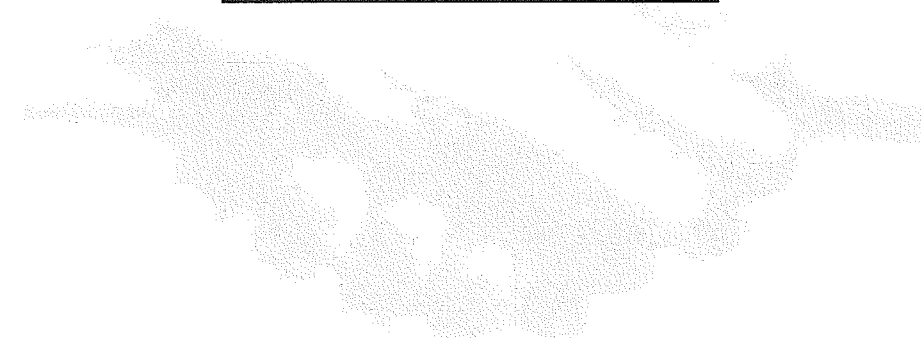




UGT

CONSIDERACIONES JURÍDICAS. ANALISIS
SENTENCIA DE AUDIENCIA NACIONAL SALA DE
LO SOCIAL 132/2015



Carlos Vallecillo Marcos.

INDICE, CONTENIDO DEL PRESENTE INFORME:

Normativa aplicable.....	3
Antecedentes.....	4
Respecto interpretación Sentencia.....	5 a 8
Conclusiones.....	9 y 10



NORMATIVA APLICABLE.

- Constitución Española.
- Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
- Ley Orgánica de Poder Judicial.
- Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo Texto Refundido de La Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889, Texto de la edición del Código Civil.
- Sentencia número 132/2015 de Audiencia Nacional sobre conflictos colectivos de fecha 24 de julio de 2015.

ANTECEDENTES.

En fecha 10 de junio de 2015 se presentó demanda, en la cual básicamente, se solicitaba que se dictase sentencia en la que se declare el derecho de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del VI Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal a disfrutar de un descanso compensatorio de un día laborable por cada festivo trabajado de los 14 anuales y que dicho día no se solape con el de su descanso semanal.

Se designó como día de intento de conciliación y de no existir acuerdo o conciliación posible juicio en fecha 21 de julio de 2015. Habida cuenta la falta de conciliación. Siendo presidente Don Ricardo Bodas Martín y Magistrados Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada y Don Ramón Gallo Llanos, sin votos particulares se dictó la sentencia que seguidamente se interpretará.

Siendo que la misma es firme en atención a que la parte que no vio contempladas sus pretensiones (AESTE) no realizó contra la misma recurso de Casación alguno.

RESPECTO AL ANALISIS DE LA SENTENCIA

No podemos dejar de mencionar que; Una sentencia firme es una resolución judicial mediante la que, se pone fin a un procedimiento, - a un conflicto o divergencia entre al menos dos partes-, y se resuelven en ellas todas las cuestiones planteadas. Con la Sentencia se debe dar y se da, satisfacción al derecho fundamental a la tutela Judicial Efectiva (artículo 24 de la constitución) Es una resolución motivada y fundada en derecho sobre el fondo del asunto.

Siendo ello así, la sentencia que nos ocupa, siguiendo lo establecido en artículo 248.3 de LOPJ realizó el tribunal la relación de antecedentes de hecho, que consta de seis puntos (que figuran textualmente en la literalidad de la sentencia adjunta al presente informe.)

Hechos probados que figura de diez puntos (que figuran textualmente en la literalidad de la sentencia adjunta a este informe.)

Fundamentos de derecho que consta de cuatro puntos, examinando los más importantes en el presente informe (figurando su literalidad en sentencia adjunta)

Finalmente, y siendo el eje de la interpretación, tenemos el fallo que nos ocupa y que por devenir firme la sentencia es de obligado cumplimiento, como no puede ser de otro modo, en un estado democrático y de derecho.

