



Roj: **STS 330/2003 - ECLI:ES:TS:2003:330**

Id Cendoj: **28079140012003101297**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **24/01/2003**

Nº de Recurso: **175/2001**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **JOAQUIN SAMPER JUAN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinticuatro de Enero de dos mil tres.

istos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recursos de casación interpuestos en nombre de la Federación Estatal de Hostelería y Comercio de CC.OO. y de Alcampo, S.A., contra Sentencia de fecha 3 de noviembre de 2000, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento nº 155/2000 promovido por la Federación Estatal de Hostelería y Comercio de CC.OO. contra ALCAMPO, S.A., FETESE UGT, FETICO, FASGA y Comité Intercentros de Alcampo sobre conflicto colectivo.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación Estatal de Hostelería y Comercio de CC.OO., se interpuso demanda de la 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: "1.- El derecho de los trabajadores de Alcampo SA a una reducción de su jornada actual de cuatro horas efectivas de trabajo y en una sola vez. 2.- El derecho de los trabajadores a recibir mensualmente copia del resumen de su jornada laboral con la inclusión de los denominados 'excesos de jornada'. 3.- El carácter de horas extraordinarias que tienen los denominados 'excesos de jornada' por encima del tiempo considerado de cortesía de hasta 5 minutos diarios y la obligación empresarial de acumularlos para compensarlos por tiempo libre en 'jornadas completas'. 4.- el derecho de los representantes de recibir de la empresa la información mensual, correspondientes a los denominados 'excesos de jornada' realizados por cada trabajador a través de las copias de los resúmenes de la jornada realizada. 5.- el derecho de los representantes de los trabajadores a ser consultados por el empresario, con carácter previo a la elaboración de los cuadros horarios y del calendario laboral y ello también en cada supuesto de inicio de un proceso de modificación de los cuadros horarios".

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 3 de noviembre de 2000, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por FECOHT contra ALCAMPO, FETESE UGT, FETICO, FASGA y CTE. INTERCENTROS ALCAMPO y declaramos el derechos de los representantes legales de los trabajadores a recibir trimestralmente de la empresa la información mensual, correspondiente a los denominados 'excesos de jornada' realizados por cada trabajador, así como a ser consultados por el empresario, con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, e, igualmente, en cada supuesto de inicio de un proceso de modificación de los cuadros horarios. Desestimamos el resto de la demanda".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "Primero.- La empresa ALCAMPO, S.A. rige las relaciones laborales con sus trabajadores por medio del Convenio Colectivo de Grandes



