



Roj: STS 3686/2015 - ECLI:ES:TS:2015:3686  
Id Cendoj: 28079140012015100489  
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social  
Sede: Madrid  
Sección: 1  
Nº de Recurso: 192/2014  
Nº de Resolución:  
Procedimiento: Casación  
Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA  
Tipo de Resolución: Sentencia

### **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a veinte de Julio de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de Casación interpuesto por el letrado D. Iago Romero Sánchez, en nombre y representación de ALSTOM TRANSPORTE, S.A., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 16 de diciembre de 2013, número de procedimiento 377/2013, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CC.OO., de la FEDERACIÓN DE METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE LA UGT, D. Jacinto (Presidente del Comité de Empresa de ALSTOM TRANSPORTES S.A.) Y D. Martin (Secretario del Comité de Empresa) contra la empresa ALSTOM TRANSPORTE, S.A., sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Ha comparecido en concepto de recurrida la letrada D<sup>a</sup> Josefa Martínez Riaza en nombre y representación de la FEDERACIÓN ESTATAL DE METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE LA UGT (MCA-UGT) y el letrado D. Enrique Lillo Pérez en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS.

Es Ponente la Excm. Sra. D<sup>a</sup>. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga, Magistrada de Sala.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por la representación de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CC.OO., de la FEDERACIÓN DE METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE LA UGT, de D. Jacinto (Presidente del Comité de Empresa de ALSTOM TRANSPORTES S.A.) y de D. Martin (Secretario del Comité de Empresa) se presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y en la que, tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación, se terminó por suplicar 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.-** Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 16 de diciembre de 2013 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CC.OO. FEDERACIÓN DE INDUSTRIA; UGT FEDERACIÓN DE METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES; D. Martin (SECRETARIO DEL COMITÉ DE EMPRESA); D. Jacinto (PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA), por lo que declaramos 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, condenamos a la empresa ALSTOM TRANSPORTES, SA a estar y pasar por dicha obligación."

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " **PRIMERO** .- UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación suficiente en la empresa ALSTOM. **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. **SEXTO.** - En la plataforma sindical para el próximo convenio se pretende introducir en el art. 35 la redacción siguiente: En el cuarto párrafo añadir: "Una vez recibidas las peticiones de los trabajadores la empresa elaborará y publicará el Calendario anual de turnos del Centro antes del 25 de diciembre del año anterior". **SÉPTIMO.** - El 31-07-2013 se intentó la mediación ante el SIMA, que concluyó sin acuerdo. Se han cumplido las previsiones legales."

**QUINTO.-** Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por el letrado D. Iago Romero Sánchez, en nombre y representación de ALSTOM TRANSPORTE, S.A. , siendo admitido a trámite por esta Sala.

**SEXTO.-** Impugnado el recurso por las partes personadas FEDERACIÓN ESTATAL DE METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE LA UGT (MCA-UGT) y FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS y, evacuado el traslado conferido por el Ministerio Fiscal, se emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 14 de julio de 2015, en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** - El 30 de agosto de 2013 se presentó demanda de conflicto colectivo por la representación letrada de LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO, por la representación letrada de LA FEDERACIÓN DE METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE LA UGT, MCA-UGT, por D. Jacinto , Presidente del Comité de Empresa de Alstom Transporte SA, perteneciente a UGT, y por D. Martin , Secretario del Comité de Empresa de Alstom Transporte SA, perteneciente a CCOO, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, frente a ALSTOM TRANSPORTE SA, sobre CONFLICTO COLECTIVO, interesando 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.-** Por la mencionada Sala de lo Social se dictó sentencia el 16 de diciembre de 2013 , en el procedimiento número 377/2013, cuyo fallo es del siguiente tenor literal: "Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CC.OO. FEDERACIÓN DE INDUSTRIA; UGT FEDERACIÓN DE METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES; D. Martin (SECRETARIO DEL COMITÉ DE EMPRESA); D. Jacinto (PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA), por lo que declaramos 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, condenamos a la empresa ALSTOM TRANSPORTES, SA a estar y pasar por dicha obligación."

