

AUDIENCIA NACIONAL

Sentencia 166/2024, de 5 de diciembre de 2024

Sala de lo Social

Rec. n.º 324/2024

SUMARIO:

Convenios colectivos. Comercio del metal. Exceso de jornada anual. Empresa que impone como descanso compensatorio los días 24 y 31 de diciembre. Tal imputación de horas no puede ser considerada como una vulneración del artículo 38 del ET. Hay que recordar que no se puede asimilar el régimen legal del descanso compensatorio al de las vacaciones; y que el descanso compensatorio, por su propia naturaleza, no es tiempo de trabajo efectivo. Sí lo es el exceso de trabajo que supera la jornada ordinaria, tanto si se retribuye económicamente como con descansos y, por esa razón, ese tiempo trabajado se computa para determinar la jornada real anual y abonar el tiempo excedido. Pero si a efectos de jornada se computara no solo el mayor tiempo trabajado, sino también el tiempo de descanso compensatorio que lo retribuye, se estaría sumando dos veces un único tiempo de trabajo. Aplicando lo anterior al presente supuesto resulta que no cabe considerar que los días de descanso compensatorio por exceso de jornada participen del mismo régimen que el de disfrute de vacaciones. Y si ello es así mal cabe afirmar un incumplimiento empresarial vulnerador de lo dispuesto en el artículo 38 del ET y en el artículo 15 del Convenio. Cabe apreciar, por ello, que la empresa pueda establecer un protocolo o sistema para la fijación ordenada de las fechas de disfrute de aquellos días compensatorios, sin perjuicio, claro está, de las concretas peticiones o, en su caso, reclamaciones de los trabajadores que pudieran estar interesados en no disfrutar de tales días ni el 24 ni el 31 de diciembre (peticiones o reclamaciones que el presente caso no constan).

PONENTE:

Don Francisco Javier Piñonosa Ros.

SENTENCIA

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o:166/2024

Fecha de Juicio:03/12/2024

Fecha Sentencia:05/12/2024

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000324/2024

Ponente: D: FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

Demandante/s: CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

Síguenos en...



Demandado/s: LECTRA SISTEMAS ESPAÑOLA S.A.U.

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno:914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: SLI

NIG:28079 24 4 2024 0000324

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000324 /2024

Procedimiento de origen: /

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

SENTENCIA 166/2024

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

Dª. ANA SANCHO ARANZASTI

D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

En MADRID, a cinco de diciembre de dos mil veinticuatro.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000324/2024 seguido por demanda de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO CGT (letrada Dª Silvia González Arriba) contra LECTRA SISTEMAS ESPAÑOLA S.A.U. (letrada Dª Nuria Clemente Magro) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Síguenos en...



El 7 de octubre de 2024 fue interpuesta demanda por la Confederación General del Trabajo (CGT) frente a la empresa LECTRA SISTEMAS ESPAÑOLA S.A.U.

SEGUNDO.

En el Suplico de tal demanda se interesaba se dictare sentencia por la que:

- *Se declare el derecho de los trabajadores/as afectados por el conflicto a disfrutar de los 3 días extra de vacaciones otorgados por la empresa sin que se vean compensados o absorbidos por los días de vacaciones otorgados por la empresa por exceso de jornada.*

- *Se declare como no conforme a Derecho la práctica empresarial de compensar o absorber los 3 días extra de vacaciones otorgados por la mercantil con los días de vacaciones otorgados por la empresa por exceso de jornada.*

- *Se condene a la empresa a no absorber los 3 días extra de vacaciones reconocidos a la plantilla con los días de vacaciones otorgados por la empresa por exceso de jornada.*

- *Se declare como no conforme a Derecho la imposición de la empresa en el disfrute de días de vacaciones generados por exceso de jornada, en concreto, la imposición de la empresa del disfrute durante los días 24 y 31 de diciembre de 2024.*

- *Se condene a la mercantil a no imponer el disfrute de días de vacaciones generados por exceso de jornada, en concreto, la imposición del disfrute durante los días 24 y 31 de diciembre.*

- *Se condene a la empresa a otorgar a la plantilla afectada los 3 días de vacaciones generados durante el año 2023 y que han sido absorbidos por la compensación de exceso de jornada.*

TERCERO.

La demanda se admitió a trámite por Decreto de 8 de octubre de 2024. Por Auto de esa misma fecha se resolvió sobre la prueba interesada.

CUARTO.