Almacenes para los años 1997 a 2000, negociado por ANGED FETICO, FASGA Y CCOO. Segundo.- El presente conflicto afecta a la plantilla de la empresa demandada consistente en 11.500 trabajadores, aproximadamente, distribuidos en diversas Comunidades Autónomas del Estado español. Tercero.- La jornada máxima anual fue fijada en 1802 horas de trabajo efectivo, acordándose que, a partir del 1-1-1998, se reduciría en cuatro horas anuales, e, igualmente, en 1999 y 2000. Cuarto.- El 26 de abril de 2000, el responsable de Recursos Humanos de la empresa emitió una comunicación, de carácter general, del siguiente tenor: 'El artículo 32 del vigente Convenio Colectivo de Grandes Almacenes establece la obligatoriedad de realizar la verificación y control de la jornada anual de trabajo efectivo, con carácter individual, compensado el exceso de tiempo trabajado mediante descanso en el importe de una hora por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la Dirección de la Empresa, procurando ambas partes que los periodos de descanso no coincidan con los periodos punta de producción. En nuestro centro de trabajo, Servicios de Apoyo, el sic cálculo establecido de la jornada anual efectiva de trabajo, desde el día 1 de Marzo de 1999 hasta el día 29 de Febrero de 2.000, a razón de una jornada diaria de 8 horas de lunes a viernes, descontando los festivos y los días de vacaciones establecidos en Convenio, nos dan un saldo de horas trabajadas de 1.817, que superan en 23 horas a la jornada máxima anual de trabajo efectivo fijada para el año 1999, que son 1.794. Del cálculo anterior se deduce que se debe proceder a una compensación de tres días de descanso, para todos los empleados de los Servicios de Apoyo que presten servicios a jornada completa, puesto que las jornadas parciales o reducidas no están incluidas en el sistema de compensación del exceso de jornada anual efectiva'. Quinto.- En la reunión de la Comisión Mixta del Convenio de Grandes Almacenes, celebrada en Madrid el 15 de marzo de 1999, se acordó, en su punto segundo, que: 'A instancia de la representación sindical, se recuerda a todas las empresas la obligatoriedad de que antes del día 31 de Marzo se facilite a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios laborales generales, al igual que la adscripción de los trabajadores a los referidos cuadros horarios. Dada la claridad del mandato, se acuerda que los incumplimientos de este compromiso puedan ser planteados de una manera directa ante los Tribunales, dando por cumplimiento el trámite de conocimiento previo de la Comisión Mixta'. Sexto.- La comisión indicada celebró otra reunión, el 18 de octubre de 1999, en la que se acordó: 1.- 'Que los tiempos de exceso que se produzcan sobre el cuadro horario del Artículo 32.1 son de prestación voluntaria, salvo causa legal, y que, en consecuencia, tienen una de las notas características de las Horas Extraordinarias, la voluntariedad, pero sin que puedan calificarse como tales si se compensan debidamente con descanso conforme a lo previsto en el Artículo 34 del Convenio Colectivo y al criterio de esta Comisión'. 'A fin de facilitar la actualización de tales descansos compensatorios, e independientemente de que el Artículo 32.1 del Convenio contempla una verificación y liquidación anual, es criterio de esta Comisión el que, con carácter trimestral, las empresas procedan a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre el horario del Artículo 32.1 mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo para su acumulación y disfrute en días completos'. Séptimo.- La empresa ALCAMPO, S.A. ha entregado los calendarios laborales a los comités de empresa en febrero de 2000, constanding en algunos casos, como el de Vigo, que para el año 2000 y para el Sector Cajas se reduce la jornada semanal media hora, pasando a ser de 39 horas y 30 minutos, llevándose a cabo la reducción en un día de la semana, adelantando la salida en el turno de mañana y retrasando la entrada en el turno de tarde".

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de Federación Estatal de Hostelería y Comercio de CC.OO. y de Alcampo, S.A..

SEXTO.- Por providencia de fecha 17 de mayo de 2001 se procedió a admitir a trámite los citados recursos y, tras ser impugnados, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó informe en el sentido de considerar procedente el recurso interpuesto por la empresa e improcedente el interpuesto por el sindicato demandante, e instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de enero de 2002, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Federación Estatal de Hostelería y Comercio de CC.OO. (en adelante CC.OO) interpuso ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional demanda de conflicto colectivo frente a la empresa ALCAMPO S,A, solicitando también la citación como partes interesadas de la Federación de UGT (en adelante UGT), la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO), la Federación de Asociaciones Sindicales FAGSA, y el Comité Intercentros de la citada empresa.

En el hecho segundo de la demanda se especificaba que el objeto del conflicto consiste en la "divergente interpretación que tienen las partes sobre los arts. 31 y concordantes del Convenio de Grandes Almacenes y sobre los contenidos del acuerdo de empresa referidos a los excesos de jornada y a las materias de calendario laboral y cuadros horarios". Y en el suplico se interesaba sentencia que declarara: 1º) el derecho de los trabajadores de ALCAMPO a la reducción de su jornada anual en cuatro horas efectivas de trabajo y en una sola



vez; 2º) el derecho de los trabajadores a recibir mensualmente copia del resumen de su jornada laboral con la inclusión de los denominados "excesos de jornada"; 3º) el carácter de horas extraordinarias que tienen los denominados "excesos de jornada" por encima del tiempo considerado de cortesía de hasta 5 minutos diarios y la obligación empresarial de acumularlos para compensarlos por tiempo libre en "jornadas completas"; 4º) el derecho de los representantes legales de los trabajadores a recibir de la empresa la información mensual correspondiente a los denominados "excesos de jornada" realizados por cada trabajador a través de las copias de los resúmenes de la jornada realizada; y 5º) el derecho de dichos representantes a ser consultados por el empresario con carácter previo a la elaboración de los cuadros horarios y del calendario laboral y ello también en cada supuesto de inicio de un proceso de modificación de los cuadros horarios.

