



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

Inclusión de los horarios de trabajo en el calendario laboral

El artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores establece que anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse en un lugar visible del centro de trabajo. Ahora bien, salvo que el convenio colectivo de aplicación establezca de forma expresa la obligación de incluir en el calendario laboral anual los horarios de trabajo, estos no tienen que constar

preceptivamente en el mismo. Así lo establece, reiterando doctrina, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de junio del pasado año, en la que convalida el calendario laboral elaborado por la empresa, que no contenía dichos horarios, al señalar que no es exigible incluir en el mismo más parámetros de los que se deriven de lo previsto en el convenio colectivo.

En un año marcado laboralmente, entre otras cosas, por la estricta interpretación del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, por parte de la Audiencia Nacional, sobre el registro de la jornada de trabajo, a los efectos del cómputo de las horas extraordinarias (extendiendo dicha obligación de registro a los contratos celebrados a tiempo completo, aun cuando no se realicen horas extraordinarias), resulta consolador que el Tribunal Supremo aclare, en la sentencia mencionada, que no es exigible que los horarios de trabajo sean incluidos en el calendario laboral anual que preceptivamente debe elaborarse y exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo, según el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

El alto tribunal reconoce que la normativa poco regula sobre el calendario laboral, más allá de la intervención que reconoce a los representantes legales de los trabajadores el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales, al establecer que éstos tendrán derecho a ser consultados por el empresario y a emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral anual.

Con tan “escasos mimbres” -en términos del propio Tribunal-, este ha venido a elaborar una doctrina sobre esta materia, ya recogida en la sentencia de 17 de mayo de 2011, en la que se recuerda que la elaboración del calendario laboral corresponde a la empresa, y ésta, tras la derogación del Real Decreto 2001/1983, puede o no incluir el horario de trabajo. Recuerda que en su sentencia de 20 de julio de 2015 ya precisó que la obligación impuesta al empleador por el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores no impone la publicación de los concretos horarios de trabajo, pues esta obligación venía impuesta en el artículo 4 del Real Decreto 2001/1982, que regulaba la jornada de trabajo y jornadas especiales, pero este quedó derogado por el vigente Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. Este último Decreto es el que ha pasado a regular la jornada y “no contiene mandato alguno que obligue al empresario a incluir los horarios en el calendario laboral”, dice el Alto Tribunal; de lo que se concluye que no cabe exigir al empresario como obligación legal la de incluir los horarios en el calendario que haya de publicar en cumplimiento del mandato del artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Abundando en esa misma línea, señala que en la sentencia de 24 de enero de 2003 reiteraba la no obligación de incluir los horarios en el calendario laboral, argumentando que se parte de un error al identificar cuadros horarios con calendario laboral, cuando son instrumentos de regulación del tiempo de trabajo claramente diferenciados y que no cabe confundir, aunque sea normal incluir los cuadros horarios en el calendario laboral.

Por ello, sin necesidad de mayores razonamientos, concluye el Tribunal que la exigencia al empleador de otras obligaciones adicionales en la elaboración del calendario laboral, por encima de lo establecido en los preceptos legales que hemos mencionado, debe sustentarse necesariamente en las previsiones que pudiere contemplar el convenio colectivo en función de los datos y elementos que la norma sectorial considere de obligada inclusión en el calendario. Por tal razón, en la resolución del conflicto colectivo que motiva la sentencia comentada, el Tribunal acude al análisis

de las disposiciones convencionales, a fin de comprobar si las mismas imponen la inclusión en el calendario laboral de los horarios de trabajo.

En tal análisis, reconoce que la detallada asignación anual de los tiempos y lugares de trabajo constituyen un elemento muy relevante de las condiciones laborales, por la importante repercusión que tienen en la vida laboral, personal

y familiar de los trabajadores, así como también porque en los tiempos que corren esta pretensión se ha constituido como reivindicación social prioritaria.

Ahora bien, señala que este planteamiento no puede llevarse más allá de lo que se hubiere pactado en el convenio colectivo, recordando que esta es, precisamente, “la herramienta adecuada para incorporar este tipo de mejoras en la calidad de vida de los trabajadores, debiendo en todo caso respetarse las previsiones convencionales que se hubieren alcanzado a tal efecto en la negociación colectiva y que resultan de todo punto vinculantes para los órganos judiciales.”

En base a tales argumentaciones, se indica por el Tribunal Supremo que las genéricas invocaciones del sindicato accionante en el conflicto colectivo suscitado, en favor del derecho de los trabajadores a conocer con carácter anual el tiempo que deban dedicar a su actividad laboral, finalmente quedarían concretadas en lo que pudiera haberse negociado sobre tal particular en el convenio colectivo, de forma que el alcance y ejercicio de tal derecho solo podría reclamarse conforme al marco legal que se hubiere configurado.

Desde esta perspectiva conduce el debate a un mero análisis sobre si se cumple o incumple por parte empresarial las obligaciones impuestas por la normativa convencional y, aunque reconoce que dicho análisis puede estar presidido por un criterio de protección a la vida personal y familiar del trabajador, este criterio no puede convertirse por sí solo en la única razón de decidir, y ha de quedar imperativamente sometido a lo pactado en el convenio, cuya naturaleza jurídica es precisamente el adecuado para adaptar a cada actividad, en vía de negociación colectiva, esas especiales circunstancias laborales que puedan concurrir.

Los trabajadores tienen derecho de a conocer con carácter anual el tiempo dedicado al trabajo

