



Roj: **STS 3941/2005 - ECLI:ES:TS:2005:3941**

Id Cendoj: **28079140012005100673**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **16/06/2005**

Nº de Recurso: **118/2004**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MILAGROS CALVO IBARLUCEA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a dieciséis de Junio de dos mil cinco.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por el Letrado D. JUAN CARLOS FERNÁNDEZ CAZALLAS en nombre y representación de SCHINDLER, S.A. contra la sentencia de fecha 14 de junio de 2004, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en autos nº 7/2004, seguidos a instancia de COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS, UNIÓN SINDICAL OBRERA, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES Y ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE ASTURIAS contra SCHINDLER, S.A. sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Han comparecido en concepto de recurridos la Abogada D^a MARINA PINEDA GONZÁLEZ en nombre y representación de UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES - UNIÓN REGIONAL DE ASTURIAS y el Abogado D. ENRIQUE LILLO PÉREZ en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS.

Es Magistrada Ponente la Excm. Sra. D^a. MARÍA MILAGROS CALVO IBARLUCEA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 14 de junio de 2004 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias dictó sentencia en la que se declararon probados los siguientes hechos: "1º) El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores de la empresa Schindler, S.A., dedicada al montaje, reparación y conservación de aparatos elevadores y escaleras mecánicas, que prestan servicios en los centros de trabajo de Oviedo, Gijón y Avilés. 2º) Rigen sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo de empresa, con vigencia para los años 2002 a 2004. 3º) El referido Convenio establece en su artículo 5 una jornada anual para el presente año de 1.760 horas de trabajo efectivo, y, al mismo tiempo, determina que la jornada de los trabajadores se desarrollará de forma partida de lunes a viernes, por un total de 40 horas semanales. 4º) Esta jornada semanal, en relación a la jornada anual, produce un exceso de 8 días para los trabajadores que disfruten sus vacaciones en el mes de julio y de 9 días para los trabajadores que disfruten sus vacaciones en el mes de agosto. 5º) Desde hace al menos 14 años los días de exceso de jornada se compensaron con descansos en las fechas elegidas por los trabajadores, siendo autorizado su disfrute a menos que, por necesidades de la empresa, no fuera posible. Ocasionalmente, cuando por razón del servicio que presta resultaba necesario para la adecuada organización y funcionamiento del mismo, el disfrute de los descansos fue fijado por la empresa. 6º) A comienzos del mes de diciembre de 2003, la empresa decidió variar el sistema de disfrute de los descansos e inició conversaciones con los representantes de los trabajadores. En la última reunión, celebrada el 9 de marzo de 2004, la empresa propuso la imposición de 6 días por la Compañía y dos a disposición del personal; ante la falta de acuerdo, hizo entrega a la parte social de los calendarios de Oviedo, Gijón y Avilés, para el año 2004, en los que figuran los días de descanso repartidos en dos grupos. 7º) El actor de conciliación ante la UMAC, celebrado el día 12 de abril de 2004, concluyó sin avenencia."



En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que estimando parcialmente las demanda en conflicto colectivo formulada por los Sindicatos Comisiones Obreras de Asturias, Unión Sindical Obrera, Unión General de Trabajadores y la Asociación de Trabajadores de Asturias contra la empresa Schindler, S.A., declaramos el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a continuar disfrutando los descansos compensatorios resultantes del exceso de jornada anual en las fechas que ellos elijan, salvo que concurran necesidades de la empresa que lo impidan, y declaramos nula la medida impuesta por la demandada por lo que se atribuyó unilateralmente la capacidad de decisión sobre las fechas de disfrute de tales días, así como las fechas impuestas para el año 2004, condenándola a adoptar las medidas necesarias para la efectividad de todo ello."

SEGUNDO.- Por el Letrado D. JUAN CARLOS FERNÁNDEZ CAZALLAS en nombre y representación de SCHINDLER, S.A. se formalizó el presente recurso de casación que tuvo entrada mediante escrito en el Registro General de este Tribunal el 16 de noviembre de 2004, en el que se denuncia infracción legal del artículo 34 número 6 del Estatuto de los Trabajadores , produciéndose una interpretación errónea del artículo 41 de la misma Ley sustantiva en relación con los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores , el artículo 5.3 del Convenio Colectivo para el personal de Schindler, S.A. en Asturias.