Se convocó y citó a las partes a los actos de conciliación y juicio oral para el 3 de diciembre de 2024. Llegada tal fecha y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración de la vista en la que las partes expusieron sus pretensiones en el siguiente sentido:

1.- El sindicato demandante se ratificó en su demanda, en la que se señala, en síntesis, que existe una conducta empresarial consistente en suprimir el disfrute de los tres días de vacaciones extra que por acuerdo interno/práctica tiene reconocida la plantilla, cuando ésta realiza exceso de jornada anual. Así, se indica que la plantilla de la empresa tiene reconocidos 30 días naturales, -21 o 22 días laborables, dependiendo del mes de disfrute y los festivos anuales aprobados-, según establece el artículo 15 del Convenio colectivo del Comercio del Metal de Madrid; y que, con carácter adicional, la empresa otorga otros 3 días laborables de vacaciones (y un día de vacaciones adicional por cada cinco años de servicio). Y se añade que cuando los festivos anuales, autonómicos y locales se solapan con el descanso semanal durante el fin de semana, la plantilla genera un exceso de jornada, pues se solapa el descanso semanal con los festivos y que la empresa compensa ese exceso de jornada con días de vacaciones pero suprime los tres días extras de vacaciones, que quedarían absorbidos por la compensación. Se añade que la empresa ha procedido a compensar las horas de exceso de jornada del año 2024 los días 24 y 31 de diciembre (16 horas) y el resto ha impuesto su disfrute desde el 1 de octubre al 31 de diciembre. Y se sostiene que dicha imposición en el disfrute de los días de vacaciones generados por la compensación de exceso de jornada contraviene el artículo 38 ET, así como el artículo 15 del Convenio del Comercio del Metal de Madrid.

En el acto de la vista de añade que las partes no discuten, en rigor, los hechos, sino que discrepan únicamente respecto del sistema de cómputo de la jornada pues la empresa estaría aplicando la jornada máxima prevista en el Convenio (1770 horas anuales) y no la que resultaría del reconocimiento de 24 días de vacaciones (1746 horas); por lo que el exceso de jornada real en el año 2024 sería muy superior al reconocido por la empresa.

Síguenos en...

2.- La representación de la empresa se opone a la demanda e interesa su desestimación. Tras aclarar el nombre correcto de la mercantil (LECTRA SISTEMAS ESPAÑOLA S.A.U.), se señala que la misma tiene 34 trabajadores, de los que 25 prestan servicios en el centro de trabajo de Madrid y el resto en los domicilios de los clientes en localidades de Barcelona, Valencia y Galicia. A todos ellos aplica el Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid. Se señala que, al menos desde el año 2004, la empresa reconoce a sus trabajadores 24 días laborables de vacaciones, mejorando las condiciones del Convenio; y desde el 1 de enero de 2023 un día adicional por cada 5 años de antigüedad. Y se añade que desde el año 2004 la empresa siempre ha elaborado el calendario teniendo en cuenta la jornada del Convenio y descontando esos días de vacaciones y los sábados, domingos y festivos. Y ello con la aquiescencia, desde aquel año, de la representación de los trabajadores. Se sostiene, por ello, que no se aplica una compensación de exceso de jornada con esos días de vacaciones, que siempre han sido 24. De este modo, se afirma que el año 2024, y sobre las 1770 horas previstas en el Convenio, se produjo un exceso de jornada de 46 horas en Madrid, 38 en Galicia y 30 en Barcelona y Valencia; y que tal exceso se previó pudiera ser disfrutado del 1 de octubre al 31 de diciembre. No obstante, a tenor de la experiencia de otros años, se indica que la empresa procedió a imputar 16 horas a los días 24 y 31 de diciembre pero sin ánimo de imposición unilateral. Se añade que no se ha recibido petición alguna de imputación a otros días ni oposición a aquella medida. En definitiva, se niega que la empresa esté compensando días de exceso de jornada con vacaciones ni que imponga unilateralmente días para el disfrute del exceso de jornada.

QUINTO.

De conformidad con el art.85.6 LRJS se fijaron los hechos controvertidos y conformes en el siguiente sentido:

Hechos pacíficos: La empresa tiene un centro de trabajo en Madrid y trabajadores que prestan servicios en el domicilio del cliente en Galicia, Valencia y Barcelona. La empresa elabora los calendarios laborales teniendo en cuenta los festivos de Madrid y de las localidades donde (aquellos trabajadores) prestan servicios. La empresa, desde el año 2004, viene reconociendo 24 días laborables de vacaciones, lo cual se refleja tanto en los contratos de trabajo como en los calendarios laborales. Desde el 1 de enero de 2023 reconoce un día adicional de vacaciones por cada 5 años de antigüedad. A la hora de elaborar los calendarios laborales, la empresa descuenta los sábados, domingos, festivos y los 24 días de vacaciones y tiene en cuenta la jornada máxima prevista en el Convenio colectivo cada año. En el año 2018, excepcionalmente, se dio día libre el día 24 (de diciembre). En el 2019 se dio día libre el 24 y el 31 de diciembre.

