

Tribunal Supremo

TS (Sala de lo Social) Sentencia num. 1279/2021 de 16 diciembre
RJ\2022\205

REPSOL SA-JORNADA LABORAL: pacto sobre compensación de los descansos disfrutados tras una distribución irregular de la jornada, también pactada, adoptado durante la crisis sanitaria por Covid-19: la distribución de la jornada fue producto de una situación de emergencia por la pandemia que no vulnera las normas de salud de los trabajadores ni les imputa el coste: fue pactada y no atenta normas indisponibles sino a una bolsa de excedente horario lo que tiene amparo en art. 34 ET.

ECLI:ECLI:ES:TS:2021:4859

Jurisdicción:Social

Recurso de Casación 197/2021

Ponente:Excma. Sra. M^a Luz García Paredes

El TS, en Pleno, desestima el recurso de casación interpuesto por la Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera (FI-USO) y confirma la sentencia dictada el 23-2-2021 por la Audiencia Nacional, en el procedimiento seguido a instancia de la Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera, contra Repsol Petróleo, SA, Unión General de Trabajadores, Confederación Intersindical Gallega, Sindicato de Trabajadores de Repsol y Comisiones Obreras, sobre conflicto colectivo.

CASACION núm.: 197/2021

Ponente: Excma. Sra. D.^a María Luz García Paredes

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 1279/2021

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Virolés Piñol
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Ángel Blasco Pellicer
D. Sebastián Moralo Gallego
D^a. María Luz García Paredes
D^a. Concepción Rosario Ureste García
D. Juan Molins García-Atance
D. Ricardo Bodas Martín
D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín
En Madrid, a 16 de diciembre de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. José Manuel Castaño Holgado, en nombre y representación de la Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera (FI-U.S.O.), contra la [sentencia de 23 de febrero de 2021 \(PROV 2021, 84403\)](#), dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 274/2020, seguido a instancia de la Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera, contra Repsol Petróleo, S.A., Unión General de Trabajadores, Confederación Intersindical Gallega, Sindicato de Trabajadores de Repsol y Comisiones Obreras, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Repsol Petróleo, S.A., representado por el letrado D. Alberto Novoa Mendoza.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-

Por la representación de la Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera (FI-U.S.O.), se presentó demanda sobre conflicto colectivo contra Repsol Petróleo, S.A., Unión General de Trabajadores, Confederación Intersindical Gallega, Sindicato de Trabajadores de Repsol y Comisiones Obreras, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: "Se declare la nulidad del Punto Segundo del Acuerdo de fecha 21 de mayo de 2020, de la Comisión de Garantía de Repsol Petróleo S.A., y en consecuencia de los acuerdos individuales que emanan de él. Así como el derecho de todo el personal a

jornada ordinaria y resto de personal no contemplado en el punto anterior de dicho Acuerdo cuyos puestos no son susceptibles de realizar trabajo en remoto en Complejos Industriales a que se les restituya el tiempo sustraído por la empresa mientras han estado de manera no presencial en los centros de trabajo desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 22 de mayo 2020, considerándose dicho tiempo no presencial en dicho periodo como trabajo efectivo".

SEGUNDO.-

Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.-

El día [23 de febrero de 2021 \(PROV 2021, 84403\)](#), la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Desestimar la demanda D. José Manuel CASTAÑO HOLGADO, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA (FI-U.S.O.) a la que se adhiere CIG, sobre conflicto colectivo contra la empresa REPSOL PETRÓLEO, S.A., CC.OO., UGT y STR, absolviendo a los mismos de las pretensiones contra ellos formuladas, sin costas".

