

EL DESCANSO SEMANAL VARIABLE NO PUEDE SOLAPARSE CON LOS DÍAS FESTIVOS. COMENTARIO A LA STS 502/2024, DE 20 DE MARZO. VARIABLE WEEKLY REST MUST NOT OVERLAP WITH PUBLIC HOLIDAYS. COMMENT ON THE SUPREME COURT RULING 502/2024, 20TH MARCH.

Ana Aguas Blasco

Investigadora Predoctoral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Zaragoza

SUMARIO

I. Antecedentes y hechos relevantes

II. Términos del conflicto y cuestión debatida

III. Criterio del Tribunal

IV. Conclusiones

RESUMEN

En el presente comentario se examina la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 502/2024, de 20 de marzo (Rec. 11/2022), que resuelve los recursos de casación interpuestos por los sindicatos Confederación General del Trabajo (CGT) y Unión Sindical Obrera (USO) frente a una empresa del sector «contact center», tras haber visto desestimada su pretensión ante la Audiencia Nacional acerca de que la empresa solapaba intencionadamente y con asiduidad los días de descanso semanal variables de las personas trabajadoras que prestan servicios de lunes a domingo con los días festivos laborales ya establecidos. Mientras que la Audiencia Nacional no comparte la reclamación efectuada por parte de las representaciones de las personas trabajadoras, el Tribunal Supremo sí reconoce el derecho a que puedan disfrutar separadamente de ambos descansos.

This commentary examines the judgment of the Social Chamber of the Supreme Court 502/2024, of 20 March (Case 11/2022), which resolves the appeals brought by the trade unions Confederación General del Trabajo (CGT) and Unión Sindical Obrera (USO) against a contact centre sector company. This follows the dismissal of their claim by the National High Court regarding that the company intentionally and regularly overlapped the variable weekly rest days of workers who provide services from Monday to Sunday with the established public holidays. While the National High Court did not agree with the claim made by the workers' representatives, the Supreme Court recognises the right to enjoy both rest days separately.

PALABRAS CLAVE

Derecho al descanso; descanso semanal; fiestas laborales

Right to rest; weekly rest; working holidays

I. Antecedentes y hechos relevantes

La sentencia objeto del presente comentario¹ resuelve un conflicto colectivo que afecta a las personas trabajadoras de una empresa dedicada a prestar servicios dentro del sector de contact center, cuyas relaciones laborales se regían, al momento del conflicto, por el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing)².

¹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 502/2024, de 20 de marzo (Rec. 11/2022).

² Resolución de 29 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2017).

En concreto, afecta a las personas trabajadoras que ingresaron en la empresa a partir del 11 de septiembre de 2014 y que tienen contratos de prestación de servicios de lunes a domingo, incluidos días festivos. Estas personas tienen derecho a disfrutar de un descanso semanal variable.

En relación a este descanso semanal variable al que tienen derecho, el 6 de septiembre de 2018, el sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) formuló una consulta a la comisión paritaria del citado convenio, en la que interesaba conocer si estaba prevista convencionalmente una regulación para los casos que ese día de descanso coincidiese con algunos de los festivos laborables, añadiendo que entendía que, en caso de coincidencia, debería compensarse a la persona trabajadora con el día libre no disfrutado. Esta cuestión se trató en una reunión de la Comisión Paritaria de interpretación del VI Convenio colectivo de contact center que se celebró días después, pero no se llegó a ningún acuerdo al respecto.

El 4 de diciembre de 2018, un trabajador solicitó la concesión de un día de compensación, puesto que el festivo del día 8 de diciembre –Fiesta Nacional no sustituible³– coincidía con su día de descanso semanal, a lo que la empresa respondió que, con base a lo acordado en el acta de conciliación firmada ante la Audiencia Nacional el día 11 de septiembre de 2014, no correspondía lo solicitado. En dicha conciliación se acordó entre la empresa y los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y CGT que aquella se comprometía a conceder un día adicional de descanso cuando el descanso semanal que les correspondía a las personas trabajadoras coincidiese con un día festivo, pero que dicho acuerdo únicamente se aplicaría a quienes formaran parte de la empresa en esa fecha. Razón esta por la que se le negó a aquel trabajador su solicitud.