En Fundamentos de Derecho, sin lugar a dudas, nos relata el tribunal que: No puede prosperar la intención de la demandada (AESTE) *"ya que el texto del convenio es claro ya que el artículo 44 establece que sólo se compensan los festivos de especial significación, 24 de diciembre y 1 de enero. La jornada del convenio es de 1792 horas. Hay cuatro interpretaciones de la comisión Paritaria en sentido adverso a la pretensión formulada en demanda."*

Establece asimismo en su punto TERCERO de Fundamentos de Derecho lo que a continuación sigue:

TERCERO.- En cuanto a la excepción de falta de sometimiento previo a la Comisión Paritaria del Convenio de la pretensión de la demanda relativa a que el día de descanso compensatorio por cada festivo no se solape con el de su descanso semanal, es cierto que el precepto convencional establece : Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o Interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión Paritaria (artículo 12 del Convenio), pero lo cierto es que, el último párrafo del suplico relativo a que el día de descanso compensatorio no se solape con el de su descanso semanal, debe entenderse subsumido en la pretensión principal relativa al reconocimiento del derecho a disfrutar de un descanso compensatorio de un día laborable por cada festivo trabajado de los 14 anuales, pretensión que ha sido sometida en numerosas ocasiones a la Comisión Paritaria, quedando, por ello, abierta la posibilidad de acudir a los Tribunales, tanto en lo que se refiere a la pretensión principal, como en lo relativo al segundo punto del suplico de la demanda

Establece, asimismo la sentencia reconociendo, clara, concisa y sin lugar a dudas el derecho a descansar durante 14 días al año, además de los descansos semanales. Con carácter retribuido y no recuperable. que de tener que trabajar estos festivos (obviando los días de navidad y años nuevos) es decir introduciendo estos dos días dentro de los 14 días festivos al año que deben de disfrutarse.

CUARTO.- La parte demandante solicita que se declare el derecho de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto a disfrutar de un descanso compensatorio de un día laborable por cada festivo trabajado de los 14 anuales para cuya solución, se debe tener en consideración lo dispuesto en el artículo 37.2 E.T., las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año...

En efecto, lo que reconoce el precepto no es un genérico o abstracto derecho a descansar durante 14 días al año, además de los descansos semanales, sino el de no trabajar en días concretos y determinados, coincidentes con fiestas de ámbito nacional, autonómico o local, incluidas en el calendario laboral de cada año como días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.

Todos los trabajadores, sea cual sea la duración de su contrato, tienen derecho a disfrutar de esos días de fiesta, y si por necesidades de la empresa no pueden hacerlo deben serles compensados.

Del relato de hechos probados se desprende que la jornada máxima anual del convenio es de 1792 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, y, en relación a los festivos, el artículo 44 tan sólo contempla dos festivos de especial significación (los días de Navidad y Año Nuevo) y su compensación con descanso en día distinto, debiendo prosperar la demanda porque sin perjuicio del cumplimiento de la jornada establecida en el Convenio Colectivo, es de aplicación el artículo 37.2 de ET, como norma de derecho necesario que fija la Ley Estatal.

Se impone, por consiguiente, la estimación de la primera pretensión de la demanda, puesto que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de 14 festivos, que tendrán carácter retribuido y no recuperable y en el supuesto de que por razones de la actividad de la empresa como las que concurren en el sector de residencias de personas mayores en el que se precisa prestar asistencia todo el año, estos festivos deberán ser compensados con descanso en día distinto.

Pero, incluso, tenemos que la propia sentencia, reitera e indica nuevamente que los días festivos deben de ser "devueltos", disfrutados en día distinto, otro día laborable para la persona afectada.

Procede estimar, asimismo, la segunda pretensión de la demanda pues el derecho al descanso semanal se establece, como su propio nombre indica, en consideración al hecho de que exista una vinculación al trabajo durante una semana y no por el hecho de haber trabajado cinco días, siendo esta la razón por la que **los trabajadores tienen derecho a que no se solapen los días de descanso compensatorios del trabajo en festivos con los días de descanso semanal**, que les corresponden conforme a lo previsto en el art. 38 del convenio, **de manera que tienen derecho a compensar cada festivo trabajado con un día laborable sin que se solape dicho día con el de su descanso semanal**. Así lo viene manteniendo la AN, entre otras, en S. de 23 de marzo de 2012 (Proc.41/12)

Asimismo, no deja lugar a dudas, que la interpretación última y final de lo establecido en convenio, y considerado en esta sentencia, es función última de la jurisdicción social. No se niega la posible interpretación de los artículos controvertidos o interpretables de un convenio por las partes firmantes, esto es la comisión paritaria, pero esta opinión o interpretación dada por las personas u organismos que han realizado el texto no es óbice de un control judicial. Control Judicial que por otra parte, y como no puede ser de otro modo, está por encima de las interpretaciones de la comisión paritaria. **Es decir, y en palabras mundanas la interpretación judicial y la sentencia dada prevalece sobre cualquier otra interpretación que hubiera podido darse.**