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- La Resolución de 4 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, registra y publica el [XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo \(LEG 2018, 6538\)](#) (descriptores 54 y 84). - SEGUNDO.- Repsol Petróleo forma parte del sector energético, dedicada al refinado de petróleo actividad esencial para el abastecimiento de productos indispensables para la sociedad (descriptor 55 84). - TERCERO.- En marzo de 2020, Se adoptan medidas de flexibilidad interna en la empresa por la irrupción de la COVID, con acuerdo de la representación sindical, en tanto que, entre la representación de la empresa y la sindical, se acuerda modificar el sistema de turnos de la compañía, estableciendo nuevos horarios de autobús y manteniendo la jornada anual, en el marco del plan de continuidad de negocio (descriptores 55,56,57,58 y 84). - CUARTO.- Los trabajadores que no prestaron servicios entre marzo y mayo, de 2020, continuaron cobrando su salario con normalidad (descriptor 84).- QUINTO.- Con fecha 21 de mayo de 2020 se reúnen los componentes de la Comisión de Garantía del [XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo \(LEG 2018, 6538\)](#), sobre la propuesta de regularización y acuerdo individual relativo a las

situaciones organizativas motivadas por la irrupción de la COVID 19, con resultado STR, UGT, CCOO, aceptan y USO CIG no aceptan (descriptor 19). - SEXTO.- El anexo I al acuerdo de 21 de mayo de 2020 establece que la comisión de garantía del [XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo \(LEG 2018, 6538\)](#) ha acordado por mayoría de las representaciones, la forma de ajustar y compensar los descansos disfrutados por el personal a jornada ordinaria y resto de personal no contemplado en el punto uno, con el siguiente tenor: Durante el periodo comprendido entre el 16/3/20 y el 10/5/2020 en el Centro de Coruña; el 16/3/20 y el 24/05/2020 en el centro de Tarragona; el 16/3/20 y el 10 /5/20 en el centro de Puertollano y el 16/3/20 y el 22/5/20 en el centro de Cartagena, el personal integrante de este colectivo, disfrutó de días de descanso con cargo a su bolsa como medida preventiva de fuerza mayor, con el fin de que las instalaciones estuvieran presente los trabajadores estrictamente necesarios, para de esta forma, preservar la salud de todos los empleado sy a la vez garantizar la continuidad de la actividad. No obstante lo anterior se acuerda que el 50% de los mencionados descansos se reintegren por parte de la compañía a las respectivas bolsas de descansos"(descriptor 20).- SÉPTIMO.- En fecha 21 de mayo de 2020 la representación de la empresa y de los trabajadores acuerda realizar los siguientes ajustes, punto segundo establece: Durante el periodo comprendido entre el 16/3/20 y el 10/5/2020 en el Centro de Coruña; el 16/3/20 y el 24/05/2020 en el centro de Tarragona; el 16/3/20 y el 10 /5/20 en el centro de Puertollano y el 16/3/20 y el 22/5/20 en el centro de Cartagena, el personal integrante de este colectivo, disfrutó de días de descanso con cargo a su bolsa como medida preventiva de fuerza mayor, con el fin de que las instalaciones estuvieran presente los trabajadores estrictamente necesarios, para de esta forma, preservar la salud de todos los empleado sy a la vez garantizar la continuidad de la actividad. No obstante, lo anterior se acuerda que el 50% de los mencionados descansos se reintegren por parte de la compañía a las respectivas bolsas de descansos (descriptor 21). - OCTAVO.- El acuerdo de 21 de mayo tiene numerosas adhesiones voluntarias de trabajadores (descriptores 79,80,81,82,83 y 85 a 201). - NOVENO.- Con fecha de 20 de julio de 2020 se celebró intento de mediación ante el SIMA con resultado falta de acuerdo (descriptor 3)".

CUARTO.-

Por la representación de la Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera (FI-U.S.O.), se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, siendo admitido por esta Sala.

QUINTO.-

Impugnado el recurso por la representación de Repsol Petróleo, S.A., se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso improcedente, e

instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo, por el Pleno de la Sala, el día 15 de diciembre de 2021, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) ha dictado [sentencia el 23 de febrero de 2021 \(PROV 2021, 84403\)](#), en el procedimiento de conflicto colectivo seguido bajo el número (núm.) 274/2020, desestimando la demanda interpuesta por la Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera (USO) frente a Repsol Petróleo SA y otros Sindicatos, en la que se interesaba que "Se declare la nulidad del punto segundo del Acuerdo de fecha 21 de mayo de 2020, de la Comisión de Garantía de Repsol Petróleo, SA y, en consecuencia, de los. Acuerdos individuales que emanan de él. Así como el derecho de todo el personal a jornada ordinaria y resto de personal no contemplado en el punto anterior de dicho Acuerdo cuyos puestos no son susceptibles de realizar trabajo en remoto en complejos industriales a que se les restituya el tiempo sustraído por la empresa mientras han estado de manera no presencial en los centros de trabajo, desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 22 de mayo de 2020, considerándose dicho tiempo no presencial en dicho periodo como trabajo efectivo".

