

Documento TOL7.148.074

Jurisprudencia

Cabecera: Conflicto colectivo. Jornada maxima legal. Vacaciones retribuidas

La empresa demandada mantiene que los días de libre disposición no pueden tener la consideración de días de trabajo efectivo, por varias razones, y así : mantiene que, bajo la vigencia del convenio colectivo anterior, el día de libre disposición que aquel reconocía nunca redujo el número de horas de cómputo anual de jornada de trabajo, considerándose día recuperable de forma pacífica para las partes, que el nuevo artículo 11 del convenio, que regula la **jornada maxima** de trabajo, continúa estableciendo el número de 1769 horas anuales prestadas de lunes a sábados con los descansos que establezca la ley, sin haberse modificado la misma tras la nueva regulación de los días de libre disposición, que el tribunal supremo considera que los permisos por asuntos propios son tiempo de libre disposición del trabajador y por ello no pueden considerarse días de trabajo efectivo, y que, teniendo en cuenta las normas sobre interpretación de los contratos (literalidad, actos anteriores y posteriores de las partes, criterio de la eficacia, mayor reciprocidad de los intereses en conflicto), se evidencia que la intención de las partes era la de que se trate de jornadas recuperables.

Jurisdicción: Social

Ponente: [MARIA JOSE PEREZ SEVILLANO](#)

Origen: Juzgado de lo Social

Fecha: 16/01/2019

Tipo resolución: Sentencia

Sección: Segunda

Número Sentencia: 9/2019

Número Recurso: 480/2018

Numroj: SJSO 852:2019

Ecli: ES:JSO:2019:852

ENCABEZAMIENTO:

JDO. DE LO SOCIAL N. 2

PALENCIA

SENTENCIA: 00009/2019

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

C/MENÉNDEZ PELAYO N° 2 2ª PLANTA

Tfno: 979168795/979168726

Fax: 979-722904

Equipo/usuario: MAA

NIG: 34120 44 4 2018 0000925

Modelo: N02700

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000480 /2018

DEMANDANTE/S : FEDERACION LOCAL SINDICATO OFICIOS VARIOS DE LA CGT, SINDICATO UNION GENERAL DE TRABAJADORES CASTILLA Y LEON

DEMANDADO/S : URBASER S.A.

En la ciudad de Palencia, a dieciséis de enero de dos mil diecinueve.

María José Pérez Sevillano, Magistrada-Juez titular del Juzgado de lo Social nº 2 de Palencia, tras haber visto los presentes autos sobre conflicto colectivo en los que ha sido parte, como demandantes, la FEDERACIÓN LOCAL DEL SINDICATO DE OFICIOS VARIOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE PALENCIA (CGT), representada por la Letrada Sra. González Moya y la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE PALENCIA, representada por la Letrada Sra. Muñoz Díez, y como demandada, la empresa URBASER S.A., que comparece representada por la Letrada Sra. García Castilla,

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA N° 9/19

ANTECEDENTES DE HECHO:

PRIMERO.- El 18 de octubre de 2018 por la parte actora se presentó demanda de conflicto colectivo frente a la empresa URBASER S.A. en la que, solicitaba que se dictara sentencia por la que, estimando íntegramente la demanda, se declare que los dos días de libre disposición de descanso retribuido a los que hace referencia el art. 23 J del Convenio Colectivo sean considerados como jornada efectiva de trabajo, con todos los efectos inherentes a tal consideración, sin necesidad de que los mismos deban ser recuperados por los trabajadores cuando se disfruten, declarando que las horas correspondientes a esos dos días de libre disposición deben ser contabilizadas a efectos de cómputo de la jornada anual de trabajo de 1769 horas para la ordinaria, y condenando a la empresa demandada a compensar el exceso de dos días realizado en el año 2018 por los trabajadores de la demandada, en tiempo de descanso equivalente concediendo el disfrute en el año 2019 de los dos días referidos, ante la probable imposibilidad de que sean disfrutados en el 2018.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda y la ampliación, se convocó a las partes a la celebración del juicio, que finalmente tuvo lugar el 13/12/18.

