

USO-Madrid Jurídico

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO QUINCENAL DE

UNIÓN SINDICAL OBRERA
DE MADRID

19 octubre
2015. Nº 44



Calendario de trabajo. Se solicita que el calendario de centro sea anual y no trimestral y en él se incluyan las vacaciones, horarios y turnos de cada trabajador adscritos a cada centro de trabajo

Estimados compañeros y afiliados/as, en este artículo, vamos a comentaros la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de julio de 2015, recurso nº 192/2014. Ponente: Excm. Sra. D.ª María Luisa Segoviano Astaburuaga. Dicha Sentencia hace referencia a que en el artículo 34.6 del [Estatuto de los Trabajadores](#) ordena la publicación del calendario laboral. El problema litigioso se plantea sobre cuál sea el contenido de ésta obligación de publicación, referida a los horarios que se contemplan en el referido precepto convencional.

El Estatuto de los Trabajadores no obliga a la publicación de los horarios. Esta obligación venía impuesta en el artículo 4 del Real Decreto 2001/1983 que regulaba la jornada de trabajo y jornadas especiales. Pero éste Decreto quedó derogado por la Ley 11/1994 y por la Disposición Derogatoria Única del Real Decreto 1561/1995. Este último Decreto es el que ha pasado a regular la jornada y no contiene mandato alguno que obligue al empresario a incluir los horarios en el calendario laboral. Por tanto, es más que dudoso que el empresario esté obligado a incluir los horarios en el calendario que haya de publicar en cumplimiento del mandato del [artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET).

La sentencia de 24 de enero de 2003, recurso 175/2001, reitera la no obligación de incluir los horarios en el calen-

dario laboral, estableciendo lo siguiente: "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 Real Decreto 2001/83, porque no la impone el [art. 34.6 ET](#)".

Como **ANTECEDENTES DE HECHO** destacar los siguientes:

PRIMERO.- Se presentó demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional frente a ALSTOM TRANSPORTE SA, interesan-

USO-MADRID
C/ VALLEHERMOSO, 78
3ª -6ª PLANTA
28015 MADRID
TLFNO.: 91 598 63 30
FAX: 91 534 62 41

¡Visita la
nueva WEB!

www.uso-madrid.es



do se dicte sentencia por la que se declare: "El derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que la empresa establezca un calendario laboral específico, con especificación vacaciones, horarios y turnos de trabajo antes del 25 de diciembre de cada año y referido al calendario laboral del año posterior y, por lo tanto, condene a la empresa a que cumpla con esta obligación."

SEGUNDO.- El conflicto colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa, división TLS (Servicio de Mantenimiento de Trenes) que tiene centros de trabajo en Madrid, Toledo, Barcelona, Murcia y Sevilla, cuyo número asciende aproximadamente a 600. **TERCERO.** - El convenio colectivo de la empresa demandada para el período 1-04-2005 a 31-03-2009 se publicó en el BOE de 31-08-2009.- El convenio para el período 1-04-2009 a 31-03-2013 se publicó en el [BOE de 28-10-2011](#).

CUARTO .- La empresa demandada publicaba un calendario base antes del 15 de noviembre de cada año, que incluía las fiestas oficiales de cada año.- Una vez realizado el Calendario Base cada trabajador marcaba en él sus vacaciones solicitándolo por escrito a la Empresa, antes del 10 de diciembre.- Recibidas las peticiones de los trabajadores la Empresa elaboraba y publicaba el Calendario del Centro antes del 25 de diciembre del año anterior. Dicho calendario incluía los días de trabajo, descanso y turnos de cada trabajador adscrito a cada centro de trabajo.

QUINTO .- En el año 2013 la empresa continúa el mismo proceso para la elaboración del calendario, aunque publica trimestralmente los calendarios individualizados de cada trabajador en cada centro de trabajo.