Hechos controvertidos:(La elaboración de los calendarios, en los términos pacíficos antes señalados) se ha hecho siempre con la aquiescencia de la representación social. En el año 2024 se generaron 46 horas (de exceso) sobre las 1770 horas en Madrid. En Galicia se trabajaron 1808 y 1810 en Barcelona y Valencia. Era habitual que los trabajadores tuvieran día libre o el 24 o el 31 de diciembre. Desde el 2020 los excesos de jornada se vienen aplicando los días 24 y 31 de diciembre.

Tras recibirse el pleito a prueba se propuso y admitió prueba documental (reconocida por ambas partes). Emitidas las conclusiones, los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.

El presente conflicto afecta a la totalidad de la plantilla de la empresa LECTRA SISTEMAS ESPAÑOLA S.A.U. (no controvertido y descriptores nº 28 y 29).

SEGUNDO.

La empresa aplica el Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid (BOCM nº 234, de 1 de octubre de 2022 y sus revisiones posteriores).

Síguenos en...



TERCERO.

La empresa dispone de un único centro de trabajo en Madrid y tiene personal prestando servicios en los domicilios de los clientes en localidades de Galicia, Barcelona y Valencia. La empleadora elabora los calendarios de trabajo tomando en consideración los festivos de aquellas localidades (no controvertido).

CUARTO.

Al menos desde el año 2004 la empresa reconoce a los trabajadores 24 días laborables de vacaciones y desde el 1 de enero de 2023 1 día adicional de vacaciones por cada 5 años de antigüedad (no controvertido y descriptores nº 21, 24 y 30).

QUINTO.

La empresa elabora los calendarios de trabajo descontando los sábados, domingos, festivos y los 24 días de vacaciones reconocidos a la plantilla y tomando en consideración la jornada máxima prevista en el Convenio -1.770 horas- (no controvertido y descriptores nº 34 a 38). La empresa comunicó a los trabajadores, en fecha 20 de junio de 2024, la existencia de un exceso de jornada durante el año 2024 de 46 horas en Madrid, 38 en Galicia y 30 en Barcelona y Valencia. En esa misma comunicación se indicó que de esa bolsa de horas de exceso (46, 38 y 30) la empresa aplicaría 16 horas a los días 24 y 31 de diciembre y que el resto de las horas se podrían disfrutar del 1 de octubre al 31 de diciembre previa solicitud (descriptor nº 38, por reproducido).

SEXTO.

En el año 2018 la empresa reconoció a los trabajadores como día libre el 24 de diciembre. En el año 2019 se reconocieron los días 24 y 31 de diciembre (no controvertido y descriptores nº 32 y 33).

SÉPTIMO.

Mediante correo electrónico de 7 de marzo de 2024 el delegado de personal de CGT reclamó a la empresa aclaración sobre la compensación de vacaciones y horas trabajadas en el año 2023. Dicho correo fue contestado por la empresa en esa misma fecha (descriptor nº 20).

OCTAVO.

Se celebró acto de mediación ante el SIMA en fecha 1 de octubre de 2024, sin acuerdo (descriptor nº 2).

FUNDAMENTOS DE DERECHO**PRIMERO.**

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del proceso de conflicto colectivo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan únicamente en la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.

Síguenos en...



Son dos las pretensiones contenidas en la demanda de Conflicto Colectivo. De una parte, que se declare el derecho de los trabajadores de la empresa demandada a disfrutar de los 3 días extra de vacaciones otorgados por aquella sin que se produzca compensación o absorción alguna con los días que resulten de la realización de exceso de jornada, declarando como no ajustada a derecho la práctica empresarial que se afirma se realiza en ese sentido. De otra, que se declare que la imposición unilateral de la empresa de los días 24 y 31 de diciembre en el disfrute de días de vacaciones generados por exceso de jornada no es conforme a derecho.

Lo que no es objeto de controversia es la existencia de una mejora sobre el Convenio reconocida por la empresa en materia de disfrute de vacaciones a la totalidad de la plantilla. Así, no se ha discutido que, al menos desde el año 2004, la empresa reconoce a los trabajadores 3 días adicionales de vacaciones. Y tampoco se discute que en los casos de exceso de jornada los trabajadores tienen derecho al disfrute de las horas de exceso. Ahora bien, el núcleo de la controversia reside en determinar la forma de cálculo de la jornada ordinaria de tales trabajadores y si, a la vista de tal computo, la empresa está o no compensando los días de vacaciones con los días correspondientes al exceso de jornada.