TERCERO.- Llegado el día señalado, al acto del juicio comparecieron todas las partes, que efectuaron las alegaciones que consideraron convenientes. Practicados los medios de prueba que fueron admitidos y formuladas las conclusiones, quedaron los autos vistos para sentencia.

PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores que prestan servicios para la empresa URBASER S.A. en el centro de trabajo ubicado en el Centro de Tratamiento de Residuos de Palencia, sito en la Carretera P-901 km 5.5 de Palencia, a los que es de aplicación el Convenio Colectivo URBASER S.A. para el centro de tratamientos de residuos de Palencia para los años 2017 y 2018, publicado en el BOP de 7 de marzo de 2018.

SEGUNDO .- El 5 de noviembre de 2014 se publica en el Boletín Oficial de Palencia el texto del Convenio Colectivo de la Empresa URBASER S.A. para su centro de trabajo de tratamiento de residuos de Palencia, con vigencia para los años 2013, 2014 y 2015.

TERCERO .- Bajo la vigencia del Convenio Colectivo firmado en el año 2014 con vigencia para 2013, 2014 y 2015, el día de libre disposición regulado en el art. 21 del mismo, no se consideraba por la

empresa como día de trabajo efectivo, estando los trabajadores que disfrutaban el mismo obligados a su recuperación.

CUARTO .- El 1/03/17 se reúne la Comisión Negociadora del nuevo Convenio. Durante la fase de negociación del mismo, una de las propuestas de la representación de C.G.T. y U.G.T fue la del disfrute del 50% del período vacacional en invierno y 50% de disfrute en verano, ambas con carácter obligatorio, y el disfrute de 3 días de libre disposición fuera de los días de vacaciones.

QUINTO .- El 20/11/17 la Comisión Negociadora autoriza a D. Hernan como mandatario de la misma, a efectuar el registro del acuerdo alcanzado ante la autoridad laboral para su posterior publicación. El 7 de marzo de 2018 se publica en el Boletín Oficial de Palencia el texto del Convenio Colectivo de la Empresa URBASER S.A. para su centro de trabajo de tratamiento de residuos de Palencia, con vigencia para los años 2017 y 2018.

SEXTO .- El 7/03/18 se reúne la representación legal de los trabajadores y la Dirección de la empresa URBASER S.A. en su centro de tratamiento de residuos de Palencia. Las partes alcanzan una serie de acuerdos de aplicación durante el año 2018, si bien, en el Acta se refleja que " *Ambas partes no alcanzan acuerdo sobre la consideración de los días de libre disposición en el 2018* ".

SÉPTIMO .- El 19 de abril de 2018, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Empresa URBASER S.A. con el personal adscrito al Centro de Tratamiento de residuos de Palencia, al objeto de tratar: la interpretación del art. 23 apartado j del Convenio Colectivo relativo a días de libre disposición, resultando que:

- *La parte social entiende que los dos días de libre disposición establecidos en dicho artículo para el 2018 tienen la consideración de jornada efectiva de trabajo*

- *La parte empresarial manifiesta que los días de libre disposición establecidos en dicho artículo no tienen la consideración de jornada efectiva de trabajo a efectos de determinar el cumplimiento de la jornada ordinaria anual.*

La reunión finaliza sin acuerdo.

OCTAVO .- En la confección del calendario laboral para 2018, la empresa no ha contabilizado los días de libre disposición de los trabajadores como días de trabajo efectivo, debiendo los mismos ser recuperados.

NOVENO .- El 4/07/18 tiene lugar el intento de conciliación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, finalizando el mismo sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- A los efectos del artículo 97 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social , se declaran probados los hechos que anteceden, del examen conjunto y ponderado llevado a cabo, respecto de la prueba documental practicada y contenida en los respectivos ramos de prueba de las partes obrantes en los autos, y la prueba testifical, para fundar las consideraciones jurídicas que conduzcan al correspondiente fallo.