Al acto del juicio no comparecieron, pese a su citación en forma, ni FETICO ni el Comité Intercentros. CC.OO desistió de la petición contenida en el punto 3º) del suplico de su demanda. UGT manifestó que comparecía como coadyuvante de la parte demandante y FASGA se allanó a la demanda. La Sala dictó sentencia el 3 de noviembre de 2.000 que, estimando parcialmente la demanda, declaró "el derecho de los representantes legales de los trabajadores a recibir de la empresa la información mensual correspondiente a los denominados "excesos de jornada" realizados por cada trabajador" (punto 4º del suplico) así como el derecho "a ser consultados por el empresario con carácter previo a la elaboración del calendario laboral e igualmente en cada supuesto de inicio de un proceso de modificación de los cuadros horarios" (parte del punto 5º del suplico). Frente a dicha sentencia han interpuesto sendos recursos de casación el Sindicato demandante y la empresa, que han sido impugnados por la respectiva parte contraria. Se han personado también ante esta Sala los sindicatos UGT, FETICO y FAGSA. El primero se ha adherido al recurso de CC.OO y a su escrito de impugnación del recurso de ALCAMPO. Los otros dos han dejado transcurrir los plazos de impugnación sin llevar a cabo ninguna actividad procesal. El Ministerio Fiscal propone en su precepto informe la desestimación del recurso de CC.OO y la estimación del recurso de la empresa.

SEGUNDO.- El recurso de CC.OO consta de un solo motivo de carácter jurídico en el que se denuncia la infracción del art. 31 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, para el trienio 1.997 a 2.000 (BOE 11-11-987) en relación con el art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y los criterios interpretativos recogidos en los arts. 1.282 y 1.284 del código Civil. Pretende con ello el recurrente que se revoque en parte la sentencia impugnada, y se declare también: "el derecho de los trabajadores de ALCAMPO a una reducción de su jornada anual de cuatro horas efectivas de trabajo y en una sola vez" (punto 1º del suplico de la demanda). Sin embargo en el propio recurso reconoce CC.OO que la empresa puede cumplir el mandato convencional "anticipando durante minutos la finalización de la jornada hasta acumular un lapso temporal de 4 horas al año". El motivo es inviable por las razones que pasamos a exponer.

Se afirma en el recurso que el sistema aplicado por la empresa consiste en "ampliar los tiempos de descanso, no computables como tiempo de trabajo efectivo, hasta acumular un lapso temporal de 4 horas al año". No es ese, sin embargo, el método que aparece reflejado en el relato histórico de la sentencia. En su apartado séptimo, único dedicado a este tema, se declara probado exclusivamente que "la empresa ALCAMPO ha entregado los calendarios laborales a los comités de empresa en febrero de 2.000, constando en algunos casos, como el de Vigo, que para el año 2.000 y para el Sector Cajas se reduce la jornada semanal media hora, pasando a ser de 39 horas y 30 minutos, llevándose a cabo la reducción en un día a la semana, adelantando la salida en el turno de mañana y retrasando la entrada en el turno de tarde".

Resulta pues evidente, a la luz de ese escueto relato fáctico que CC.OO. no ha intentado modificar, que la empresa ha cumplido con la obligación de reducir la jornada anual; y lo ha hecho, no mediante la ampliación de los tiempos de descanso de la jornada ordinaria como se le imputa en el recurso, sino reduciendo en media hora la jornada diaria un día a la semana, sistema que el propio sindicato recurrente reconoce como válido, aunque es distinto al que prefiere el sindicato recurrente por considerarlo mas favorable para los trabajadores.

TERCERO.- No puede ignorar esta Sala que la sentencia recurrida, no obstante lo declarado en el hecho probado séptimo, razona luego en su fundamento segundo que "aplicando los criterios de ponderación y razonabilidad, encuentra correcto que la empresa amplíe o disminuya los tiempos de reposo o descanso, siempre dentro del horario diario, lo cual redundará en menos tiempo de trabajo realizado por los empleados, que es de lo que se trata para la justa aplicación de lo dispuesto en el Convenio". Tal argumento permitiría entender que la Sala de la Audiencia Nacional, esta admitiendo como cierto que la empresa si utiliza o puede utilizar el sistema de ampliación de tiempos de descanso que el recurso cuestiona. Aun de ser cierta tal hipótesis, el recurso habría de ser rechazado, pues como vamos a ver, la normativa invocada no establece ningún sistema específico para la reducción horaria y por tanto cualquier sistema razonable es válido para cumplir el pacto de reducción, salvo prácticas abusivas por parte de la empresa como sería el reducir los periodos de descanso diario en fracción de tiempo de tan escasa entidad que no podría ser apreciada por los trabajadores. Pero, de ser ese el sistema realmente empleado, la parte demandante debió haber combatido tal práctica empresarial por abusiva



e incorporado a los hechos probados los exactos términos en que se aplica la reducción, dato sin en cual no habría sido posible a la Sala verificar la existencia de una práctica reprobable.