**TERCERO.-1.-** Por la representación letrada de ALSTOM TRANSPORTE SA se interpone el presente recurso de casación contra dicha sentencia, basándolo en un único motivo. Con amparo en el artículo 207 LRJS , sin indicar la letra concreta bajo la que lo formula, denuncia la parte recurrente infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia, en concreto, vulneración del artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y 35 del Convenio Colectivo de referencia, esto es del Convenio Colectivo de Alstom Transporte SA (unidad TLS) BOE 28 de octubre de 2011.

**2 .-** El recurso ha sido impugnado por la representación letrada de LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO y por la representación letrada de LA FEDERACIÓN DE METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE LA UGT, MCA-UGT, proponiendo el Ministerio Fiscal que se declare la improcedencia del recurso.

**CUARTO.- 1.-** En el único motivo del recurso la parte recurrente alega que la sentencia impugnada vulnera el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y 35 del Convenio Colectivo de referencia, esto es, del Convenio Colectivo de Alstom Transporte SA (unidad TLS) BOE 28 de octubre de 2011.

El recurrente aduce que procede aclarar que el presente procedimiento versa sobre cuál debe ser el contenido del calendario laboral de cada centro, no del "calendario" o régimen de prestación de servicios de cada trabajador individualmente considerado y, consiguientemente, si resulta lícita la publicación del "calendario" individual de turnos de cada trabajador con una periodicidad trimestral o, dicho en otras palabras, si resulta necesario publicar anualmente un "calendario" individual con los turnos y horario de cada trabajador, tal y como se pretendía en la demanda.

Continúa razonando que ni el artículo 34.6 ET, ni el artículo 35 del Convenio Colectivo hacen referencia a que el calendario laboral deba tener el contenido propugnado por la parte actora, es decir, fijación individualizada anual del horario y turnos de trabajo de cada trabajador, que es lo que efectúa la empresa en los calendarios trimestrales, que han pasado a sustituir al que se elaboraba anualmente, a fin de conjugar las necesidades empresariales con los derechos de los trabajadores.

**2.-** Para una recta comprensión de la cuestión debatida, procede hacer un breve examen de los datos de los que se ha de partir, obtenidos de la sentencia de instancia, que a continuación se expondrán.

Primero: 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.

Segundo: 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.

Tercero: En el año 2013 la empresa continúa el mismo proceso para la elaboración del calendario base, si bien publica trimestralmente los calendarios individualizados de cada trabajador en cada centro de trabajo.

Cuarto: En la plataforma sindical para el próximo convenio se pretende introducir en el art. 35 la redacción siguiente: En el cuarto párrafo añadir: "Una vez recibidas las peticiones de los trabajadores la empresa elaborará y publicará el Calendario anual de turnos del Centro antes del 25 de diciembre del año anterior".

**3.-** 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".

**QUINTO .- 1 .-** 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 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.



2.- 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.

3 .- La sentencia recurrida ha estimado la demanda y ha declarado el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a que la empresa establezca un calendario laboral específico, con especificación de vacaciones, horarios y turnos de trabajo antes del 25 de diciembre de cada año, referido al calendario laboral del año posterior, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración.

Como ha quedado anteriormente razonado el artículo 35 del Convenio Colectivo de empresa obliga a publicar un Calendario anual del Centro, en el que han de aparecer consignadas las fiestas oficiales del año de cada centro de trabajo y las vacaciones de los trabajadores, sin que exista previsión legal ni convencional alguna de que hayan de incluirse los horarios y turnos de trabajo en el citado calendario.

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 Unica 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 "*

4.- 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.

**SEXTO.-** No empece 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 aplicaran 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.

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

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

## FALLAMOS

Estimamos en parte el recurso de casación interpuesto por la representación letrada de ALSTOM TRANSPORTE SA, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 16 de diciembre de 2013 , en el procedimiento número 377/2013, seguido a instancia de LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO, de LA FEDERACIÓN DE METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE LA UGT, MCA-UGT, de D. Jacinto , Presidente del Comité de Empresa de Alstom Transporte SA, y de D. Martin , Secretario del Comité de Empresa de Alstom Transporte SA, contra la ahora recurrente, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Casamos y anulamos la sentencia recurrida, estimando en parte la demanda formulada, declarando el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que la empresa establezca el calendario laboral específico de Centro, con especificación de las vacaciones, antes del 25 de diciembre de cada año, desestimando los restantes pedimentos contenidos en la demanda. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al órgano jurisdiccional 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 la Excm. Sra. Magistrado Dña. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.