Frente a dicha resolución judicial se ha interpuesto por la parte actora recurso de casación en el que, como único motivo del recurso y al amparo del apartado e) del artículo (art.) 207 de la [Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(RCL 2011, 1845\)](#) (LRJS) denuncia la infracción de los siguientes arts.: 37 de la [Constitución Española \(RCL 1978, 2836\)](#) (CE), 34 del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#) (ET), 3.1 y 1281.1 del [Código Civil \(LEG 1889, 27\)](#) (CC), 33 del [XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo \(LEG 2018, 6538\)](#), 14.5. de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales \(RCL 1995, 3053\)](#) (LPRL).

Según la parte recurrente, el [art. 34 del ET \(RCL 2015, 1654\)](#), en el que se apoya la sentencia recurrida para desestimar la demanda, no es de aplicación al caso al no estar ante un pacto de distribución irregular de la jornada, que ya se contempla en el art. 33.1 e) del [XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo \(LEG 2018, 6538\)](#). Afirma que a los trabajadores se les impuso de forma unilateral los periodos de ausencia, en contra del mandato del art. 33.1 d), lo que ya fue denunciado y demuestra que no se está ante una distribución irregular de la jornada. En otro caso, de entender que es de aplicación el [art. 34 del ET \(RCL 2015, 1654\)](#), resultaría que las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberían quedar compensadas en el plazo de doce meses, lo cual no se establece en el punto 2ª del Acuerdo de mayo de 2020, que

no fija límite de tiempo, lo que evidencia, una vez más, que no se está ante distribución irregular de jornada. Por ello, sigue diciendo la recurrente, la empresa dentro del gestor de tiempo de cada trabajador ha procedido a restar las horas no presenciales (del 16 de marzo de 2020 al 22 de mayo de 2020) de las horas a compensar en los 4 meses siguientes. Se considera que el mandato del Acuerdo de mayo de 2020 es claro y ha de estarse a su sentido gramatical pues si las partes hubieran querido pactar una distribución irregular de la jornada con amparo en el [art. 34 del ET \(RCL 2015, 1654\)](#) lo hubieran hecho así. En definitiva, se entiende que el punto 2º el citado acuerdo implica que sea el propio trabajador el que costee la garantía de salud laboral con su bolsa de horas, vulnerando el [art. 14 de la LPRL \(RCL 1995, 3053\)](#), coste que deberá asumir la empresa.

La parte recurrida, Repsol Petróleo, SA, ha impugnado el recurso poniendo de manifiesto que, ante la no alteración de los hechos declarados probados, el recurso debe decaer porque, según el ordinal quinto, el Acuerdo establecida el modo de compensación de las medidas de adaptación de la jornada del personal de jornada ordinaria con motivo del Covid-19 llevadas a cabo en un previo acuerdo, también mayoritario, de marzo de 2020, que la demandante no impugnó. Este acuerdo previo, único en el que se adoptan medidas sobre la jornada de los trabajadores en jornada ordinaria, procede a la distribución irregular y establecía que los trabajadores que no pudieran prestar servicios a distancia (mantenimiento) ni acudir al centro de trabajo por la pandemia, descansan con cargo a la bolsa de horas de descanso que tienen acumulada. Y, sigue diciendo la parte recurrida, es en el segundo Acuerdo, el aquí impugnado, en el que se valora el modo en que empresa y trabajadores asumen el coste de las medidas acordadas en el anterior. Siendo ello así, según la parte recurrida, no es posible que ahora USO venga a cuestionar si lo entonces decidido es ajustado a derecho cuando no lo combatió en su momento y ahora, al socaire de impugnar el que ahora es objeto de la demanda, pretende combatir lo que dejó consentido. El acuerdo objeto de la demanda, negociado colectivamente, no es imperativo para los trabajadores que pueden adherirse libremente al mismo y no vulnera su salud ni les imputa coste alguno. Además, refiere que el art. 33 del Convenio colectivo que se cita de contrario prevé situaciones muy concretas que no son extensibles al presente caso.