SEGUNDO .- Se solicita por la parte actora que se dicte sentencia por la que, estimando íntegramente la demanda, se declare que los dos días de libre disposición de descanso retribuido a los que hace referencia el art. 23 J del Convenio Colectivo sean considerados como jornada efectiva de trabajo, con todos los efectos inherentes a tal consideración, sin necesidad de que los mismos deban ser recuperados por los trabajadores cuando se disfruten, declarando que las horas correspondientes a esos dos días de libre disposición deben ser contabilizadas a efectos de cómputo de la jornada anual de trabajo de 1769 horas para la ordinaria, y condenando a la empresa demandada a compensar el exceso de dos días realizado en el año 2018 por los trabajadores de la demandada, en tiempo de descanso equivalente concediendo el disfrute en el año 2019 de los dos días referidos, ante la probable imposibilidad de que sean disfrutados en el 2018.

La empresa demandada mantiene que los días de libre disposición no pueden tener la consideración de días de trabajo efectivo, por varias razones, y así: mantiene que, bajo la vigencia del Convenio Colectivo anterior (años 2014-2016), el día de libre disposición que aquel reconocía nunca redujo el número de horas de cómputo anual de jornada de trabajo, considerándose día recuperable de forma pacífica para las partes, que el nuevo artículo 11 del Convenio, que regula la jornada máxima de trabajo, continúa estableciendo el número de 1769 horas anuales prestadas de lunes a sábados con los descansos que establezca la ley, sin haberse modificado la misma tras la nueva regulación de los días de libre disposición, que el Tribunal Supremo considera que los permisos por asuntos propios son tiempo de libre disposición del trabajador y por ello no pueden considerarse días de trabajo efectivo, y que, teniendo en cuenta las normas sobre interpretación de los contratos (literalidad, actos anteriores y posteriores de las partes, criterio de la eficacia, mayor reciprocidad de los intereses en conflicto), se evidencia que la intención de las partes era la de que se trate de jornadas recuperables.

Los sindicatos demandantes, en cambio, sostienen que la regulación del nuevo Convenio fue fruto de una negociación entre las partes, en la que la parte social pretendió una mejora de las condiciones de la regulación anterior, a la que la empresa no accedió en su totalidad, alcanzándose un punto intermedio. Se señala, en esta línea, que en la plataforma reivindicativa los sindicatos solicitaban 3 días de asuntos particulares y uno más de vacaciones 13 en verano y 13 en invierno, y que el acuerdo final consistió en reducir un día el período vacacional pero añadir un día de libre disposición, resultando al final 25 días de vacaciones y dos días que pasaron a estar regulados dentro de los permisos retribuidos, lo que solo tendría sentido si se hubiera pactado que los mismos no fueran recuperables, sin que el hecho de que no se haya modificado la jornada máxima anual signifique que no sean días de trabajo efectivo como sucede con el resto de permisos retribuidos contenidos en el art. 23 para el caso de que se disfruten y a los que para nada afecta la jornada máxima del art. 11.

El criterio jurisprudencial al respecto de la Sala Cuarta Tribunal Supremo se establece, entre otras, en la sentencia de 6 de junio de 2017 , que dispone lo siguiente:

"(...) la controversia deberá ser resuelta a la luz de la doctrina general sentada sobre el particular.