Ante dicha negativa, se recurrió al servicio de mediación y arbitraje, celebrándose el acto de mediación el día 21 de abril de 2021, que finalizó sin acuerdo, y el 22 de abril de 2021, CGT interpuso demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a la que se adhirieron los sindicatos UGT, CCOO, Unión Sindical Obrera (USO) y Alternativa Sindical de Trabajadores (AST), pidiendo que se declarase contraria a Derecho la mencionada práctica empresarial, que se daba con frecuencia –hecho que quedó acreditado–, consistente en hacer coincidir los descansos semanales variables con los días festivos estatales, autonómicos y/o locales, y, consecuentemente, declarase asimismo el derecho de las personas trabajadoras a que la empresa no actuara de este modo, condenándola a no solapar los descansos semanales variables con los festivos.

El 27 de septiembre de 2021, la Audiencia Nacional dictó sentencia⁴ desestimando la pretensión solicitada por CGT, contra la que interpusieron recursos de casación CGT y USO.

II. Términos del conflicto y cuestión debatida

Para comenzar, conviene comentar el razonamiento alcanzado por la sentencia de la Audiencia Nacional recurrida, así como establecer las posiciones defendidas por cada una de las partes.

En primer lugar, la Audiencia Nacional, tras analizar la normativa legal y convencional aplicable, concluye, en esencia, que, teniendo en cuenta que solo los días festivos generan derecho a compensación con tiempo de trabajo necesariamente –no así en el caso de los días de descanso semanal, pues no existe una previsión convencional expresa al respecto–, habiéndose dado el solapamiento entre el día de descanso semanal y el festivo,

³ Resolución de 9 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2018 (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2017).

⁴ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) 201/2021, de 27 de septiembre (Rec. 137/2021).

únicamente en los casos en que se hubiese superado la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, la persona trabajadora afectada tendría derecho a la compensación del tiempo correspondiente en los términos que convencionalmente se prevén, o bien, en su defecto, a que dichas horas extraordinarias le sean compensadas con descanso o le sean retribuidas. Es por ello que desestima la pretensión de los sindicatos.

En cuanto a las posiciones de las partes, de un lado, los sindicatos recurrentes arguyen que es la empresa la que, de forma unilateral y a su arbitrio, asigna los descansos semanales, haciéndolos coincidir, en ocasiones, con días festivos estatales, autonómicos y/o locales, sin que, cuando ello se da, se conceda a la persona trabajadora el disfrute de otro día. Del otro lado, la empresa se opone y solicita la desestimación de los recursos, habiendo alegado en la instancia que cumple la ley y que no existe tal atribución arbitraria de los descansos semanales.

Así las cosas, la cuestión debatida consiste en determinar si la práctica empresarial consistente en solapar los días de descanso semanal variables con otros días festivos ya establecidos estatal, autonómica y/o localmente es contraria a Derecho, siendo relevante, en lo que al caso interesa, tener en cuenta que a quienes ya formaban parte de la empresa con anterioridad al 11 de septiembre de 2014 sí se les concede lo que se reclama y que es una facultad unilateral de la empresa la asignación del descanso semanal, sin intervención alguna por parte de las personas trabajadoras. Se trata de una cuestión de interpretación, puesto que ni los hechos ni la determinación de la normativa aplicable se discuten.

III. Criterio del Tribunal

Para resolver el conflicto del que da cuenta la sentencia objeto del presente comentario, el Tribunal Supremo, en primer lugar, hace un repaso de la principal normativa aplicable:

- i. La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, cuyo art. 3 establece que los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para que todas las personas trabajadoras disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.
- ii. Los apartados 1 y 2 del art. 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), que regulan, respectivamente, el derecho de las personas trabajadoras a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido y las fiestas laborales, de carácter retribuido y no recuperable.
- iii. El ya mencionado II Convenio colectivo del sector de contact center.