TERCERO.- Por providencia de esta Sala de fecha 18 de noviembre de 2004 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalicen su impugnación en el plazo de diez días, habiéndolo verificado mediante escritos presentados en el Registro General de este Tribunal los días 4 de enero y 16 de febrero de 2005 por el abogado D. ENRIQUE LILLO PÉREZ actuando en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN NACIONAL DE COMISIONES OBRERAS y por la abogada D^a MARINA PINEDA GONZÁLEZ en nombre y representación de UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES - UNIÓN REGIONAL DE ASTURIAS, respectivamente.

CUARTO.- Evacuado el traslado de impugnación, por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso IMPROCEDENTE. Instruida la Excm. Sra. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 9 de junio de 2005.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los trabajadores de SCHINDLER, S.A. tienen atribuida en virtud del Convenio Colectivo de empresa una jornada anual de 1.760 horas y de 40 horas semanales. Esta jornada semanal, en relación a la anual produce un exceso de 8 días para los trabajadores que disfrutaban vacaciones en julio y de 9 para los que disfrutaban en agosto.

A lo largo de al menos catorce años el exceso de jornada se compensa con descansos en fechas que eligen los trabajadores, y su disfrute es autorizado por la empresa a menos que, por necesidades de la empresa no fuera posible, y ocasionalmente, cuando por razón del servicio que presta resultaba necesario para la adecuada organización y funcionamiento del mismo, el disfrute de los descansos era fijado por la empresa.

La empresa hizo entrega a la parte social de los calendarios para Oviedo, Gijón y Avilés, para el año 2004, en los que figuran los días de descanso repartidos en grupos.

Los sindicatos demandantes promovieron conflicto colectivo solicitando que se declare el derecho de los trabajadores afectados a continuar eligiendo ellos mismos los días de descanso compensatorio y a que se reconozca nula o subsidiariamente injustificada la medida impuesta por la empresa demandada.

La sentencia recurrida estimó en parte la demanda y declaró el derecho de los trabajadores afectados a continuar disfrutando los días de descanso compensatorio en las fechas que elijan, salvo que concurran necesidades que lo impidan, y declaró nula la medida por la que la empresa se atribuyó designar las fechas de disfrute de tales días, así como las impuestas para el año 2004.

SEGUNDO.- Recurre la empresa en casación, alegando la infracción del artículo 34-6 del Estatuto de los Trabajadores , con interpretación errónea del artículo 41 del citado texto legal , en relación con sus artículos 5 y 20, y del artículo 5.3º del Convenio Colectivo de Schindler, S.A. en Asturias.

Se invoca, en consecuencia, la facultad organizativa de la empresa, una de cuyas manifestaciones es la elaboración del calendario anual, que el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores atribuye a la empresa. Es evidente que la empresa posee esa facultad, pero no es omnímoda ya que deberá respetar tanto las normas de carácter necesario, fiestas nacionales, locales, así como pactadas en convenio y el conjunto de condiciones que vengán rigiendo la jornada como resultado de acuerdos entre las partes o de una voluntad unilateral de la empresa cuando en este último caso se haya incorporado el acervo contractual de los trabajadores.



En primer lugar y por lo que respecta a la posibilidad que reconoce el artículo 41 de modificación de las condiciones de trabajo, deberá discernirse con arreglo al citado precepto la naturaleza, colectiva o unilateral que posee la condición disfrutada hasta la fecha.

De la descripción aportada en hechos probados se desprende el carácter de condición de índole colectiva, pues venía siendo disfrutada indistintamente por los trabajadores de hace catorce años, con origen en la voluntad unilateral de la empresa, que permitía a los trabajadores elegir las fechas del disfrute compensatorio con la excepción de las necesidades de la empresa y por excepción lo fijaba la empresa cuando era necesario para la organización y funcionamiento de aquélla.

