

Tribunal Supremo

TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 547/2016 de 21 junio

RJ\2016\4432



CALENDARIO LABORAL: la empresa no está obligada a incluir en el calendario anual ni el horario diario, ni las áreas o estaciones a las que va a destinar diariamente a cada trabajador ni la rígida determinación de los turnos anuales de trabajo, al no exigirlo ni el ET ni el convenio colectivo; Empresas que forman la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas de España.

Jurisdicción:Social

Recurso de Casación 223/2015

Ponente:Excmo Sr. Sebastián Moralo Gallego

El TS desestima el recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios de la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO) contra la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 26-03-2015, dictada en autos promovidos por el recurrente y otro contra «Autopistas Concesionaria Española, SAU» (ACESA) y otras, sobre conflicto colectivo.

SENTENCIA

En Madrid, a 21 de junio de 2016

Esta sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la letrada D.^a Alicia Gómez Benitez, en representación y defensa del sindicato Federación de Servicios de la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.), contra la [sentencia dictada el 26 de marzo de 2015 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en procedimiento de demanda sobre conflicto colectivo núm. 307/2014 y 311/2014 \(acumulados\) \(PROV 2015, 102824\)](#), seguido a instancia del ahora sindicato recurrente y la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo (SMC-UGT) contra Autopistas Concesionaria Española, S.A.U. (ACESA), Autopistas de Catalunya, S.A.U. (AUCAT), Infraestructuras Viarias de Catalunya, S.A.U. (INVICAT), Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, S.A.U. (AVASA), Autopistas Aumar,

Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (AUMAR), Iberpistas, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (IBERPISTAS), Castellana de Autopistas, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (CASTELLANA), Autopistas de León, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (AULESA) y Abertis Autopistas España, S.A.U. (ABERTIS), siendo emplazada como parte interesada la Unión General de Trabajadores (UGT). Han sido parten recurridas ACESA, AUCAT, INVICAT, AVASA, AUMAR, IBERPISTAS, CASTELLANA, AULESA y ABERTIS, representadas y defendidas por el letrado D. Xavier Pera Coral.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO

El día 4 de noviembre de 2014 se presentó demanda registrada bajo el núm. 307/2014 en materia de conflicto colectivo por la representación procesal de FSC-CC.OO., 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, terminaba suplicando se dictara sentencia «por la que se reconozca el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a: 1.- Para los trabajadores que prestan servicios a jornada completa: conocer con carácter anual, mediante su inclusión en el calendario laboral correspondiente a cada año, el horario de trabajo a realizar en cada día laborable, incluyendo, en su caso, los desplazamientos horarios en la hora de entrada. 2.- Para los trabajadores a "tiempo parcial", que se les respete la asignación de turno anual. 3.- Para los trabajadores que prestan servicios "a tiempo parcial" conocer con carácter anual, mediante su inclusión en el calendario laboral correspondiente a cada año, el horario de trabajo a realizar en cada día laborable, incluyendo, en su caso, los desplazamientos horarios en la hora de entrada, correspondiente al 80 % de su jornada de trabajo. 4.- Para todos los afectados por el conflicto, sea cual sea su modalidad de contratación, conocer anualmente y junto con el calendario laboral, las áreas o estaciones al que va a ser destinado en cada jornada laboral. Condenando a las empresas codemandadas a estar y pasar por esta declaración».

El día 7 de noviembre de 2014 se presentó demanda instada por SMC-UGT, registrada bajo el núm. 311/2014, en materia de conflicto colectivo, y cuyo suplico postulaba que se dictara sentencia: «en la que se reconozca, declare y condene a las Empresas que forman la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas de España -UNaE-, que se citan en el hecho tercero de la demanda y en las que se aplica el [I Convenio colectivo para las empresas integradas en la Unidad de Negocio de Abertis](#)

[Autopistas de España -UNaAE- \(LEG 2014, 8336\)](#) a estar y pasar por lo siguiente: Que en los cuadrantes anuales de cada trabajador se ha de recoger todos los datos que permitan determinar la parte de la jornada anual que no es flexible, ni disponible, por la empresa, y que son, además del número total de días y de horas de cada mes en los que se debe trabajar, los días concretos del mes en los que se tiene que trabajar y el turno en el que lo harán (Mañana, Tarde o Noche); se deben incluir también el número total de horas diarias de trabajo asignadas (para los trabajadores a tiempo parcial), la hora concreta de entrada (pues los "turnos desplazados", permiten variar la hora de entrada) y el lugar donde se debe prestar el servicio, pues esa indeterminación hace que no esté concretada (como exige el artículo 19 del [Convenio colectivo de UNaAE \(LEG 2014, 8336\)](#)) la parte fija de la jornada en los cuadrantes».

En fecha 17 de noviembre de 2014 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó Auto acordando acumular las actuaciones instadas por SMC-UGT a la demanda instada por FSC-CC.OO.