CUARTO.- En relación con este tema la Audiencia Nacional razona que "el Convenio no contiene ninguna especificación sobre el como y cuando debe efectuarse la cuestionada reducción horaria"; y que "la reducción de las cuatro horas anuales efectuada por la empresa no es arbitraria sino que tiene su amparo en los artículos 20 y 34 ET y 31 y 32 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes".

El art. 31 del citado Convenio para los años 1.997 a 2.000, vigente en la fecha en que se planteó el conflicto colectivo, dispone exclusivamente que "la jornada máxima laboral anual será de 1.802 horas de trabajo efectivo, distribuyéndose la misma conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente. A partir del 1 de enero de 1.998 la jornada máxima se reducirá en 4 horas anuales. Igual reducción (4 horas por año) se efectuara en 1.999 y 2.000". Es evidente pues que no contiene regla alguna de tiempo y forma para la reducción, que la empresa este obligada a respetar.

Por su parte el art. 32 del Convenio solo contiene reglas de interés para el debate en sus números 3 y 4. En el primero señala que las horas de exceso de jornada "se compensarán mediante descanso de una hora por cada hora que exceda de la jornada anual, fijándose de común acuerdo entre empresa y trabajador (...) procurando que los periodos de descanso no coincidan con los periodos punta de producción". Y en el número 4. que cuando por cualquier causa se superara la jornada máxima en cómputo anual, "las horas de exceso que resultaren, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, como horas ordinarias o en tiempo libre equivalente". Previsiones que tampoco imponen ninguna obligación a la empresa del signo de la que pretende el recurrente. Es mas, de su literalidad puede extraerse una conclusión opuesta a la pretendida por la parte recurrente. Pues si el convenio permite compensar los excesos de jornada anual con "descansos" que no coincidan con las horas punta de producción o con mayor "tiempo libre equivalente", no es irrazonable ni ilógico afirmar que la empresa puede aplicar dicho sistema para reducir las cuatro horas de jornada anual. Conclusión que refuerza el contenido de la Disposición Transitoria Sexta del Convenio que autoriza a las empresas, para "dar cumplimiento a la reducción del número de horas a distribuir anualmente (...) a variar el horario de trabajo de los trabajadores afectados por la reducción". Sistema también muy distinto del de reducción de las 4 horas de trabajo en un solo día, que propugna el recurso.

Finalmente, el art. 36.4 del Estatuto de los Trabajadores se limita a establecer que "anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo". Ninguna obligación genera, pues, respecto del tema debatido. La única conclusión que, sobre esa cuestión, cabe extraer de dicho precepto es que la elaboración del calendario corresponde a la empresa, como una expresión mas de su poder de dirección. De ahí que la sentencia, para reafirmar la validez de la decisión patronal, cite el art. 20.1 del propio Estatuto, al ser este uno de los preceptos en que dogmática y jurisprudencialmente se viene residenciando dicho poder.

QUINTO.- De otro lado cabe señalar que la sentencia tampoco ha infringido los preceptos del C.Civil que cita el recurso. No es necesario acudir al canon del art. 1.284 CC ("si alguna cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos deberá entenderse en el mas adecuado para que produzca efecto"), porque la cláusula discutida produce efecto, tanto si la reducción se realiza en una sola vez como pretende CC.OO, como si se utiliza para lograrlo cualquiera de los otros dos sistemas (reducción en media hora a la semana que es el que consta probado, o mediante la razonable ampliación de los tiempos de descanso). Además la aplicación del citado artículo se postula con apoyo en una mera opinión de CC.OO, sin soporte fáctico alguno. Sostiene éste que "la primera finalidad de la reducción de jornada establecida en el art. 31 del Convenio es la disminución de la presencia del trabajador en la empresa". Pero dicha finalidad no consta en el art. 31 del Convenio en el que solo se ha plasmado la reducción y no sus objetivos. No pasa pues de ser un mera hipótesis, ciertamente, no exenta de lógica, pero que como tal carece de virtualidad para acreditar aquella supuesta finalidad.