En efecto, el Convenio Colectivo, como norma jurídica que es tiene un alcance general que trasciende a sus propios firmantes como expresamente se desprende de lo previsto en el art. 82.3 ET , hasta el punto de que ni siquiera tienen aquéllos encomendados ninguna función Interpretativa de sus preceptos como claramente se desprende del hecho de que el art. 91 del mismo texto legal que atribuye esa función a la jurisdicción competente a pesar de que en cada Convenio es preceptivo el nombramiento de una Comisión Paritaria con determinadas funciones interpretativas y aplicativas del mismo, en cualquier caso no vinculantes . Nada impide aceptar, sin embargo que aquellos negociadores originales puedan emitir su opinión acerca de la Interpretación que pueda hacer de alguna de las cláusulas de lo firmado pero esta opinión habrá de ser valorada por quien haya de efectuar esa Interpretación de conformidad con las reglas legales a tal respecto contenidas en el art. 3 del CC para la Interpretación de las normas en general y en los arts. 1281 y sigs. Para la Interpretación de los contratos.

Finalmente tenemos el fallo, el contenido, principal de la sentencia que aclara las dudas y da solución legal al conflicto que genero la demanda que nos ocupa.

FALLO: Desestimamos la excepción de falta de sometimiento previo a la Comisión Paritaria del Convenio del segundo punto de la pretensión de la demanda. Estimamos la demanda formulada por D. Eduardo Soria Flores, Letrado del I.C.A.M. en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES FSP-UGT SECTOR SERVICIOS DE DEPENDENCIA SALUD, SOCIO SANITARIO Y DEPENDENCIA, contra, ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS PARA LA DEPENDENCIA (AESTE), FEDERACIÓN DE RESIDENCIAS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A LOS MAYORES SECTOR SOLIDARIO (LARES), FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE ASISTENCIA A LA DEPENDENCIA (FED), SINDICATO COMIOSONES OBRERAS, FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIO SANITARIOS DE COMISIONES OBRERAS (FSS-CCOO), Sobre CONFLICTO COLECTIVO, declaramos el derecho de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente conflicto a los que se les aplica el VI Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal a disfrutar de un descanso compensatorio de un día laborable por cada festivo trabajado de los 14 anuales y que dicho día no se solape con el de su descanso semanal y debemos condenar y condenamos a los demandados a estar y pasar por esta declaración.

CONCLUSIÓN.

Haciendo una interpretación hermenéutica de la sentencia y tras estudiar, tanto su contenido como antecedentes de hecho, así como la normativa y convenio de aplicación, Carlos Vallecillo Marcos, abogado de ilustre colegio de Abogados de Sant Feliu (ICASF 2199) y de FSP-UGT Baix Llobregat, salvo mejor criterio, indica las siguientes conclusiones:

1. Nos Encontramos ante una sentencia firme, de un órgano colegiado y dictada por unanimidad, sin votos particulares en contra.
2. La interpretación última, real y efectiva, de la controversia que nos ocupa, a pesar de los diversos informes de la comisión paritaria, (algunos discordantes entre si) no es que carezcan de valor, es que han sido superados por la sentencia y esta, la Sentencia, es la que debe de tomarse en consideración.
3. Todos los trabajadores a los que les es de aplicación el convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. En el supuesto de por la idiosincrasia de su trabajo deban de trabajar alguno de los 14 días festivos anuales, esta festividad debe de serle restituida en otro día, que para dicha persona sea laborable. Por tanto, si alguien trabaja un festivo, este deberá ser compensado con descanso en día distinto.

4. Siendo que el convenio determina que la jornada laboral anual de los trabajadores sujetos a dicho convenio es de Máximo 1792 horas. Es decir, la jornada laboral es dentro de esas 1792 horas. Y que la propia sentencia establece en varios de sus puntos que "de manera que tienen derecho a compensar cada festivo trabajado con un día laborable sin que se solape dicho día con el de su descanso semanal" Se debe concluir que la compensación por día trabajado se debe de restar de estas 1792 horas.

Informe que se emite en Barcelona a 09 de diciembre de 2015 para los efectos oportunos.