SEGUNDO

Admitidas a trámite las demandas, previo intento fallido de avenencia, se celebró el acto del juicio, en el que las demandantes se ratificaron en las mismas, oponiéndose las demandadas. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO

Con fecha [26 de marzo de 2015 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional \(PROV 2015, 102824\)](#), en la que consta el siguiente fallo: «Desestimamos las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por CCOO y UGT, por lo que absolvemos a AUTOPISTAS CONCESIONARIA ESPAÑOLA (ACESA), AUTOPISTAS DE CATALUNYA SAU (AUCAT), INFRAESTRUCTURAS VIARIES DE CATALUNYA SAU (INVICAT), AUTOPISTA VASCO- ARAGONESA CONCESIONARIA ESPAÑOLA SAU (AVASA), AUTOPISTAS AUMAR SOCIEDAD ANÓNIMA CONCESIONARIA DEL ESTADO (AUMAR), IBERPISTAS SOCIEDAD ANÓNIMA CONCESIONARIA DEL ESTADO (IBERPISTAS), CASTELLANA DE AUTOPISTAS SOCIEDAD ANÓNIMA CONCESIONARIA DEL ESTADO (CASTELLANA), AUTOPISTAS DE LEÓN SOCIEDAD ANÓNIMA CONCESIONARIA DEL ESTADO (AULESA), ABERTIS AUTOPISTAS ESPAÑA SAU (Aae) de los pedimentos de las demandas».

CUARTO

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

« 1º.- CCOO y UGT acreditan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y tienen implantación suficiente en las empresas codemandadas, que se encuadran en la denominada "UNIDAD DE NEGOCIO ABERTIS AUTOPISTAS DE ESPAÑA". - Las empresas codemandadas regulan sus relaciones laborales por el [Convenio colectivo para las empresas integradas en la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas de España -UNaAE- \(LEG 2014, 8336\)](#), suscrito por las mismas, CCOO y UGT, publicado en el BOE de 27-09- 2014.

2º .- El conflicto colectivo afecta a los trabajadores de la división de operaciones de cada una de las empresas codemandadas, cuya actividad se desarrolla en los puestos de trabajo de peaje, viabilidad y mantenimiento. - Su número aproximado asciende a 2000 trabajadores.

3º .- Los trabajadores, afectados por el conflicto, prestan su trabajo a jornada completa y a jornada parcial, si bien la jornada de estos últimos no podrá superar el 92% de la jornada ordinaria a tiempo completo. Todos los trabajadores, sea cual fuere su jornada, prestan sus servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y noche durante los 365 días del año. - Los turnos base son tres: mañana: de 6 a 14 horas (M); tarde: de 14 a 22 horas (T) y noche: 22 a 6 horas (N). - Dichos turnos pueden desplazarse, partiendo de la hora de entrada asignada básicamente, iniciándose hasta 3 horas después como máximo de la hora inicial en turnos de 8 horas/día y hasta 5 horas después de dicha hora en caso de turnos de menos de 8 horas/día, lo cual determina los horarios posibles siguientes:

Inicio

06:00 Inicio

07:00 Inicio

08:00 Inicio

09:00 Inicio

10:00 Inicio

11:00

Mañana

(Turno base de

06:00 a 14:00 h)

Turnos de 8 h 8M0 8M1 8M2 8M3 -- --

Turnos de 7 h 7M0 7M1 7M2 7M3 7M4 --

Turnos de 6 h 6M0 6M1 6M2 6M3 6M4 6M5

Turnos de 5 h 5M0 5M1 5M2 5M3 5M4 5M5

Turnos de 4 h 4M0 4M1 4M2 4M3 4M4 4M5

Inicio

14:00 Inicio

15:00 Inicio

16:00 Inicio

17:00 Inicio

18:00 Inicio

19:00

Tarde

(Turno base de

14:00 a 22:00 h)

Turnos de 8 h 8T0 8T1 8T2 8T3 -- --

Turnos de 7 h 7T0 7T1 7T2 7T3 7T4 --

Turnos de 6 h 6T0 6T1 6T2 6T3 6T4 6T5

Turnos de 5 h 5T0 5T1 5T2 5T3 5T4 5T5

Turnos de 4 h 4T0 4T1 4T2 4T3 4T4 4T5

Inicio

22:00 Inicio

23:00 Inicio

00:00 Inicio

01:00 Inicio

02:00 Inicio

03:00

Noche

(Turno base de

06:00 a 14:00 h)

Turnos de 8 h 8N0 8N1 8N2 -- -- --

Turnos de 7 h 7N0 7N1 7N2 -- -- --

Turnos de 6 h 6N0 6N1 6N2 -- -- --

Turnos de 5 h 5N0 5N1 5N2 -- -- --

Turnos de 4 h 4N0 4N1 4N2 -- -- --

El criterio de codificación de horarios se concreta del modo siguiente:

- Primer dígito: número de horas de la jornada.
- Letra central: turno base de referencia.
- Segundo Dígito: número horas desplazamiento inicio respecto al turno base.

4º . - El 30 de noviembre la empresa publican el calendario laboral anual, que recoge la planificación anual. - Dicho calendario contiene la gerencia de adscripción del trabajador; el emplazamiento en el que el trabajador tiene que realizar su trabajo; los días de trabajo de cada mes; las horas de trabajos de cada mes; el turno base asignado; los días de vacaciones y los días de descanso. - Además, en los calendarios anuales se identifica el 80% de la jornada de los trabajadores contratados a tiempo parcial, identificándose finalmente el número de días trabajados, el número de días ajustados, el número de días exigible por convenio y los días de descanso, caso de existir diferencias.