El Ministerio Fiscal ha emitido informe en el que considera que el recurso es improcedente. A su entender, la distribución de la jornada que se ha llevado a cabo en el caso de autos no ha sido una decisión caprichosa de la empresa, al margen del art. 33, sino que es producto de una situación de emergencia por la pandemia por lo que coincide plenamente con las consideraciones de la sentencia recurrida, dado que no se trata de vulnerar las normas de salud de los trabajadores ni de imputarles coste

sino una medida de distribución irregular derivada del Covid que hizo necesaria la adopción de medias de flexibilización interna que, además, fueron pactadas y el citado acuerdo de compensación no atenta normas indisponibles sino a una bolsa de excedente horario, lo que está plenamente incardinado en el [art. 34 del ET \(RCL 2015, 1654\)](#).

SEGUNDO.-

La sentencia recurrida declara probado que, en marzo de 2020, en la empresa demandada, con acuerdo de la representación sindical, se adoptan medidas de flexibilidad interna ante la irrupción de la COVID, como la de modificar el sistema de turnos de la compañía, estableciendo nuevos horarios de autobús y manteniendo la jornada anual, en el marco del plan de continuidad de negocio. Con fecha 21 de mayo de 2020 se reúnen los componentes de la Comisión de Garantía del [XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo \(LEG 2018, 6538\)](#), sobre la propuesta de regularización y acuerdo individual relativo a las situaciones organizativas motivadas por la irrupción de la COVID 19, en cuyo Anexo I acuerdan el ajuste y compensación de los descansos disfrutados por el personal a jornada ordinaria y resto de personal no contemplado en el punto uno, con el siguiente tenor en el punto segundo: "Durante el periodo comprendido entre el 16/3/20 y el 10/5/2020 en el Centro de Coruña; el 16/3/20 y el 24/05/2020 en el centro de Tarragona; el 16/3/20 y el 10 /5/20 en el centro de Puertollano y el 16/3/20 y el 22/5/20 en el centro de Cartagena, el personal integrante de este colectivo, disfrutó de días de descanso con cargo a su bolsa como medida preventiva de fuerza mayor, con el fin de que las instalaciones estuvieran presente los trabajadores estrictamente necesarios, para de esta forma, preservar la salud de todos los empleados y a la vez garantizar la continuidad de la actividad. No obstante lo anterior se acuerda que el 50% de los mencionados descansos se reintegren por parte de la compañía a las respectivas bolsas de descansos". Este acuerdo ha tenido numerosas adhesiones voluntarias de los trabajadores.

La Sala de instancia, tras recoger el contenido del [art. 34 del ET \(RCL 2015, 1654\)](#) y la normativa que durante la pandemia se ha producido, como el [Real Decreto \(RD\) 463/2020, de 14 de marzo \(RCL 2020, 376\)](#), el [RD 8/2020 \(RCL 2020, 401 y 470\)](#), el [RDL 8/2020 \(RCL 2020, 401, 470\)](#) y [RDL 10/2020 \(RCL 2020, 505\)](#) y entendiendo que este último no es aplicable, considera que el contenido del punto segundo del Acuerdo de mayo de 2020 es un pacto de compensación del previo acuerdo de distribución de turnos y horarios que se alcanzó en marzo de 2020, ante la irrupción del Covid-19. Esto es, en marzo de 2020 se pacto por empresa y representación sindical modificar el sistema de turnos, fijando nuevos horarios de autobús, manteniendo la jornada anual, en el marco del plan de continuidad del negocio, sin