La STS de 29 de mayo de 2007 (Rec. 113/2006) llega a la conclusión de la recuperabilidad de los días por asuntos propios que carecen de una mención plenamente definida en el texto convencional que ampara su concesión a través del análisis del régimen al que se halla sometida la jornada anual, en los siguientes términos:

"TERCERO.- Los permisos por asuntos propios son, desde luego, tiempo de libre disposición del trabajador y no pueden considerarse trabajo efectivo. Son de libre disposición, porque sólo la voluntad del trabajador determina su disfrute, aunque por razones de organizativas obvias se prevé que las fechas de disfrute se "acuerden con los respectivos mandos". No es tiempo de trabajo efectivo, porque precisamente durante el permiso se interrumpe la obligación de prestar trabajo y además el trabajador, como dice el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores , no se encuentra en su puesto de trabajo, ni cumplimiento sus funciones laborales. Pero estas conclusiones son irrelevantes a efectos problema que nos ocupa, porque tampoco es tiempo de trabajo efectivo el invertido en los restantes permisos y no se recuperan. El argumento decisivo a efectos de la recuperación es el de la contradicción entre la jornada convencional de 1766 horas del artículo 26 del convenio y el efecto de recuperación del permiso por asuntos propios. Las partes no han sido muy precisas a la hora de determinar el cómputo de las 1766 horas y concretamente no han establecido si para llegar a esa cifra se han deducido o no los días de permiso por asuntos propios. Pero la pretensión ejercitada se funda en que la empresa exige la recuperación de esos días y así se recoge también en el hecho probado 3º de la sentencia recurrida que dice que: "en atención a que la empresa considera, que esos días no han sido efectivamente trabajados impone su recuperación a fin de alcanzar la jornada de 1766 horas anuales de trabajo efectivo". Pues bien, si los días han de recuperarse para cumplir la jornada, hay que llegar a la conclusión de que, pese al carácter previsible se su disfrute general, estos días no se han deducido a efectos de la fijación de la jornada máxima convencional. Pero llegados a este punto hay que resolver una eventual contradicción entre la aplicación de la jornada de 1766 horas y el efecto sobre ésta de los permisos por asuntos propios; contradicción que, como ya se ha dicho, determina que si el permiso se disfruta sin recuperación la jornada no sea con carácter general de 1.766 horas, sino la que resulta de restar a esta cifra las horas de permiso. Esta contradicción no se produciría si los permisos hubiesen sido deducidos de la jornada, con

lo que no habría desfase ni recuperación. La aparente contradicción obliga a decidir si, a efectos de la recuperación, debe prevalecer la norma sobre la jornada o la norma sobre los permisos, pues éstos se regulan en el artículo 31 conjuntamente con los permisos aleatorios, y para ninguno de los dos tipos de los permisos está prevista la recuperación. Los criterios hermenéuticos de los artículos 1281 a 1289 del Código Civil llevan a afirmar la prevalencia de la regla sobre la jornada. En primer lugar, porque la aplicación de ésta en sus propios términos parece más adecuada a la intención de los contratantes (artículo 1281 del Código Civil), pues en caso de haber pretendido que los días de permiso por asuntos propios no fueran recuperables los contratantes habrían realizado las correspondientes deducciones en la jornada de forma que no fuese preciso recuperar esos días para cumplirla. Esta intención también se deduce de los actos posteriores de las partes del convenio (artículo 1282 del Código Civil), dada la posición adoptada por los sindicatos UGT y CCOO en el seno de la Comisión Paritaria y su actitud a lo largo de este conflicto. En segundo lugar, el criterio de la eficacia del artículo 1284 del Código Civil lleva a la misma conclusión, pues el mantenimiento de la regla sobre la jornada es compatible con la subsistencia de los permisos en régimen de recuperación, lo que no sucede en el caso contrario: la jornada de 1766 horas no se aplica si los permisos por asuntos propios no son recuperables. Por último, el criterio del respeto a la mayor reciprocidad de los intereses en conflicto - artículo 1289 del Código Civil - también actúa en la misma dirección, pues la recuperación permite conciliar el interés de los trabajadores en obtener más días de libre disposición y el interés de la empresa en que con carácter general se cumpla la jornada pactada.