A este respecto el punto de partida ha de ser, necesariamente, el tenor literal de la norma convencional. Así, el artículo 13 del Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid señala expresamente que *"La jornada de trabajo será de 1778 horas de trabajo efectivo para el primer año de vigencia y de 1770 horas para el segundo y tercer año de vigencia del convenio colectivo 01/04/2022-31/03/2024"*. Esto es, para el año 2024 la jornada prevista en el Convenio es la de 1.770 horas. Y no consta acreditado en forma alguna que la empresa hubiera procedido a reconocer, como condición más beneficiosa, una jornada inferior. Nada resulta a este respecto de la política en materia de calendarios obrante a los descriptores 21 y 30. Es más, lo que resulta de los calendarios aportados correspondientes a años anteriores es que la empresa siempre ha partido de la jornada prevista en el Convenio para descontar después los sábados, domingos, festivos y días de vacaciones (incluidos los tres adicionales), sin que conste reclamación alguna o protesta por la representación de los trabajadores. No cabe hablar, por tanto, de la existencia de una compensación practicada por la empresa entre días extra de vacaciones y días de descanso adicionales por exceso de jornada. De ahí que la pretensión principal recogida en la demanda deba ser rechazada al parecer de esta sala.

CUARTO.

Se contiene en la demanda una segunda pretensión relativa a lo que afirma es una imposición unilateral y no negociada de los días libres correspondientes al exceso de jornada. Y se concreta tal pretensión en relación a los días 24 y 31 de diciembre y a la vista de la comunicación empresarial remitida por la empresa en relación a las horas de exceso del año 2024. Tal pretensión, debe ya adelantarse, tampoco puede ser compartida. Es cierto que la empresa, tras apreciar un exceso de jornada en los distintos centros de trabajo en el año 2024 comunicó que procedería a imputar 16 de horas a los días 24 y 31 de agosto (8 horas a cada uno de ellos). Y, con independencia de que no conste reclamación alguna a ese respecto por parte de los trabajadores de la plantilla, también consta acreditado que en anualidades anteriores la empresa reconoció de forma excepcional un permiso el 24 de diciembre (año 2018) o ambos días (año 2019). Tal imputación de horas, sin embargo, no puede ser considerada, a juicio de esta Sala, como una vulneración de lo dispuesto en el art.38 ET. Se trata, recordémoslo, de la existencia de una bolsa de horas por exceso de jornada detectada en el mes de junio de 2024 y que determina un periodo de disfrute de octubre a 31 de diciembre de ese año a petición del trabajador afectado.

Recordemos en este punto que no se puede asimilar el régimen legal del descanso compensatorio al de las vacaciones (TS 2-3-17, rec. 107/2016); y que el descanso compensatorio, por su propia naturaleza, no es tiempo de trabajo efectivo. Sí lo es el exceso de trabajo que supera la jornada ordinaria, tanto si se retribuye económicamente como con descansos y, por esa razón, ese tiempo trabajado se computa para determinar la jornada real anual y abonar el tiempo excedido. Pero si a efectos de jornada se computara no solo el mayor tiempo trabajado, sino también el tiempo de descanso compensatorio que lo retribuye, se estaría sumando dos veces un único tiempo de trabajo (TS 24-1-00, rec. 2600/1999; 16-12-02, rec. 1208/2001; 20-5-03, rec. 4848/2000).

Síguenos en...

Aplicando lo anterior al presente supuesto resulta que no cabe considerar que los días de descanso compensatorio por exceso de jornada participen del mismo régimen que el de disfrute de vacaciones. Y si ello es así mal cabe afirmar un incumplimiento empresarial vulnerador de lo dispuesto en el art. 38 ET y en el art.15 del Convenio. Cabe apreciar, por ello, que la empresa pueda establecer un protocolo o sistema para la fijación ordenada de las fechas de disfrute de aquellos días compensatorios, sin perjuicio, claro está, de las concretas peticiones o, en su caso, reclamaciones de los trabajadores que pudieran estar interesados en no disfrutar de tales días ni el 24 ni el 31 de enero de 2024 (peticiones o reclamaciones que el presente caso no constan).

QUINTO.

Por todo ello dictaremos sentencia desestimatoria de la demanda que podrá ser recurrida en casación ante la Sala IV del Tribunal Supremo (art. 205 de la LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Desestimamos la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo (CGT) frente a la empresa LECTRA SISTEMAS ESPAÑOLA S.A.U.; y, en consecuencia, absolvemos a tal demandada de las pretensiones contenidas en la demanda. Sin imposición de costas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0324 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0324 24, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