que ese acuerdo fuese controvertido por la ahora demandante. Pues bien, sigue diciendo la Sala de instancia, las partes negociadoras pudieron alcanzar aquel acuerdo de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, adoptado en un marco de pandemia y para permitir la continuidad de la actividad productiva, sin que su validez se haya cuestionado, de forma que la posterior compensación se adopta al amparo del [art. 34 del ET \(RCL 2015, 1654\)](#) que permite, mediante pacto, hacer dicha compensación (" el acuerdo no es sino aplicación de la facultad de distribución irregular de la jornada, que respondía al plan de adaptación de la irrupción Covid, para evitar un mal mayor de suspensión de empleo. Y siendo legítimo aquél acuerdo el objetivo ulterior del presente acuerdo, no es sino la compensación de tales horas"). Sostiene que " Por ello no se trata de vulnerar las normas de salud de los trabajadores, ni de imputarles el coste, sino de una medida de distribución irregular derivada de la situación COVID, que exigió medidas de flexibilización interna, que además fueron pactadas con la representación sindical mayoritaria. Y no atentando el acuerdo de compensación a normas indisponibles, como imputación a vacaciones, sino a una bolsa de excedente horario, el mismo se halla incardinado plenamente en los términos de legalidad del [artículo 34 del ET \(RCL 2015, 1654\)](#) ".

TERCERO.-

El motivo del recurso no puede prosperar porque la sentencia de instancia no ha incurrido en la infracción normativa que se denuncia.

Realmente la parte recurrente centra el motivo en el [art. 34 del ET \(RCL 2015, 1654\)](#) para negar que se pueda desestimar la demanda con base en lo que dicho precepto dispone al no estar ante un pacto de distribución irregular de jornada, pero tal alegación olvida que ese pacto es producto de otro precedente y en el que se procedió a la distribución irregular de la jornada ordinaria, ante la situación de pandemia que se acaba de declarar. La empresa y representación de los trabajadores alcanzaron un acuerdo al respecto en marzo de 2020 que nadie impugnó. Como refiere la sentencia recurrida, a raíz de este pacto y vinculado a él, las partes negociaron la forma de compensar aquellas medidas y si el pacto primero tenía amparo en el [art. 34 del ET \(RCL 2015, 1654\)](#) es incuestionable que las consecuencias anudadas a él, como es la compensación, como bien refiere la sentencia recurrida, están dentro de las previsiones del propio art. 34.2 en el que se dispone que " La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada

deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan".

En modo alguno, lo que preceptúa el art. 33.1 d) del [XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo \(LEG 2018, 6538\)](#) tendría relevancia en este caso porque ese apartado está destinado a regular el disfrute de descansos compensatorios por excesos de jornada del personal de jornada normal, siendo que lo pactado en marzo de 2020 y mayo de 2020 no fue para no realizar excesos de jornada o trabajo extraordinario sino una medida para adaptar la prestación del servicio a la situación de pandemia que el país estaba sufriendo y poder cumplir las medidas de protección de la salud de los trabajadores, de conformidad a las previsiones que a tal efecto se están dando por las autoridades sanitarias.

Tampoco puede negarse que el acuerdo de mayo de 2020 no venga a ser una consecuencia del previo acuerdo de distribución irregular de la jornada que se adoptó por razón de la crisis sanitaria, por el hecho de que no se haya procedido a la compensación dentro de los doce meses desde que se haya producido, tal y como dispone el [art. 34.2 del ET \(RCL 2015, 1654\)](#), porque ese plazo se fija para los supuestos en que no exista pacto entre empresa y representantes de los trabajadores, lo que no es el caso ya que las medidas de marzo y mayo de 2020 fueron producto de un pacto entre empresa y representantes de los trabajadores.

Del mismo modo, no podemos aceptar que la sentencia de instancia no haya interpretado debidamente el acuerdo de mayo de 2020 por el hecho de que en él no se haga mención de términos como distribución irregular de la jornada con cita del [art. 34 del ET \(RCL 2015, 1654\)](#) cuando, claramente, la propia parte recurrente aceptó y no combatió el acuerdo de marzo de 2020, sobre el que nada refiere en este recurso, siendo evidente que ese acuerdo era de distribución irregular de la jornada y el de mayo de 2020 viene a ajustar y compensar, precisamente, lo que desde marzo y hasta mayo, se había producido en materia de distribución de jornada y su repercusión en los descansos, todo ello con la clara finalidad de preservar la salud de todos los trabajadores y garantizar una continuidad en la actividad. Ajustes que no solo fueron producto de un pacto sino que se permitía la libre adhesión al mismo por parte de los trabajadores, teniendo una favorable y merosa acogida por su parte.