La implantación de un calendario en el que de antemano se establece ese disfrute no se compagina con el modo en que operaba la condición, pues el calendario posee connotación de distribución ordinaria de la jornada a lo largo del año y la peculiaridad del estado de cosas entre la empresa y los trabajadores es que como regla general éstos eligen y como excepción, la empresa concede el descanso en otra fecha y como excepción de grado mayor, para distinguirla del supuesto anterior, la empresa fija la fecha por ser necesario para la organización y funcionamiento.

Deberá por lo tanto valorarse en qué medida se ha dado cumplimiento al artículo 41.4º del Estatuto de los Trabajadores, el cual exige para llevar a cabo esa modificación efectuar un período de consultas no inferior a quince días con los representantes de los trabajadores con vistas a la obtención de un acuerdo.,

Consta en el hecho probado sexto que a comienzos del año 2003 la empresa inició conversaciones con los representantes de los trabajadores, aunque no consta que se observara formalmente el plazo de quince días señalado por el artículo 41.4º del Estatuto de los Trabajadores .

En cuanto a las formalidades exigibles en defecto de acuerdo con los representantes de los trabajadores, no consta que se cumpliera la exigencia del citado artículo 41 en su apartado 3, notificación a los afectados y sus representantes, finalizado el período de consultas, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

La sentencia recurrida declaró la nulidad de la medida adoptada por no haber acudido la empresa a los mecanismos previstos, y así resulta del iter observado, por lo que no cabe predicar infracción del artículo 41 en relación con el artículo 34.6, ambos del Estatuto de los Trabajadores .

El recurso contiene la cita de dos preceptos, el artículo 5-C y el artículo 20, ambos del Estatuto de los Trabajadores. El primero se refiere al deber del trabajador de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y del artículo 20 no se designa apartado pero en todo caso es el precepto que consagra el principio de dirección y organización a cargo de la empresa, insistiendo el recurrente en la necesidad de respetar el ejercicio de dicha potestad que descansa en el empresario.

La reclamación que se dirime no implica desobediencia sino ejercicio de un legítimo derecho a acudir a los Tribunales para solventar una discrepancia que no gira en torno exclusivamente a una cuestión de mantenimiento de la disciplina sino que cuenta con un aspecto del mayor relieve, la existencia de una condición más beneficiosa, al margen de la cual se mantiene intacta en todo su vigor la potestad empresarial de dirección y organización. El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores es el recordatorio esquemático de las fronteras de esa potestad y en orden a su contenido y pautas formales de actuación allí donde el contenido es menos relevante y cobra importancia la relación de comunicación con los trabajadores y sus representantes y la creación al menos de una garantía de puesta en conocimiento.

En cuanto a la cita de infracción del artículo 5.3º del Convenio Colectivo de empresa, el precepto ordena en punto al calendario laboral a estar a lo que establece el artículo 37.2º del Estatuto de los Trabajadores, y lo cierto es que en ese apartado de la norma estatutaria se hace referencia a las fiestas laborales retribuidas no recuperables, las facultades del Gobierno para trasladar las fiestas de carácter nacional y a las de las Comunidades Autónomas, deduciéndose de lo anterior un posible error en la cita del precepto. En todo caso no se advierte en relación al mismo infracción de su contenido por la sentencia que se recurre.

TERCERO.- Por lo expuesto, y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. JUAN CARLOS FERNÁNDEZ CAZALLAS en nombre y representación de SCHINDLER, S.A. sin que haya lugar a hacer pronunciamiento en costas.

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 el Letrado D. JUAN CARLOS FERNÁNDEZ CAZALLAS en nombre y representación de SCHINDLER, S.A. contra la sentencia de fecha 14 de junio de 2004 , dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en autos nº 7/2004 , seguidos a instancia de COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS, UNIÓN SINDICAL OBRERA, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES Y ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE ASTURIAS contra SCHINDLER, S.A. sobre CONFLICTO COLECTIVO. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de procedencia ,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. María Milagros Calvo Ibarlucea hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