De otro lado, no es posible acudir tampoco a la regla del art. 1.282 ("para juzgar la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de estos, coetáneos y posteriores al contrato"), porque CC.OO no ha aportado el documento que esgrime como único acto de empresa posterior al convenio. El sindicato aludía en el hecho tercero de su demanda -- presentada el 4 de julio de 2.000 -- a la existencia de un comunicado empresarial de fecha 2 de febrero de 1.998 en el que se notificaba a los trabajadores "que por tratarse del primer año de aplicación del Convenio no estaba en condiciones de reducir las 4 horas de jornada de una sola vez, dado que era la primera vez que se establecían calendarios individuales". Sin embargo no lo presentó en juicio ni en ningún otro momento; y así lo destaca la sentencia recurrida: "la parte actora no ha aportado la pretendida comunicación empresarial de 2 de febrero de 1.998, quedando todo reducido a meras alegaciones". No deja por ello de sorprender que en el recurso se invoque de nuevo dicha comunicación sin intentar la modificación de los hechos probados y sin ningún soporte probatorio.



Razones todas que conducen a la desestimación del recurso de CC.OO; interpuesto por cierto, en un momento en que el tema debatido carece de interés para las partes en conflicto, dado el tenor del art. 31 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes vigente durante el periodo 2001- 2005 (BOE 10-1-01).

SEXTO.- Veamos ahora el recurso de la empresa. Como antes hemos especificado, la sentencia recurrida, en relación con el punto 5) del suplico de la demanda, declaró el derecho de los representantes sindicales "a ser consultados por el empresario con carácter previo a la elaboración del calendario laboral e igualmente en cada supuesto de inicio de un proceso de modificación de los cuadros horarios". Tal pronunciamiento supuso, en puridad, la estimación solo parcial de la pretensión actora que en este punto incluía también el derecho "a ser consultados por el empresario con carácter previo a la elaboración de los cuadros horarios", y este no ha sido reconocido por la sentencia.

Combate ALCAMPO dicho pronunciamiento, porque entiende que no tiene obligación de consultar a los representantes legales de los trabajadores, "siempre que los calendarios laborales o la modificación de los cuadros horarios se ajusten al acuerdo suscrito con el Comité Intercentros sobre distribución de jornada en fecha 11 de marzo de 1.998". Con tal fin articula su recurso en dos motivos amparados respectivamente en los apartados d) y e) del art. 205 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Con el primero de ellos, que denuncia error en la apreciación de la prueba, pretende la inclusión en el relato fáctico de la sentencia de un nuevo hecho probado, que sería el octavo, para hacer constar que: "con fecha 11 de marzo de 1.998 se celebró una reunión entre la empresa y el Comité Intercentros de la misma, en cuyo punto tercero se trató de la distribución de la jornada laboral, alcanzándose un acuerdo de distribución de la jornada laboral en el que se establecían los procedimientos para las modificaciones de horarios en el calendario laboral, e igualmente se establecía que 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, fijándose en el citado acuerdo de distribución de jornada un modelo de cuadro de turnos y horarios".

En autos aparece incorporado a petición de ambas partes (folios 86 a 92, ramo de prueba de la parte demandada, y 281 a 290, prueba de la empresa) el citado documento. Consta en él: a) que en reunión celebrada el 11-3-98 entre la empresa y el Comité Intercentros, que está integrado por trece miembros, pertenecientes en su totalidad a los sindicatos FETICO, CC.OO. y UGT, se negoció la distribución de la jornada laboral; y que tras el oportuno debate se llegó a un acuerdo, que fue suscrito por los 7 miembros de FETICO y los 2 de CC.OO, y rechazado por los 4 miembros de UGT. El citado acuerdo consta de 4 puntos. En el primero se establece: "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 – consta en hechos probados que la empresa tiene 11.500 empleados aproximadamente – 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". El punto 2 es del siguiente tenor: "La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de marzo y el último día de febrero del año siguiente". El punto 3 comienza señalando que "las modificaciones de los horarios en el calendario laboral no podrán suponer variaciones a 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". Y a continuación se enumeran y desarrollan los sistemas de "variación de horario semanal", "variación del horario semanal dentro de un ciclo mensual" y "variación del horario semanal dentro de un ciclo anual". Finalmente en el punto 4 se fijan los criterios que deberán contemplar "las variaciones horarias y la distribución de los horarios". Como anexo al pacto, aparece unido un modelo impreso de "cuadro de turnos y horarios".