5º - El 25 de cada mes, la empresa publica el cuadrante mensual, que contiene gerencia; lugar de emplazamiento; días de trabajo; días de descanso; días de vacaciones; los días de flexibilidad regulados en el art. 19.4 del convenio; horas de trabajo diarias e identificación de los desplazamientos diarios entre el turno base y el asignado. - El cuadrante mensual fija el 20% restante de la jornada anual, distinguiéndose de forma diferenciada, para lo que se usa dos colores, los días no modificables ya informados en el cuadrante anual y los días modificables correspondientes al 20% restante.

6º .- Los representantes de los trabajadores informaron negativamente el

calendario anual presentado por las empresas a 30-11-2014. - Tampoco se alcanzó acuerdo en la comisión paritaria, celebrada los días 5, 10 y 16 de junio de 2014.

7º. - Las empresas desplazan, cuando lo exigen necesidades del servicio, los turnos bases con arreglo al procedimiento regulado en el art. 19.5. C del convenio. Las empresas modifican el 20% de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, cuando lo exige el servicio, en cuyo caso están obligadas a preavisar con cinco días de antelación».

QUINTO

.- En el recurso de casación formalizado por la representación procesal del sindicato FSC-CC.OO. el primer y único motivo se formula al amparo del art. 207 e) de la [LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#), al considerar que la sentencia recurrida incurre en infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. En concreto, la parte considera que la resolución recurrida infringe el art. 8.3 a) y 34.1 y 6 del [ET \(RCL 1995, 997\)](#), en relación con los artículos 18.1 y 19.1 y 19.4 a 7 , y arts. 1256 , y 1283 a 1285 del [Código Civil \(LEG 1889, 27\)](#) .

El recurso fue impugnado por la representación procesal de ACESA, AUCAT, INVICAT, AVASA, AUMAR, IBERPISTAS, CASTELLANA, AULESA y ABERTIS.

SEXTO

.- Recibido el expediente judicial electrónico de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que el motivo del recurso debe ser desestimado, considerando al mismo improcedente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de junio de 2016, fecha en que tuvo lugar

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO

1.- El presente conflicto colectivo tiene su origen en las demandas acumuladas planteadas por Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO) y por la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo (SMG-UGT), conforme a la súplica que ya hemos transcrito en los antecedentes de hecho de esta resolución, en las que viene a solicitarse que se reconozca el derecho de los trabajadores a que en el calendario anual se fije el horario de trabajo a realizar en cada día laborable, incluyendo, en su caso, los desplazamientos horarios en la

hora de entrada para los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, si bien en este último caso a los desplazamientos en la hora de entrada correspondiente al 80% de su jornada de trabajo, así como la fijación de turno anual para los trabajadores a tiempo parcial y que se determine en el calendario anual las áreas o estaciones a las que se va a destinar a los trabajadores en cada jornada laboral.

2.- La [Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la sentencia de fecha 26 de marzo de 2015 \(autos acumulados 307/2014 y 311/2014\) \(PROV 2015, 102824\)](#) que ahora se recurre en casación, desestimó íntegramente la demanda al entender que la empresa está cumpliendo en esta materia con todas las obligaciones que se derivan del convenio colectivo de aplicación, que no le impone la necesidad de elaborar el calendario anual con la inclusión de todas esas precisiones peticionadas por los demandantes.

SEGUNDO

1.- Recurre en casación la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), articulando un único motivo de recurso al amparo del art. 207 e) de la [LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#), en el que denuncia infracción de los arts. 8.3 a) y 34.1 y 6 del [ET \(RCL 1995, 997\)](#), en relación con los artículos 18.1 y 19.1 y 19.4 a 7 del Convenio Colectivo , y arts. 1256 , y 1283 a 1285 del [Código Civil \(LEG 1889, 27\)](#)

Sostiene el sindicato recurrente que el objeto del conflicto consiste en el derecho de los trabajadores a conocer con carácter anual cual es el tiempo que deben dedicar a su actividad, más allá incluso de resolver sobre un mero cumplimiento o incumplimiento por el empresario de los requisitos estrictos que el art. 34.6º [ET \(RCL 1995, 997\)](#) y el Convenio Colectivo imponen en la elaboración del calendario laboral, teniendo en cuenta las especiales circunstancias en las que se desempeñan sus servicios en los puestos de trabajo de viabilidad, peajes y mantenimiento de las autopistas titularidad de las demandadas, que pueden estar ubicados a una distancia de entre 30 y 75 km de su domicilio y que además deben ser atendidos durante las 24 horas de los 365 días del año, por lo que se prestan en un sistema de turnos.

Al hilo de esa idea, ofrece diversos argumentos interpretativos de las normas legales y convencionales que regulan la materia relativa al calendario laboral, que, a su juicio, conducirían a una aplicación de las mismas favorable a sus tesis.

2.- Este planteamiento obliga a exponer una inicial reflexión al respecto.