Tras ello, en segundo lugar, el Tribunal Supremo centra la atención en un pronunciamiento precedente que resuelve una cuestión prácticamente idéntica a la actual, la STS 570/2022, de 22 de junio (Rec. 73/2020), señalando, primero, que las fiestas laborales están establecidas en el art. 37.2 ET, mismo artículo que recoge el descanso semanal, y que aquellas contribuyen al descanso de las personas trabajadoras, al igual que el descanso diario, semanal y anual, cumpliendo con el derecho al descanso protegido constitucionalmente por el art. 40.2 CE, para después concluir que, si la empresa hace coincidir estas festividades con los descansos semanales variables, socava el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del descanso que les corresponde, y también así la garantía del mencionado precepto constitucional.

Dado que el supuesto que resuelve la STS 570/2022 es prácticamente exacto al que nos ocupa, el TS, atendiendo a «elementales razones de coherencia, seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de las normas», mantiene la misma línea jurisprudencial, trasladando la solución y los argumentos de aquella a la presente.

En última instancia, recalca el Alto Tribunal la importancia de que los festivos laborales tengan un tratamiento autónomo, pues, de lo contrario, se está yendo en contra de la defensa del derecho al descanso de las personas trabajadoras.

Por tanto, en atención a todo ello y en aplicación de la doctrina expuesta, el TS concluye que el descanso propio de los días festivos debe ser respetado, por lo que estima los recursos interpuestos por los sindicatos y declara no ajustada a Derecho la práctica llevada a cabo por la empresa de hacer coincidir los descansos semanales variables con los días festivos establecidos estatal, autonómica y/o localmente, con el consecuente derecho de los trabajadores a que esto no se efectúe así.

IV. Conclusiones

La sentencia del Tribunal Supremo que se comenta, dictada el 20 de marzo de 2024, en respuesta a los recursos de casación interpuestos por los sindicatos, refuerza la importancia de respetar el derecho al descanso de las personas trabajadoras, estableciendo que los días festivos deben ser tratados de manera autónoma y no coincidir con los descansos semanales variables. Este reconocimiento es crucial para garantizar el bienestar y la salud de las personas empleadas, en línea con la normativa europea y nacional, pero también enfatiza la importancia de que se proteja el derecho al descanso de cualquier vulneración empresarial, pues tal protección no solo es un mandato legal, sino también una exigencia constitucional que debe ser observada estrictamente. En este sentido, recientemente, también el TJUE señaló en su sentencia de 2 de marzo de 2023 (asunto C-477/21 - MÁV-START) que no puede hacerse una interpretación restrictiva del derecho al descanso, teniendo en cuenta que, en suma, la persona trabajadora es la parte débil de la relación laboral.

Además, aunque es cierto que no se discute nada acerca de la posible existencia de una doble escala, recordemos que la empresa sí que tenía reconocido este derecho, como condición más beneficiosa, para las personas trabajadoras que formaban parte de la empresa desde antes del 11 de septiembre de 2014, lo que nos lleva a realizar dos consideraciones: la primera de ellas, que, en la práctica, sí se está dando un trato desigual entre todas las personas trabajadoras de la empresa con relación al derecho al descanso; la segunda, que, a mi juicio, si la empresa reconoció en aquel momento que las personas trabajadoras debían tener un día adicional de libranza cuando el semanal les coincidiera con un festivo, en realidad sí es conocedora de que debería garantizar ese descanso.

Por último, a diferencia de la Audiencia Nacional, que infiere que solo se tiene derecho al día adicional de descanso en caso de solapamiento cuando se produzca un exceso de la jornada trabajada efectivamente, la sentencia del Tribunal Supremo centra su argumentación, fundamentalmente, en que no cabe menoscabar el derecho al descanso de las personas trabajadoras, y opta por el mantenimiento de la línea jurisprudencial, subrayando la necesidad de coherencia y seguridad jurídica y la interpretación uniforme de las normas laborales, con el objetivo de brindar mayor certeza.