No obstante adecuarse la redacción ofrecida al contenido del citado documento, el motivo no puede prosperar porque la revisión pretendida es irrelevante para influir en el sentido del fallo, como mas adelante se verá. Lo que no es óbice para que la Sala pueda razonar sobre el referido acuerdo, por tratarse de hecho conforme entre las partes.

SEPTIMO.- En el segundo motivo invoca la empresa como infringidos los arts. 32 y 65 del Convenio Colectivo y 34.6 ET, así como la Disposición Adicional Tercera A) del R.D. 1.561/1995 de 21 de septiembre. Veamos pues cuales son los derechos que dichos preceptos reconocen a los representantes de los trabajadores.

I. El art. 63.3 ET dispone que "solo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comités Intercentros (...) que no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación". A su amparo, el art. 65 del Convenio Colectivo dispone, en lo que ahora resulta de interés, que: "en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para



servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general" (apartado a). Y mas adelante (apartado c) añade que "el Comité Intercentros asume las competencias previstas en los arts. 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores".

No especificó CC.OO en su demanda, si el derecho de consulta cuyo reconocimiento pretendía en el punto 5º del suplico de su demanda, lo reclama para el Comité Intercentros que se creó en Alcampo de acuerdo con dicho precepto, o para los representantes de los trabajadores en cada centro. Dado el tenor del art. 65 del Convenio parece lógico que lo pida para el primero, puesto que las cuestiones debatidas afectan a todos los centros de trabajo de la empresa. En cualquier caso, el precepto convencional no reconoce al Comité Intercentros mas competencias que las enumeradas en los arts. 41 y 64 ET. En definitiva, solo la negociación de las modificaciones sustanciales colectivas de la jornada de trabajo o del horario, prevista en el art. 41.1. a y b), puesto que el art. 64 no reconoce a los representantes de los trabajadores ninguna otra en relación con el calendario laboral o los cuadros horarios. Es claro pues que de dicho precepto no surge para el Comité Intercentros un derecho de consulta previa en relación con la elaboración del calendario laboral. Si tiene, de acuerdo con el art. 41 ET y 65 del C.Colectivo, el derecho a negociar un acuerdo para toda modificación sustancial de las previsiones del convenio colectivo que afecten al "horario de trabajo".

II. El art. 32.1 del Convenio, con el rótulo de "distribución de la jornada", señala en su párrafo primero, por lo que se refiere al tema debatido, que "durante el primer trimestre del año natural, las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores los cuadros horarios laborales generales y a partir del primero de enero de 1.998, facilitarán igualmente la adscripción de los trabajadores a los cuadros horarios a fin de que, con periodicidad anual, los trabajadores conozcan el momento en que deben prestar el trabajo". Les reconoce pues derecho a que la empresa les proporcione los cuadros horarios laborales generales, mas no el derecho de consulta previa a su elaboración; y nada dice del calendario laboral.

III. El art. 36.4 del Estatuto de los Trabajadores, ya lo hemos dicho en el fundamento cuarto, atribuye a la empresa la elaboración del calendario laboral anual, sin imponerle ninguna obligación de consultar a los representantes de los trabajadores.

IV. Finalmente, la Disposición Adicional Tercera A) del R.D. 1.561/95 dispone, en la parte que aquí interesa, que "sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, estos tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores".

En conclusión. Conforme a los anteriores preceptos, el Comité Intercentros solo tiene derecho a negociar las modificaciones sustanciales relativas al horario (art. 65 del C.Colectivo en relación con el 41 ET) y a ser consultados y emitir un informe previo a la elaboración del calendario laboral (D.A.T del R.D. 1561/1995). Y esos son, cabalmente, los dos únicos que les reconoce la sentencia recurrida, rectamente interpretada.

OCTAVO.- En realidad, la empresa no cuestiona que sean esos los derechos que corresponden al Comité Intercentros. Lo que afirma, como argumento de cierre de su recurso, es que las previsiones legales se han superado, en favor del Comité, por el acuerdo de 11 de marzo de 1.998 y a éste hay que estar, por respeto a la autonomía colectiva.

Es evidente que los derechos de negociación y consulta que las normas legales otorgan a los representantes de los trabajadores, operan como derechos mínimos, que no pueden ser renunciados, pero si mejorados o ampliados por la negociación colectiva; y también que dichos representantes pueden, en uso de tales derechos, llegar a pactos con la empresa. En el presente caso es evidente que el acuerdo de 11-3-98, adoptado en desarrollo del art. 32 del Convenio – así se dice en el acta de la reunión en que se alcanzó – es expresión de esa facultad negociadora que no atañe a ningún derecho irrenunciable. Por consiguiente el Comité no podrá exigir de la empresa, con éxito, otro cumplimiento del art. 32 del Convenio distinto al que él mismo pactó en el acuerdo del 98, mientras éste mantenga su vigencia.