El punto de partida para la resolución del asunto no puede ser otro que lo dispuesto en el art. 34. 6º [ET \(RCL 1995, 997\)](#) : "Anualmente se elaborará por la empresa el

calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo"; poco más se dice en las normas legales del derecho del trabajo sobre el calendario laboral, más allá de la intervención que reconoce a los representantes de los trabajadores la Disposición adicional tercera del [RD 1561/1995, de 21 de septiembre \(RCL 1995, 2650\)](#), sobre Jornadas Especiales de Trabajo, que bajo el título Competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada, establece "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, éstos tendrán derecho a: 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 art. 34 [ET \(RCL 1995, 997\)](#)".

Con tan escasos mimbres el Tribunal Supremo ha venido a elaborar la doctrina sobre esta materia que recuerda nuestra [sentencia de 17 de mayo de 2011 \(rec.-147/2010\) \(RJ 2011, 4979\)](#): "*En interpretación de tales preceptos, la Sala ha indicado que de acuerdo con el art. 34.6 [ET \(RCL 1995, 997\)](#), la elaboración del "calendario laboral" -que puede o no incluir el horario de trabajo, tras la derogación del [RD 2001/1983 \(RCL 1983, 1620\)](#): [SSTS 18/09/00 \(RJ 2000, 8297\)](#) rcud 4240/99 y 24/01/03 rco 175/01 - corresponde en principio a la empresa; y si bien la fijación inicial del horario de trabajo se atribuye también en principio al poder de dirección del empresario, ello ha de entenderse sin perjuicio de lo dispuesto en "los convenios colectivos o contratos de trabajo" (art. 34.1. [ET \(RCL 1995, 997\)](#)), o de la exigencia de convenio colectivo o acuerdo de empresa para "la distribución irregular de la jornada a lo largo del año" (art. 34.2. [ET \(RCL 1995, 997\)](#)) (así, [STS 20/03/07 -rco 42/07 \(RJ 2007, 6108\)](#) -). E insistiendo en la misma doctrina, también hemos afirmado que esa facultad empresarial "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 este sentido, la [STS 16/06/05 -rco 118/04 \(RJ 2005, 7323\)](#)).*

Por su parte, nuestra [sentencia de 20 de julio de 2015 \(RJ 2015, 4688\)](#) (rec.-192/2014), se remite a la de 18 de septiembre de 2000 (rcud 4240/1999), en la que precisamos que la obligación impuesta al empleador por el art. 34.6º [ET \(RCL 1995, 997\)](#) no impone la publicación de los concretos horarios de trabajo: "*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 \(RCL 1994, 1422\)](#) y por la Disposición Derogatoria Unica del [RD 1561/1995, de 21 de septiembre \(RCL 1995, 2650\)](#). 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", de lo que se concluye que no cabe exigir al empresario como obligación legal la de incluir los horarios en el calendario que haya de publicar en cumplimiento del mandato del art. 34.6º [ET \(RCL 1995, 997\)](#).

Y abundando en esa misma línea, la [sentencia de 24 de enero de 2003 \(RJ 2003, 3202\)](#), 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 \(rec. 4240/99\) \(RJ 2000, 8297\)](#) en la que se recuerda que dicha inclusión ya no es obligada, tras la derogación del [RD 2001/1983 \(RCL 1983, 1620\)](#) porque no la impone el art. 34.6 [ET \(RCL 1995, 997\)](#)".

3.- De lo hasta ahora expuesto y sin necesidad de mayores razonamientos, la conclusión no puede ser otra que la de entender que la exigencia al empleador de otras obligaciones adicionales en la elaboración del calendario laboral, por encima de lo establecido en los preceptos legales que hemos mencionado, debe sustentarse necesariamente en las previsiones que pudiere contemplar el convenio colectivo en función de los datos y elementos que la norma sectorial considere de obligada inclusión en el calendario. Es por ello, como bien señala la sentencia recurrida, que la eventual estimación de las pretensiones de los demandantes pasa por analizar si las disposiciones convencionales imponen la inclusión en el calendario laboral de los horarios de trabajo y demás circunstancias a las que alude la súplica de la demanda, en los términos peticionados en la misma.

Tienen razón los recurrentes cuando sostienen que la detallada asignación anual de los tiempos y lugares de trabajo constituye un elemento muy relevante de las condiciones laborales, por la importante repercusión que tienen en la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores, así como también, al afirmar que en los tiempos modernos esta pretensión se ha constituido como reivindicación social prioritaria. Pero este interesante planteamiento no puede llevarse más allá de lo que se hubiere pactado en el convenio colectivo, que es la herramienta adecuada para incorporar este tipo de mejoras de la calidad de vida de los trabajadores, debiendo en todo caso respetarse las previsiones convencionales que se hubieren alcanzado a tal efecto en la negociación colectiva y que resultan de todo punto vinculantes para los órganos judiciales.

Las genéricas invocaciones del recurso en favor del derecho de los trabajadores a conocer con carácter anual el tiempo que deban dedicar a su actividad laboral, así

como las sugerentes argumentaciones que se exponen al efecto, van a quedar por ello concretadas a lo que pueda haberse negociado sobre tal particular en el convenio, de forma que el alcance y ejercicio de tal derecho solo podrá reclamarse conforme al marco legal que se hubiere configurado.