La conclusión que acaba de exponerse lleva también a la desestimación de la segunda pretensión de la parte sobre la compensación o retribución del tiempo de recuperación como horas extraordinarias, pues si estamos en el marco de una recuperación que se mueve dentro del límite de la jornada del convenio, es claro que no se da el supuesto necesario para las horas extraordinarias. Tampoco sería atendible esta pretensión, aunque se tratara de tiempo no recuperable, si no se hubiese excedido aquel límite".

Trasladando la anterior doctrina al supuesto que contemplamos, debemos acudir al artículo 22 del Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados de la Comunidad Autónoma de Cataluña (...)

A la vista de su redacción no es posible hallar un elemento que permita atribuir a los días de permiso por asuntos propios la condición de tiempo de trabajo efectivo, lo que concuerda con la petición esgrimida en el suplico de que se declare esa naturaleza, ni se contempla medida alguna de ajuste que facilite apreciar la voluntad negociada de su integración en la jornada establecida de suerte que su disfrute no influya en detrimento de cumplir el número fijado de 1.800 horas. De existir semejantes previsiones no se albergaría duda alguna acerca del carácter no recuperable del permiso por asuntos propios, pero en ausencia de tales elementos de interpretación no cabe apartarse de la realizada por la sentencia de instancia.

En todo caso es doctrina reiterada que en la interpretación de acuerdos y convenios inclusive con rango estatutario deba prevalecer la interpretación del órgano de instancia con las salvedades que contempla, así a título de ejemplo entre otras, las SSTs de 22 de enero de 2013 (Rec./ 60/2012 y de 29 de octubre de 2013 (Rec 69/ 2013), reproducen el criterio mantenido en anteriores resoluciones razonando en los siguientes términos:

"Así en nuestra sentencia de 23 de septiembre de 2010 (Rec. 206/09), reproducida por la de 11 de noviembre de 2010 (Rec. 23/2010) dijimos: "Recordábamos en la STS de 15 de abril de 2010 (rec. 52/09) que el primer canon hermenéutico en la exégesis del convenio colectivo es el sentido propio de sus palabras -la literalidad de sus cláusulas- (arts. 3.1 y 1281 del Código Civil).- No obstante, "la interpretación de la normas contenidas en los convenios colectivos ha de combinar los criterios de orden lógico, finalístico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a la intención de los contratantes, pues la prevalencia del componente gramatical, en tanto que expresivo -en principio- de la voluntad de las partes, ha de ceder ante interpretaciones lógicas que pongan de manifiesto la discordancia entre la literalidad y la presumible voluntad de los pactantes" (así, STS de 27 de enero de 2009 -rec. 2407/2007 - que cita sentencias anteriores)".

"A su vez, en la Sentencia de 18 de Mayo de 2010 (rec. 171/09) argumentábamos: ".....como reiteradamente ha señalado esta Sala del Tribunal Supremo -entre otras, STS de 27 de abril de 2001 (rec.

3538/2000), es doctrina constante de este Tribunal (sentencias de 12 de noviembre de 1993 , 3 de febrero y 21 de julio de 2000, con cita de igual doctrina de la Sala Primera) " que la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos es facultad privativa de los Tribunales de Instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual ". A ello añade la sentencia de esta Sala de 20 de marzo de 1997 (recurso 3588/96), matiza " que en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes ".

En definitiva, se desprende de la doctrina de la Sala Cuarta que hay que acudir en cada caso a los criterios de interpretación de los artículos 1281 a 1289 del Código Civil para poder determinar si la voluntad de las partes, al pactar la regulación de los días de libre disposición, era la de conferir o no a los mismos el carácter de recuperables, atendiendo, por tanto, a la práctica de la empresa, a la redacción convencional o a la intención de las partes contratantes.