Ocorre, sin embargo, que el acuerdo del 98, no contiene ninguna estipulación respecto del calendario laboral y por tanto la decisión que se impugna esta plenamente adecuada a las previsiones del R.D. La empresa parece entender lo contrario al aludir al punto 3 del acuerdo, que habla de "modificación de los horarios en el calendario laboral". Y razona así: si los horarios están incluidos en el calendario laboral, y respecto de aquellos solo asumió el compromiso de facilitarlos al Comité una vez redactados, no tiene ya ninguna obligación de consultar antes de elaborar el calendario laboral. Pero el silogismo parte del error de identificar cuadros horarios con calendario



laboral, cuando son instrumentos de regulación del tiempo de trabajo claramente diferenciados y que no cabe confundir, aunque sea normal incluir los cuadros horarios en el calendario laboral. Así lo señaló esta Sala en su sentencia de 18-9-00 (rec. 4240/99) en la que se recuerda que dicha inclusión ya no es obligada, tras la derogación del R. De 2001/83, porque no la impone el art. 34.6 ET.

Por consiguiente, el hecho de que en virtud del pacto del 98 la empresa no tenga mas obligación respecto de los cuadros horarios que facilitarlos al Comité antes de su publicación – razón por la que la sentencia recurrida, no le reconoce el derecho de consulta previa que para dichos cuadros pretendía CC.OO. – en nada empece para que esté obligada a respetar el derecho que otorga la Disposición Adicional Tercera del R.D. 2.561/1995 a los representantes de los trabajadores y les reconoce la sentencia, a ser consultados con carácter previo a la elaboración del calendario laboral. Derecho sobre el que nada pactó el Comité en el susodicho acuerdo y cuyo ejercicio no es en modo alguno indiferente para los trabajadores, sobre todo a partir de la Ley Orgánica 2/1996, dada la facultad de la empresa de incluir en el calendario, de entre los días previamente fijados por la Autoridad competente, los domingos y festivos en que va abrir sus puertas.

NOVENO.- Otro tanto cabe afirmar respecto del derecho que la sentencia reconoce al Comité, a ser consultado "en cada supuesto de inicio de un proceso de modificación de los cuadros horarios". Para tales cuadros, el acuerdo del 98, no impone mas obligación a la empresa que la de ajustarse a los sistemas que en el se establecen y por tanto ninguna otra obligación le corresponde, mientras que el acuerdo siga vigente y respete los sistemas pactados. De ahí que "por proceso de modificación de los cuadros horarios" que es la expresión que aparece en el fallo de la sentencia, no deba entenderse la opción por una de las tres alternativas pactadas, sino la introducción de cualquiera otra distinta. En este último caso, es decir, si la empresa pretendiera modificar unilateralmente los actuales sistemas pactados para introducir alteraciones de horario, es evidente que surgiría el derecho de consulta que la sentencia reconoce al Comité, porque esta implícito en el derecho a llegar a un acuerdo al respecto, que les reconoce el art. 41 ET. Y éste es, cabalmente, el derecho de consulta que reconoce la sentencia. Sin perjuicio, como es obvio, del otro derecho que asiste al Comité, mientras el acuerdo del 98 mantenga su vigencia: accionar frente cualquier modificación de los cuadros, para que la empresa respete lo pactado.

Procede, por consiguiente, oído el Ministerio Fiscal, desestimar el recurso de casación interpuesto por la empresa, condenando a esta a la pérdida del depósito efectuado para recurrir (art. 215). Sin costas (art. 233.2 LPL).

FALLAMOS

Desestimamos los recursos de casación interpuestos en nombre de la Federación Estatal de Hostelería y Comercio de CC.OO. y de Alcampo, S.A., contra Sentencia de fecha 3 de noviembre de 2000, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que confirmamos, en el procedimiento nº 155/2000. Sin costas. Se decreta la pérdida de los depósitos constituidos para recurrir formalizados por Alcampo, S.A., a los que se dará el destino legal que corresponda.

Devuélvanse las actuaciones al órgano jurisdiccional que corresponda ,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. Joaquín Samper Juan hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.