Como **FUNDAMENTOS DE DERECHO DE HECHO** los más importantes son los que a

continuación se exponen:- Los preceptos aplicables a la cuestión controvertida son: El [artículo 34.5 ET](#), que establece: "Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo".

El **artículo 35 del Convenio Colectivo de la empresa Alstom Transporte SA**, vigente desde el 1 de abril de 2009 a 31 de marzo de 2013, BOE 28 de octubre de 2011 que dispone: Ambas partes se comprometen a elaborar el calendario laboral anual de la forma siguiente: "La Empresa elaborará el Calendario Base (con las fiestas oficiales de cada Centro de trabajo) antes del 15 de noviembre del año anterior. Una vez realizado el Calendario Base cada trabajador marcará en el sus vacaciones solicitándolo por escrito a la Empresa, antes del 10 de diciembre. Una vez recibidas las peticiones de los trabajadores la Empresa elaborará y publicará el Calendario del Centro antes del 25 de diciembre del año anterior. Cualquier modificación posterior del Calendario Laboral del Centro requerirá el acuerdo del Comité de Empresa".

Tanto el [artículo 34.6 ET](#), como el 35 del Convenio Colectivo de Empresa establecen la obligación de la empresa de elaborar "el calendario", estableciendo el artículo 34.6 que se elaborará "anualmente" y disponiendo el artículo 35 del Convenio Colectivo de Empresa que "las partes se comprometen a elaborar el calendario laboral anual..." lo que permite concluir que, a tenor del sentido literal de los preceptos aplicables -primer canon hermenéutico, en virtud de lo establecido en el artículo 1281 CC - la obligación impuesta a la empresa es la de elaborar un calendario laboral anual. Los preceptos aplicables se refieren a "calendario" en singular y no a "calendarios", fijando la periodicidad

El calendario del centro de trabajo ha de contener las fiestas oficiales de cada centro y vacaciones solicitadas y concedidas a cada trabajador. El calendario es único y anual.

del mismo, que ha de ser anual. Por lo tanto, con la salvedad que luego se consignará, no procede la elaboración de calendarios trimestrales, sino que el calendario ha de ser único y anual, lo que en principio conduciría a estimar el recurso formulado.

Ocurre, sin embargo, que ni el [artículo 36.4 ET](#) ni el 35 del Convenio Colectivo de empresa son muy explícitos en cuanto al contenido que ha de tener el citado calendario laboral.

En efecto, el [artículo 34.6 ET](#) se limita a exponer que "anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral". El artículo 35 del Convenio contiene mayores precisiones ya que, por una parte prevé que la empresa ha de elaborar el Calendario Base, en el que se han de recoger las fiestas oficiales de cada centro de trabajo, antes del 15 de noviembre del año anterior a aquel en que se vaya a aplicar el calendario y, por otra, que cada trabajador ha de marcar en el Calendario Base sus vacaciones, solicitándolas por escrito a la empresa antes del 10 de diciembre, procediendo la empresa a elaborar y publicar el Calendario de Centro de trabajo antes del 25 de diciembre. Por lo tanto, por mor de lo dispuesto en el Convenio Colectivo de empresa, el calendario del Centro (suma del Calendario Base elaborado por la empresa y las vacaciones pedidas -y concedidas- por cada uno de los trabajadores) ha de contener estos dos elementos, a saber, fiestas oficiales de cada centro de trabajo y vacaciones solicitadas y concedidas a cada trabajador. Calendario que, como ha quedado anteriormente consignado es único y anual.

