobre reglamentos de régimen interior llevada a cabo por la disposición final tercera de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores no ha supuesto la pérdida de los beneficios reconocidos en tales instrumentos de regulación. Pero no es cierta en cambio la afirmación de la parte actora de que el régimen de la modificación de estos beneficios se equipare al de las condiciones pactadas en convenio colectivo. Los beneficios de la parte del reglamento de régimen interior de elaboración unilateral por la dirección de la empresa pueden ser modificados bien por las fuentes de regulación señaladas en el art. 3 ET bien por la propia dirección de la empresa habilitada para su modificación después de un período de espera de dos años por el art. 12 del Decreto 20/1961 ; la facultad modificativa atribuida en este precepto dio lugar en su momento a un derecho perfeccionado y consolidado del empresario a la variación de ésta condición de trabajo, con los requisitos exigidos por el ordenamiento vigente, que no se ha visto afectado por la posterior vicisitud legislativa de la derogación de dicha norma reglamentaria.

La tesis anterior, que es la que implícitamente ha adoptado la sentencia recurrida, no se aparta, en contra de lo que afirma el sindicato recurrente, de la mantenida por esta Sala del Tribunal Supremo en dos sentencias de 11 de abril de 1991 . Dichas resoluciones acogieron ciertamente la doctrina de la naturaleza de regulaciones pactadas de cláusulas que inicialmente habían formado parte de un reglamento de régimen interior. Pero concurrieron en aquellos casos dos circunstancias que los distinguen netamente del asunto enjuiciado ahora; una es que la condición de trabajo afectada correspondía a la parte del reglamento de régimen interior de elaboración conjunta entre el empresario y el jurado de empresa (el llamado 'reglamento paccionado'); la otra es la aceptación posterior de tal regulación paccionada de la condición de trabajo en los sucesivos convenios colectivos del sector.

SEPTIMO.- La no aplicación al caso enjuiciado del art. 41 ET (en la redacción vigente a la sazón de la Ley 8/1980) deriva además, como se observa en el dictamen del Ministerio Fiscal, del carácter no sustancial de la modificación del régimen de permisos y licencias contenida en el acuerdo empresarial de 1991, respecto del establecido en el reglamento de régimen interior de 1962. Basta una simple comparación entre la antigua y la nueva regulación para advertir que esta última, junto a alguna ampliación de derechos en la duración de la licencia por matrimonio del trabajador y del permiso para exámenes, se limita a precisar en términos razonables y no restrictivos extremos que no figuraban en la primera, como el límite de grado de parentesco justificativo de la ausencia al trabajo por enfermedad o fallecimiento de familiares, y a variar, también de manera razonable a la vista de las mayores facilidades actuales de transporte, la circunscripción geográfica que da lugar la concesión de días adicionales para asistencia a eventos familiares, que antes era la localidad y ahora es la provincia. Cambios de régimen jurídico de escasa entidad como los reseñados, que respetan los mínimos legales y convencionales y que no afectan a condiciones más beneficiosas incorporadas al nexo contractual, no integran en materia de licencias y permisos el supuesto de modificación de condiciones de trabajo del art. 41 ET , supuesto que requiere de manera expresa la cualidad de "sustancial" de la modificación interesada, no predicable de alteraciones poco significativas de acomodación a nuevos tiempos y circunstancias como las llevadas a cabo por la empresa en el caso enjuiciado.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la FEDERACION DE INDUSTRIAS QUIMICAS, ENERGETICAS Y AFINES DE LA CENTRAL SINDICAL UNION GENERAL DE TRABAJADORES, contra la sentencia dictada la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 18 de mayo de 1994 , en autos seguidos a instancia de dicha recurrente, contra la empresa ANTIBIOTICOS, S.A., COMITE DE EMPRESA DE ANTIBIOTICOS, S.A., CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS Y CONFEDERACION SINDICAL INDEPENDIENTE (CSI- CSIF), sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Devuélvase las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ,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. ANTONIO MARTÍN VALVERDE hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