Desde esta perspectiva, el debate litigioso debe quedar constreñido a resolver sobre el cumplimiento o incumplimiento por parte de la demandada de las obligaciones que se desprendan de la normativa convencional. Para ello, puede tenerse en cuenta como criterio interpretativo el hecho de que afecta a una materia de especial relevancia para la vida personal y familiar del trabajador, pero este elemento por sí solo no puede convertirse en la única razón de decidir y ha de quedar imperativamente sometido a lo que se haya pactado en el convenio, cuya naturaleza jurídica es precisamente el cauce adecuado para adaptar a cada actividad, en vía de negociación colectiva, esas especiales circunstancias laborales que puedan concurrir, y que en este caso se ponen de manifiesto por la recurrente en razón de las peculiaridades de los servicios que han de prestar los trabajadores afectados por el conflicto en las autopistas de peaje titularidad de las demandadas.

TERCERO

Procede por lo tanto analizar el contenido del convenio colectivo, para discernir si de sus preceptos se desprende el derecho que reclaman los recurrentes y correlativa obligación de la empresa de incluir en el calendario laboral los horarios de trabajo y demás circunstancias conexas, en los términos de la pretensión ejercitada en la demanda.

Siendo varias las cuestiones que a tal efecto se plantean, resolveremos separadamente cada una de ellas, no sin antes reproducir los preceptos del Convenio Colectivo relevantes a esa finalidad.

Art. 18.1 Movilidad ordinaria (peaje, vialidad y mantenimiento)

"Las incorporaciones al puesto de trabajo se compensarán a partir de los 30 kilómetros de radio con independencia del centro de trabajo donde esté dado de alta el/la trabajador/a.

El radio se establecerá tomando como punto de partida, dentro de la gerencia donde esté asignado el/la trabajador/a, la estación de peaje/área de mantenimiento más cercana al domicilio en que se halle empadronado a 21 de junio de 2013.

Si a raíz de un cambio de domicilio posterior, el/la trabajador/a solicita un cambio de punto de partida, dicha solicitud deberá ser valorada por la empresa.

Para los contratos celebrados una vez entre en vigor el presente convenio, se establecerá en el contrato de trabajo la asignación al punto de incorporación correspondiente al trabajador/a.

Los puntos kilométricos de referencia de los puntos de incorporación indicados son los establecidos en los esquemas lineales vigentes de cada red, los cuales se adjuntan como anexo (anexo 3).

No se producirán incorporaciones al puesto de trabajo superiores a los 30 km cuando la jornada diaria sea inferior a 6 horas, salvo acuerdo con el/la trabajador/a.

En ningún caso podrán superarse en las incorporaciones al puesto de trabajo los 75 km de radio. Excepcionalmente, podrán superarse para la asistencia a oficinas, locales de atención remota y centro de operaciones, prevaleciendo la proximidad al emplazamiento y respetando la voluntariedad del/de la trabajador/a, todo ello tomando en consideración la premisa de mantener el adecuado nivel de servicio.

Todos los desplazamientos derivados de la movilidad ordinaria, se asignarán de forma equitativa entre el personal que los deba realizar.

En los casos que, dentro de la jornada laboral y por necesidades del servicio, deba desplazarse un/a trabajador/a a otro punto de prestación de servicio distinto del asignado inicialmente, se le compensarán la totalidad de los kilómetros realizados.

El precio del kilómetro será de 0,27 euros durante toda la vigencia del convenio.

En el supuesto de que dos trabajadores/as intercambien su servicio de forma voluntaria, ello no comportará contraprestación adicional a la inicialmente prevista por desplazamiento".

Art. 19.4 Flexibilidad ciclo completo.

" a) peaje y mantenimiento sin vialidad invernial habitual.

6 días: Del 1 de junio al 30 de septiembre.

6 días planificados en cuadrante anual. A devolver fuera de este período estival.

Como máximo afectará a 3 domingos, devolviéndose el primero de ellos también en domingo fuera del período de vialidad invernial (del 15 de noviembre a 15 de abril).

6 días: Del 1 de enero a 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre.

6 días de flexibilidad con preaviso de 5 días. Estos días se devolverán con días de la misma naturaleza que se fijarán en el cuadrante de cualquier mes de los períodos indicados.

b) Mantenimiento con vialidad invernal habitual.

6 días: Del 15 de noviembre al 15 de abril.

6 días planificados en cuadrante anual. A devolver fuera de este período invernal.

Como máximo afectará a 3 domingos, devolviéndose el primero de ellos también en domingo fuera del período invernal (de noviembre a abril).

6 días: Del 16 de abril al 14 de noviembre.

6 días de flexibilidad con preaviso de 5 días. Estos días se devolverán con días de la misma naturaleza que se fijarán en el cuadrante de cualquier mes del período indicado.

c) Regulación general de la flexibilidad y las devoluciones ciclo completo (peaje y mantenimiento).

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores , las modificaciones de jornada aquí pactadas, deberán preavisarse con una antelación de 5 días.

De forma general a todos los supuestos, las devoluciones que se deriven de la flexibilidad se realizarán de forma contigua a un día de descanso, sin superar en ningún caso los 4 días de descanso continuados.

En ningún caso la aplicación de la flexibilidad podrá afectar la secuencia de descanso viernes, sábado y domingo, ni tampoco a festivos especiales.

En la medida que sea posible, la aplicación de la flexibilidad regulada será asignada equitativamente entre el conjunto de trabajadores/as de una misma zona de gestión y condiciones laborales homogéneas.