Esta doctrina es seguida por las Salas de los distintos TSJ y la Audiencia Nacional, y así, la sentencia de la Sala de lo Social de esta última, citada por las partes, de 22/06/18 , interpreta el Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio, en el sentido de entender que la intención de las partes era la de considerar que los permisos de libre disposición no tienen el carácter de recuperables, puesto que, de haber pretendido lo contrario, los habrían incluido dentro de las licencias no retribuidas, y teniendo en cuenta, asimismo, los actos posteriores de las partes, y más concretamente, lo resuelto en el seno de la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio.

La sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 16/10/2012 reitera la doctrina anterior y analiza, en el supuesto de aquellos autos (Convenio Colectivo de Trabajo para empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad Autónoma de Cataluña), las reglas de interpretación de los contratos para determinar si las partes le han conferido o no el carácter de recuperables, y así, concluye que deben considerarse días de permiso retribuido computables como trabajo efectivo, puesto que, por un lado, el Convenio distingue en su regulación entre permisos no retribuidos y permisos y licencias en general, habiéndose incluido en el segundo grupo y no en el primero, y teniendo en cuenta que, con anterioridad al Convenio, la empresa venía admitiendo de forma pacífica y mayoritaria su carácter de no recuperable.

En el supuesto que nos ocupa, para poder determinar cuál ha sido la intención de las partes contratantes, debe comenzarse haciendo una comparativa entre la regulación contenida en el Convenio con vigencia durante los años 2014-2016 y el Convenio vigente, y así, el primero de ellos, establecía lo siguiente:

Art. 10º - Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.769 horas anuales prestadas de lunes a sábados con los descansos que establece la Ley, excepto aquellos puestos de trabajo que requieran una atención permanente que incluirá domingos y festivos, que serán compensados según se acuerde en el presente convenio, salvo que se trate de contratos realizados para trabajar expresamente fines de semana y festivos.

El personal disfrutará, dentro de la jornada de trabajo de un total de 15 minutos diarios para el bocadillo y 10 minutos diarios para aseo personal de los cuales 5 minutos se disfrutarán antes del bocadillo y 5 minutos antes del final de la jornada. Son, por tanto, 25 minutos de descanso diario dentro de la jornada, considerados como tiempo efectivo de trabajo. Sin embargo, si la duración de la jornada ordinaria continuada no excediese de seis horas, el personal en esta situación disfrutará únicamente de los 10 minutos diarios para el aseo personal antes del final de la jornada, si su actividad así lo requiriese.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. En este sentido, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador se encuentra ya vestido y preparado para trabajar y que termina cuando el trabajador abandona su puesto de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Art. 21° - Vacaciones.

Duración:

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veintiséis días laborables para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa, y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

Tendrán consideración de laborables a estos efectos todos los días del año excepto domingos y festivos.

Períodos de disfrute:

Las vacaciones se disfrutarán únicamente dentro del año natural correspondiente, a excepción de las diferentes situaciones legalmente establecidas en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores .

Se establecen los siguientes periodos para el disfrute de las vacaciones:

1. PERÍODO DE VERANO: Del 1 de junio al 30 de septiembre.

Cada año, se preestablecerán 8 quincenas dentro de este período, de forma que saldrá un turno de vacaciones por quincena. Cada trabajador consumirá en este período 12 días laborables ininterrumpidos.

2. PERÍODO DE INVIERNO: Del 1 de enero al 31 de mayo, y del 1 de octubre al 31 de diciembre. Cada trabajador consumirá en este período 13 días laborables ininterrumpidos.

3. DÍA DE LIBRE DISPOSICIÓN: El día de vacaciones restante, podrá ser disfrutado a elección de cada trabajador, cumpliendo con los siguientes criterios:

- Se podrá disfrutar este día fuera del período de invierno siempre y cuando se pida con una antelación mínima de un mes y no haya en el grupo del solicitante más de un trabajador de vacaciones. En ningún caso se disfrutará este día de permiso los días 24 y 31 de diciembre.

- Podrán coincidir en el disfrute de dicho día hasta dos trabajadores, siempre y cuando éstos realicen diferentes funciones profesionales y la organización del trabajo así lo permita.