Esta Sala, respecto de la distribución irregular de la jornada en tiempos de pandemia, como medida unilateral adoptada por la empresa, ha venido negando que se tratara de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, al ser medidas adoptadas en una situación excepcional derivada del estado de alarma, cuando la empresa se limita a aplicar la normativa que le afecta, anudándola a la normativa de prevención de riesgos laborales, en todo caso, y como forma de preservar la vida y la integridad de los trabajadores ante esa temporal situación de excepcionalidad ([SSTS](#)

[de 12 de mayo de 2021 \(RJ 2021, 3105\)](#), rec. 164/2020, [15 de julio de 2021 \(RJ 2021, 3745\)](#), rec. 74/2021, entre otras). Pues bien, en este caso no solo no ha sido una decisión unilateral de la empresa, al haberse adoptado las medidas y ajustes de conformidad con la representación de los trabajadores, sino que éstos, a título individual, se han adherido a lo pactado por aquellos.

Finalmente, debe negarse que la sentencia de instancia haya vulnerado el [art. 14.5](#) de la [LPRL \(RCL 1995, 3053\)](#), en el que se dispone que " El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores". Lo pactado por las partes sobre disfrute de días de descanso con cargo a su bolsa como medida preventiva por fuerza mayor, en marzo de 2020 y luego, en mayo de 2020, fue que el 50% de los descansos producidos entre el periodo que indica se va a reintegrar en las respectivas bolsas de descansos, lo que no implica que aquellas medidas, así pactadas, vengan a contravenir aquel precepto porque las medidas fueron legalmente adoptadas y la normativa permite la compensación de las diferencias que se produzcan como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, de manera que, aunque fuera una medida adoptada en prevención de los riesgos laborales, no significa que la misma genere coste a los trabajadores cuando lo que se ha producido es una distribución irregular de la jornada que ha provocado que los trabajadores pasaran a disfrutar de un descanso, que aunque sea consecuencia de una medida excepcional, no supone que deje de tener la naturaleza de tal, dado que consta que se estuvo percibiendo el mismo salario, y que puede ser objeto de compensación tal y como establece el [art. 34](#) del [ET \(RCL 2015, 1654\)](#). Todo ello sin olvidar que es una compensación a la que pueden adherirse libremente los trabajadores.

En definitiva, que la sentencia de instancia ha aplicado adecuadamente las reglas en materia de interpretación de los contratos, al contrario de lo que manifiesta la parte recurrente, ya que la exégesis que ha efectuado del punto 2 del Acuerdo de mayo de 2020, aquí impugnado, se ajusta a las previsiones que al respecto se recogen en los [arts. 3 y 1281](#) y ss. del [CC \(LEG 1889, 27\)](#) y no se presenta como arbitraria ni irrazonable ([SSTS de 3 de marzo de 2021 \(RJ 2021, 1143\)](#), rec. 131/2019; [10 de marzo de 2021 \(RJ 2021, 1227\)](#), rec. 102/2019, [22 de abril de 2021 \(RJ 2021, 1895\)](#), rec. 145/2019, y [15 de junio de 2021 \(RJ 2021, 2897\)](#), rec. 187/2019, entre otras)

CUARTO.-

Lo expuesto, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, nos lleva a desestimar el recurso, confirmando la sentencia dictada en la instancia. No procede la imposición de costas, a tenor de lo dispuesto en el [art. 235.2](#) de la [LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#).

FALLO

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

:

1º.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera (FI-U.S.O.) representada por el letrado D. José Manuel Castaño Holgado.

2º.- Confirmar la [sentencia dictada el 23 de febrero de 2021 \(PROV 2021, 84403\)](#) por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 274/2020, seguido a instancia de la Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera, contra Repsol Petróleo, S.A., Unión General de Trabajadores, Confederación Intersindical Gallega, Sindicato de Trabajadores de Repsol y Comisiones Obreras, sobre conflicto colectivo.

3º.- Acordar la no imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.