Por aplicación de defecto de jornada, flexibilidad y devoluciones, no se superarán los 5 días de trabajo continuado.

Por los mismos motivos, se establece un máximo de 22 días de trabajo al mes".

Art. 19.5 Regulación general de turnos (peaje y mantenimiento).

"A) Asignación de turnos mañana-tarde-noche.

La asignación de turnos, se acordará en el ámbito de cada gerencia en función de las necesidades y/o costumbres, respetando si ello es posible, el sistema preexistente de asignación de turnos.

En ningún caso se asignará la secuencia noche-descanso-mañana, salvo pacto en

contrario con el/la trabajador/a.

B) Cambios voluntarios de turno o de día.

Son posibles los cambios de turno o de día (de idéntico número de horas y respetando el descanso reglamentario entre jornadas) entre trabajadores/as, siempre y cuando sean de mutuo acuerdo y sean comunicados a la empresa, como mínimo, 24 horas antes que tenga lugar dicho cambio. De no respetarse este plazo la empresa no vendrá obligada a aceptarlo.

El/la trabajador/a que efectivamente trabaje en el turno será el que perciba la retribución y/o pluses correspondientes al mismo.

C) Turnos de trabajo / desplazamientos horarios.

Se establecen 3 turnos base de trabajo:

Turno de mañana: De 06:00 a 14:00 h (M).

Turno de tarde: De 14:00 a 22:00 h (T).

Turno de noche: De 22:00 a 06:00 h (N).

Desplazamientos horarios para todo tipo de jornadas:

Tomando como referencia la hora de entrada de los turnos base indicados (M, T o N), será de aplicación cualquier otro turno desplazado, iniciándose éste:

Como máximo hasta 3 horas después de dicha hora de entrada en caso de turnos de 8 horas/día.

Como máximo hasta 5 horas después de dicha hora de entrada en caso de turnos de menos de 8 horas/día.

Así entendido, los horarios de posible aplicación son:

Inicio

06:00 Inicio

07:00 Inicio

08:00 Inicio

09:00 Inicio

10:00 Inicio

11:00

Mañana

(Turno base de

06:00 a 14:00 h)

Turnos de 8 h 8M0 8M1 8M2 8M3 -- --

Turnos de 7 h 7M0 7M1 7M2 7M3 7M4 --

Turnos de 6 h 6M0 6M1 6M2 6M3 6M4 6M5

Turnos de 5 h 5M0 5M1 5M2 5M3 5M4 5M5

Turnos de 4 h 4M0 4M1 4M2 4M3 4M4 4M5

Inicio

14:00 Inicio

15:00 Inicio

16:00 Inicio

17:00 Inicio

18:00 Inicio

19:00

Tarde

(Turno base de

14:00 a 22:00 h)

Turnos de 8 h 8T0 8T1 8T2 8T3 -- --

Turnos de 7 h 7T0 7T1 7T2 7T3 7T4 --

Turnos de 6 h 6T0 6T1 6T2 6T3 6T4 6T5

Turnos de 5 h 5T0 5T1 5T2 5T3 5T4 5T5

Turnos de 4 h 4T0 4T1 4T2 4T3 4T4 4T5

Inicio

22:00 Inicio

23:00 Inicio

00:00 Inicio

01:00 Inicio

02:00 Inicio

03:00

Noche

(Turno base de

06:00 a 14:00 h)

Turnos de 8 h 8N0 8N1 8N2 -- -- --

Turnos de 7 h 7N0 7N1 7N2 -- -- --

Turnos de 6 h 6N0 6N1 6N2 -- -- --

Turnos de 5 h 5N0 5N1 5N2 -- -- --

Turnos de 4 h 4N0 4N1 4N2 -- -- --

Criterio codificación horarios:

- Primer dígito: número de horas de la jornada.
- Letra central: turno base de referencia.
- Segundo Dígito: número horas desplazamiento inicio respecto al turno base.

En la medida que sea posible, los desplazamientos horarios se asignaran equitativamente entre el conjunto de trabajadores de una misma zona de gestión y condiciones laborales homogéneas".

Art. 19.6 Tiempo parcial régimen general (peaje y mantenimiento).

"Respetando aquellos casos que a la entrada en vigor del convenio lo tengan superior, se establece el 92 % como el porcentaje máximo de tiempo parcial contratado.

Antes del 30 de noviembre de cada año, se entregará a cada trabajador/a el 80 % de su planificación de calendario para el año siguiente.

El 20 % restante de jornada anual será introducida mensualmente y tendrá el carácter de modificable con un preaviso de 5 días.

Las jornadas modificadas serán equivalentes en horas a las jornadas establecidas

inicialmente.

Una vez entregado el cuadrante mensual, todo incremento sobre la jornada prevista en el mismo tendrá la consideración de hora complementaria.

En peaje, la jornada mínima diaria será de 4 horas y la máxima de 8 horas.

En mantenimiento la jornada diaria ordinaria será de 8 horas.

En aplicación de lo anteriormente dicho, antes del día 25 de cada mes se entregará el cuadrante del mes siguiente, en el que figurarán, de forma diferenciada, los días no modificables ya informados en el cuadrante anual y los días modificables correspondientes al 20 % del cuadrante anual pendiente de fijar.