- La solicitud se realizará con una antelación mínima de una semana y máxima de un mes, salvo casos urgentes y excepcionales que serán estudiados por la Empresa.

- La concesión se hará por riguroso orden cronológico de petición, para lo cual el trabajador presentará el modelo existente al efecto, al cual se le pondrá un sello de entrada en el momento de la entrega, quedándose el trabajador con la copia pertinente.

Por su parte, la regulación contenida en el Convenio vigente, para los años 2017 y 2018 es la siguiente:

Art. 11° - Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.769 horas anuales prestadas de lunes a sábados con los descansos que establece la Ley, excepto aquellos puestos de trabajo que requieran una atención permanente que incluirá domingos y festivos, que serán compensados según se acuerde en el presente convenio, salvo que se trate de contratos realizados para trabajar expresamente fines de semana y festivos.

El personal disfrutará, dentro de la jornada de trabajo de un total de 15 minutos diarios para el bocadillo y 10 minutos diarios para aseo personal de los cuales 5 minutos se disfrutarán antes del bocadillo y 5 minutos antes del final de la jornada. Son, por tanto, 25 minutos de descanso diario dentro de la jornada, considerados como tiempo efectivo de trabajo. Sin embargo, si la duración de la jornada ordinaria continuada no excediese de seis horas, el personal en esta situación disfrutará únicamente de los 10 minutos diarios para el aseo personal antes del final de la jornada, si su actividad así lo requiriese.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. En este sentido, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador se

encuentra ya vestido y preparado para trabajar y que termina cuando el trabajador abandona su puesto de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Art. 22° - Vacaciones.

Duración:

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veinticinco días laborables para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa, y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

Tendrán consideración de laborables a estos efectos todos los días del año excepto domingos y festivos.

Períodos de disfrute:

Las vacaciones se disfrutarán únicamente dentro del año natural correspondiente, a excepción de las diferentes situaciones legalmente establecidas en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores .

Se establecen los siguientes periodos para el disfrute de las vacaciones:

1. PERÍODO DE VERANO: Del 1 de junio al 30 de septiembre.

Cada año, se preestablecerán 8 quincenas dentro de este período, de forma que saldrá un turno de vacaciones por quincena. Cada trabajador consumirá en este período 12 días laborables ininterrumpidos.

2. PERÍODO DE INVIERNO: Del 1 de enero al 31 de mayo, y del 1 de octubre al 31 de diciembre. Cada trabajador consumirá en este período 13 días laborables ininterrumpidos.

Art. 23° - Permisos retribuidos.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

(...)

j. Un día de libre disposición: podrá ser disfrutado a elección de cada trabajador, cumpliendo con los siguientes criterios:

- El disfrute será a elección del trabajador, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. En ningún caso se disfrutará este día de permiso los días 24 y 31 de diciembre.

- Podrán coincidir en el disfrute de dicho día hasta dos trabajadores, siempre y cuando éstos realicen diferentes funciones profesionales y la organización del trabajo así lo permita.

- La solicitud se realizará con una antelación mínima de una semana y máxima de un mes, salvo casos urgentes y excepcionales que serán estudiados por la Empresa.

- La concesión se hará por riguroso orden cronológico de petición, para lo cual el trabajador presentará el modelo existente al efecto, al cual se le pondrá un sello de entrada en el momento de la entrega, quedándose el trabajador con la copia pertinente.

En el año 2018, el personal con contrato indefinido y/o que al menos tenga 12 meses ininterrumpidos de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho, cumpliendo con los criterios indicados anteriormente, al disfrute de dos (2) días de libre disposición. De no cumplirse esta condición, tendrá derecho al disfrute proporcional conforme al tiempo efectivo de trabajo en el año natural.