Esta Sala ha tenido ocasión de pronunciarse respecto al contenido del calendario laboral y lo ha hecho en sentencia de 18 de septiembre de 2000, recurso 4240/1999, en la

que se contiene el siguiente razonamiento: "El artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores ordena la publicación del calendario laboral. El problema litigioso se plantea sobre cuál sea el contenido de ésta obligación de publicación, referida a los horarios que se contemplan en el referido precepto convencional. El Estatuto de los Trabajadores no obliga a la publicación de los horarios. **Esta obligación venía impuesta en el artículo 4 del Real Decreto 2001/1983 que regulaba la jornada de trabajo y jornadas especiales. Pero éste Decreto quedó derogado por la Ley 11/1994 y por la Disposición Derogatoria Única del Real Decreto 1561/1995. Este último Decreto es el que ha pasado a regular la jornada y no contiene mandato alguno que obligue al empresario a incluir los horarios en el calendario laboral.** Por tanto, es más que dudoso que el empresario esté obligado a incluir los horarios en el calendario que haya de publicar en cumplimiento del mandato del artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores."

La sentencia de 24 de enero de 2003, recurso 175/2001, reitera la no obligación de incluir los horarios en el calendario laboral, estableciendo lo siguiente: "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](#)".

A la vista de las anteriores consideraciones procede estimar en parte el recurso formulado y, tras casar y anular la sentencia impugnada, estimar en parte la demanda

interpuesta, en el sentido de declarar el derecho de los demandantes a que la empresa elabore un único Calendario anual de Centro antes del 25 de diciembre, en el que aparezcan recogidas las vacaciones de cada trabajador, desestimando los restantes extremos contenidos en la demanda.

No empuja tal conclusión el que la empresa viniera publicando el Calendario anual del Centro antes del 25 de diciembre de cada año, en el que aparecían los días de trabajo, descanso y turnos pues, el Convenio Colectivo de empresa, vigente del 1 de abril de 2005 a 31 de marzo de 2009 ([BOE 31 de agosto de 2009](#)), en su artículo 20.2 establecía: "Elaboración de calendarios: Con el fin de atender en lo posible la conveniencia de los trabajadores, y para cumplir el compromiso de publicar antes del 15 de febrero de cada año los calendarios de turnos con las vacaciones asignadas, antes del 1 de febrero de cada año se realizara el calendario de vacaciones, con arreglo a los siguientes criterios: Antes del 1 de enero cada trabajador solicitara su petición de calendario de vacaciones. En los casos en que, por acumulación de peticiones, hubiera que seguir un orden distinto al pedido, se aplicarían turnos rotativos, de acuerdo con el sistema iniciado en 1995. El calendario será elaborado en la Comisión de Interpretación y Vigilancia a propuesta de la Empresa, resolviéndose en ella las reclamaciones y problemas que se planteen al respecto."

Es cierto que, tras la publicación del nuevo Convenio Colectivo ([BOE de 28-10-2011](#)), con regulación diferente a la existente hasta entonces, la empresa continuó publicando el Calendario anual de Centro en el que constaban, no solo las vacaciones -dato exigido por el nuevo Convenio- sino también los horarios y turnos de trabajo -que no aparecían contemplados en el nuevo Convenio- cesando

en dicha práctica en el año 2013, en el que comenzó a publicar el Calendario de centro, con el mismo contenido que tenía hasta entonces, pero con periodicidad trimestral y no anual. Sin embargo, no cabe considerar que el hecho de que la empresa continuara con tal práctica durante dos anualidades -aunque el Convenio tenía vigencia desde el 1 de abril de 2009, no se publica en el BOE hasta el 28 de octubre de 2011- no significa que el artículo 25 del Convenio impusiera a la empresa la obligación de que el Calendario de Centro había de contener, además de las vacaciones, los horarios y turnos de trabajo.

El Convenio actual no contiene ningún compromiso de publicar "los calendarios de turnos", por lo que no cabe exigirle a la empresa que en el Calendario de Centro, que ha de publicar anualmente, incluya horarios y turnos de trabajo y, si lo publica trimestralmente con estos datos, es por su mera voluntad, sin que exista obligación alguna legal ni convencional.

Por todo, lo razonado procede estimar en parte el recurso formulado, casar y anular la sentencia recurrida y estimar en parte la demanda interpuesta.

**Francisco José
Malfeito Natividad**

Director Asesoría
Jurídica

USO-Madrid