El número mínimo de horas a trabajar en un mes será de 32 y el número máximo de días a trabajar en un mes será de 22.

El personal a tiempo parcial disfrutará de un mínimo de 12 fines de semana al año de descanso, asignándose uno al mes como mínimo en cuadrante anual, a excepción de los dos meses en que coincidan sus períodos de vacaciones".

Art. 19.7 Tiempo parcial régimen específico (peaje y mantenimiento).

"Antes del 30 de noviembre de cada año, se entregará a cada trabajador/a el 80 % de su planificación de calendario para el año siguiente. La jornada diaria será de 8 horas.

El 20 % restante de jornada anual, a razón también de 8 horas día, será introducida mensualmente y tendrá el carácter de modificable, con un preaviso de 5 días.

En aplicación de lo anteriormente dicho, antes del día 25 de cada mes se entregará el cuadrante del mes siguiente, en el que figurarán, de forma diferenciada, los días no modificables ya informados en el cuadrante anual y los días modificables correspondientes al 20 % de cuadrante anual pendiente de fijar.

Una vez entregado el cuadrante mensual, todo incremento sobre la jornada prevista en el mismo tendrá la consideración de hora complementaria.

El número de días a trabajar en un mes será de entre 10 y 18. No obstante durante dos meses al año, el número de días a trabajar podrá alcanzar los 20 días en un mes.

El personal a tiempo parcial disfrutará de un mínimo de 12 fines de semana al año de descanso, asignándose uno al mes como mínimo en cuadrante anual, a excepción de los dos meses en que coincidan sus períodos de vacaciones".

CUARTO

1.- En lo que hace a la petición de incluir en el calendario laboral las áreas o estaciones en las que se va a destinar diariamente a cada trabajador, no encontramos en el convenio colectivo ninguna referencia de la que pudiere deducirse esta obligación empresarial.

Sobre este particular vemos que el art. 19.7, dispone que antes del 30 de noviembre de cada año se entregará a cada trabajador el 80% de su planificación de calendario para el año siguiente, y el día 25 de cada mes el cuadrante del mes siguiente, en el que han de figurar separadamente los días no modificables que ya están incluidos en el cuadrante anual y los días modificables correspondientes al 20% pendiente de fijar.

Por su parte el art. 18.1 contempla un régimen de movilidad ordinaria que permite a la empresa alterar dentro de esos márgenes en lugar de prestación de servicios, compensando los desplazamientos en la forma prevista en el mismo, dentro de unos límites y respetando la obligación de incluir el punto de incorporación en los contratos de trabajo celebrados una vez entre en vigor el convenio.

No se discute que la empresa viene cumpliendo lo estipulado en estos preceptos convencionales, tal y como consignan los incontrovertidos hechos probados.

Así las cosas, no se desprende de estos preceptos la obligación de la empresa de determinar en el calendario anual las áreas o estaciones a las que va a destinar diariamente a cada trabajador, siendo que, por el contrario, se le atribuyen importantes facultades de movilidad ordinaria que resultan incompatibles con esa exigencia, una vez que ya se cumple con la obligación de entregar anualmente a los trabajadores antes del 30 de noviembre el 80% de su planificación para el año siguiente, y el día 25 de cada mes el 20% restante para la siguiente mensualidad.

2.- Respecto a la fijación del horario diario, y la rígida determinación de los turnos anuales de trabajo en el calendario anual, tampoco impone el convenio colectivo mayores obligaciones al empresario, diferentes a las que viene respetando en el momento actual como se declara en los indiscutidos hechos probados.

Ya hemos visto que la doctrina del Tribunal Supremo no reconoce la necesidad de incluir el horario en el calendario laboral, con lo que si esta obligación no será exigible al empleador si no nace del convenio colectivo, de pactos puntuales o de cualquier otro título jurídico.

En el supuesto de autos, el convenio establece una asignación de turnos que la empresa respeta al incluirlos adecuadamente en el calendario, y como acabamos de decir, cumple asimismo con la obligación de entregar a 30 de noviembre de cada año

y el 25 de cada mes, la programación de cada trabajador que exige el convenio. Más no se le puede reclamar.

Avala esta conclusión la dicción literal en este punto del art. 34.2º [ET \(RCL 1995, 997\)](#), al permitir que "Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año...", especificando seguidamente que "Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella", sin que ni tan siquiera se discuta que la empresa en este caso cumpla con tales exigencias a la hora de aplicar la distribución de la jornada en los términos pactados convencionalmente, respetando los periodos de descanso mínimo y preavisando con más de cinco días de antelación de los días y la hora de su realización.

Y si el convenio concede al empresario unas prerrogativas para distribuir con flexibilidad esos tramos del 80% y 20% de la jornada, así como los plazos de anticipación con los que debe ponerse en conocimiento de los trabajadores, su cumplimiento exonera de mayores precisiones en el calendario laboral, que limitarían, sin duda, el ejercicio de esas atribuciones de mayor flexibilidad horario y movilidad entre centros de trabajo que se le atribuyen.