Vista la regulación de ambos Convenios:

a) Sostiene la parte actora que la intención de las partes es la de conferir a los días de libre disposición su carácter de no recuperables teniendo en cuenta, principalmente, que:

- El día de libre disposición que en el primer Convenio tenía la naturaleza de vigésimo sexto día de vacaciones (art. 21), en el Convenio actual se ha trasladado al artículo 23 y por tanto, ha pasado a tener la consideración de permiso retribuido.

- La parte social en la plataforma reivindicativa pretendía una mejora del sistema anterior, solicitando el disfrute de un día más de vacaciones en el período de verano y tres días de libre disposición, habiéndose alcanzado un término medio en el que la empresa disminuye los días de vacaciones pero aumenta en uno más los de días de libre disposición, a cambio de reconocerle su carácter de día de trabajo efectivo. Sin que sea relevante que no se haya modificado la jornada máxima anual, como tampoco la modifica el resto de permisos retribuidos contenidos en el art. 23 para el caso de que sean disfrutados.

b) Sostiene la parte demandada que de la regulación de uno y otro convenio se desprende que los días de libre disposición no tienen el carácter de recuperables atendiendo a que:

- Bajo la vigencia del Convenio anterior era pacífico que el único día de libre disposición que se regulaba en el art. 21 (en el apartado de vacaciones) tenía carácter recuperable.

- En el nuevo Convenio no se modifica la jornada máxima anual, por lo que si las partes hubieran pretendido modificar la naturaleza de los días de libre disposición habrían modificado el artículo 11.

En atención a todas las circunstancias concurrentes, consideramos que debe prevalecer la interpretación efectuada por la parte actora, realizándose, principalmente, una interpretación sistemática de la regulación convencional, dado que el día de libre disposición (dos, para el caso de una antigüedad superior a 12 meses) ha pasado a integrarse dentro de los permisos retribuidos del art. 23, lo que no puede sino obedecer a un cambio en la naturaleza jurídica de los mismos, dado que la empresa no ha ofrecido ninguna otra explicación razonable al cambio de ubicación dentro del articulado del Convenio. Se trata, asimismo, de una interpretación congruente con las posturas de ambas partes en la plataforma reivindicativa, dado que según se infiere de la prueba testifical y documental practicada, el interés principal de la empresa era el de que no se incrementaran los días de vacaciones durante el período estival, dada la dificultad organizativa, mientras que el interés de los trabajadores era el de que sí se incrementaran, así como un aumento en el número de días de libre disposición, resultando coherente con las peticiones de ambas partes el establecer el aumento de los días de libre disposición en un día para los trabajadores con antigüedad de 12 meses, reduciendo las vacaciones en un día, pero al mismo tiempo confiriendo a los mismos el carácter de no recuperables.

En virtud de lo expuesto, la demanda debe ser estimada.

TERCERO.- Contra la presente sentencia cabe recurso de Suplicación conforme a lo previsto en el artículo 191 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO:

Que estimando la demanda formulada por la FEDERACIÓN LOCAL DEL SINDICATO DE OFICIOS VARIOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE PALENCIA (CGT), y la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE PALENCIA, frente a URBASER S.A., declaro que los dos días de libre disposición de descanso retribuido a los que hace referencia el art. 23 J del Convenio Colectivo deben ser considerados como jornada efectiva de trabajo, con todos los efectos inherentes a tal consideración, sin necesidad de que los mismos deban ser recuperados por los trabajadores cuando se disfruten, declarando que las horas correspondientes a esos dos días de libre disposición deben ser contabilizadas a efectos de cómputo de la jornada anual de trabajo de 1769 horas para la ordinaria, y condenando a la empresa demandada a compensar el exceso de dos días realizado en el año 2018 por los trabajadores de la demandada, en tiempo de descanso equivalente concediendo el disfrute en el año 2019 de los dos días referidos.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación, que deberán anunciar dentro del plazo de cinco días desde su notificación.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo:

El presente texto proviene del Centro de Documentación del Poder Judicial. Su contenido se corresponde íntegramente con el del CENDOJ.