La rígida determinación de los turnos anuales en el calendario, impediría aplicar el régimen de desplazamiento de turnos base del art. 19.5 del convenio, siendo que no se discute que la empresa cumple con las recomendaciones y criterios que sobre ese particular aconseja el convenio: asignar los desplazamientos horarios equitativamente entre el conjunto de trabajadores de una misma zona de gestión y condiciones laborales homogéneas; asignar los turnos en cada gerencia en función de las necesidades y/o costumbres, respetando cuando sea posible el sistema preexistente; aceptar los cambios voluntarios de turno entre trabajadores preavisados con 24 horas de antelación.

3.- Sobre la determinación del lugar de prestación de servicios y los horarios de entrada en cada punto de trabajo, el art. 18.1º del convenio permite a la empresa asignar un radio de 30 km, tomando como punto de partida, dentro de cada gerencia, la estación más cercana al domicilio del trabajador en la fecha prevista específicamente en el acuerdo, 21 de junio de 2013, admitiendo incluso los posibles cambios de punto de partida si el trabajador varía su domicilio, y en los contratos de trabajo que se concierten con posterioridad a la firma del convenio se contempla expresamente la asignación del punto de incorporación.

Del convenio no se deriva la exigencia de mayores precisiones sobre este aspecto en el calendario laboral, sino que al contrario, se contemplan normas específicas de atribución a la empleadora de facultades organizativas que quedarían sin efecto en caso contrario.

Declara probado la sentencia que la empresa respeta todas estas obligaciones al confeccionar el calendario, con lo que no es le es exigible consignar otras circunstancias, y en la medida en que el art. 18.1º le atribuye la facultad de desplazar a los trabajadores dentro de la jornada laboral a otro punto distinto del asignado inicialmente, en los límites previstos y por necesidades del servicio, se impediría la aplicación de esas prerrogativas empresariales si en el calendario anual se cierra del todo la posibilidad de su ejercicio con el inamovible establecimiento de los puntos de prestación de servicio del trabajador.

Estos cambios de lugar de trabajo están permitidos y acordados en el convenio colectivo dentro del radio y límites previstos, el trabajador conoce el punto de entrada que le corresponde, como mínimo en el mes anterior, y la empresa no excede las facultades que le atribuye la norma convencional en el uso de la movilidad de los trabajadores.

Bien se dice en el escrito de impugnación, que los demandantes parecen estar mezclando lo que es la flexibilidad de jornada con los desplazamientos horarios y de movilidad ordinaria, y aunque ciertamente eso es debido a la legítima pretensión de vincular estos parámetros con la fijación más precisa del calendario laboral, la regulación convencional no permite la interpretación que se postula en el recurso, que pretende deducir de ello la obligación de la empresa de incluir todos esos elementos en el calendario anual, en lo que supondría una restricción y practica eliminación de las facultades de flexibilidad y movilidad que le atribuye el convenio.

4.- Finalmente, concluye la sentencia que el calendario anual permite conocer a los trabajadores sus horarios de trabajo, en la medida en que la identificación de turnos base se vincula con horarios perfectamente definidos en los que se establece la hora de entrada y salida de cada turno, siendo que los posibles desplazamientos mensuales pueden ser realizados por la empresa como le permite expresamente el convenio, y ya hemos dicho que no se le imputa incumplimiento alguno en tal sentido.

5.- Se afirma en el recurso que la sentencia de instancia favorece una nueva concepción del tiempo de trabajo, aproximándose a una exigencia de disponibilidad del trabajador como elemento imprescindible para asegurar el sistema productivo de la empresa, que viene a considerar excesiva e incompatible con la naturaleza de condición sustancial que tiene atribuido el tiempo de trabajo en las relaciones

laborales, incrementando innecesariamente las atribuciones y prerrogativas empresariales en esta materia.

Argumento que no puede ser atendido, cuando la sentencia recurrida se ha limitado simplemente a constatar que la empresa cumple las exigencias que la legislación vigente y el convenio colectivo le imponen en materia de calendario laboral, para concluir acertadamente, que la eventual estimación de las pretensiones de los demandantes pasaría por ignorar y dejar sin efecto las facultades organizativas que los negociadores del convenio colectivo han atribuido al empleador.

QUINTO

Las anteriores razonamientos y de conformidad con el Ministerio Fiscal, conducen a la desestimación del recurso. Sin imposición de costas (art. 235.1º y 2º [LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#)).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

Desestimar el recurso de casación interpuesto por el recurso de casación interpuesto por el sindicato Federación de Servicios de la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.), contra la [sentencia dictada el 26 de marzo de 2015 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en procedimiento de demanda sobre conflicto colectivo núm. 307/2014 y 311/2014 \(acumulados\) \(PROV 2015, 102824\)](#) , seguido a instancia del ahora sindicato recurrente y la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo (SMC-UGT), contra Autopistas Concesionaria Española, S.A.U. (ACESA), Autopistas de Catalunya, S.A.U. (AUCAT), Infraestructuras Viaries de Catalunya, S.A.U. (INVICAT), Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, S.A.U. (AVASA), Autopistas Aumar, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (AUMAR), Iberpistas, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (IBERPISTAS), Castellana de Autopistas, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (CASTELLANA), Autopistas de León, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (AULESA) y Abertis Autopistas España, S.A.U. (ABERTIS), siendo emplazada como parte interesada la Unión General de Trabajadores (UGT), sobre conflicto colectivo. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la coleccion legislativa.

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior

sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Sebastian Moralo Gallego hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.