

ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

T.S.J. GALICIA SALA DE LO SOCIAL

12217751

PLAZA DE GALICIA
TÉL: 981184 343/555/939
FAX: 98116 4853/2155/2211
NIG: 15090 34 4 2011 0112176
064000

Nº AUTOS: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000013 /2011 MAY

FAX 981351891

Demandante/s: SINDICATO NACIONAL DE CCOO DE GALICIA,
CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG)

Abogado/a:

Procurador:

Graduado Social:

Demandado: UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE GALICIA (UGT),
CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSI-CSIIF),
UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Abogado/a:

Procurador:

Graduado Social:

D/Dª M. SOCORRO BAZARRA VARELA SECRETARIO/A JUDICIAL DE LA
SALA DE LO SOCIAL DEL TSXG, DOY FE Y TESTIMONIO:

Que en los citados autos se ha dictado resolución que
literalmente dice:

"ILMOS/ILMAS MAGISTRADOS/AS:

BEATRIZ RAMA INSUA

MANUEL CARLOS GARCIA CARBALLO

RICARDO PEDRO RON LATAS - PONENTE

SENTENCIA Nº: /

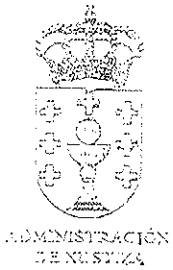
En A CORUÑA, a cinco de Julio de 2011.

Habiendo visto esta T.S.J. GALICIA SALA DE LO SOCIAL compuesta
por los/as Ilmos/as Sres/as Magistrados/as citados/as, los
autos CONFLICTOS COLECTIVOS 0000013 /2011, EN NOMBRE DEL REY,
han dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

CCO 0000013/2011

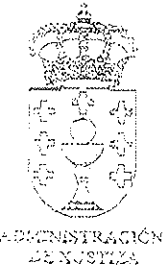


PRIMERO.- El día 27 de mayo de 2011, el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia, representado por la letrada doña Victoria Garrido Zalaya, y la Confederación Intersindical Galega, representada por el letrado don Héctor López de Castro Ruiz, presentaron, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia demanda de Conflicto Colectivo frente a la Universidad de Santiago de Compostela, la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y C.S.I.-C.S.I.F., en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron pertinentes, terminaron suplicando que se dictara sentencia estimatoria de la demanda "de conformidad con lo dispuesto en los artículos 42, 59 y 60 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Universidad de Santiago de Compostela, declarando nulo por no ajustarse a derecho el apartado sexto de las Instrucciones III y IV de 25 de abril de 2011, que regulan excepciones a la programación de periodos de vacaciones y/o días de asuntos propios, reconociéndose en consecuencia el derecho de los trabajadores afectados a disfrutar de las vacaciones y días de asuntos propios tal y como se venía haciendo en los años anteriores, no teniendo que estar supeditados a tener que hacerlo durante el periodo que va del 8 al 21 de agosto".

SEGUNDO.- Por Decreto de 30 de mayo de 2011 se acordó, entre otros extremos, tener por admitida la demanda, señalando el día 22 de junio de 2011 para conciliación y/o juicio. Por escrito presentado en 6 de junio de 2011, la representación procesal de la demandada Universidad de Santiago de Compostela solicita el señalamiento en una nueva fecha, a lo que se accede por Decreto de fecha siete de junio de 2011, señalando nueva fecha en 29 de junio de 2011 para conciliación y/o juicio.

TERCERO.- Tales actos se celebraron en la fecha indicada. La conciliación se tuvo por intentada sin avenencia. En juicio, tras ratificarse la parte actora en sus peticiones,

CCO 0000013/2011

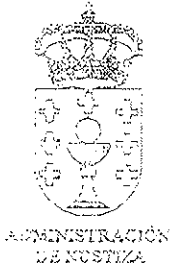
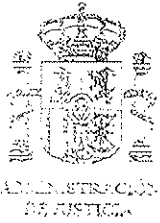


y ante la ausencia del sindicato C.S.I.-C.S.I.F., que no comparece en juicio, la parte demandada Unión General del Trabajadores (representada por la letrada doña María José Liste López) se adhiere a la demanda, oponiéndose a ella la Universidad de Santiago de Compostela (representada por el letrado don Xoan Montes Somoza y la procuradora de los Tribunales doña Fara Aguiar Boudín). Se admitió y practicó la prueba propuesta por las partes litigantes, tras lo cual éstas formularon sus conclusiones definitivas quedando los autos conclusos para sentencia.

HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS

PRIMERO.- El día 27 de mayo de 2011, el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia, representado por la letrada doña Victoria Garrido Zalaya, y la Confederación Intersindical Galega, representada por el letrado don Héctor López de Castro Ruíz, presentaron ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia demanda de Conflicto Colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron pertinentes, terminaron suplicando que se dictara sentencia estimatoria de la demanda "de conformidad con lo dispuesto en los artículos 42, 59 y 60 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Universidad de Santiago de Compostela, declarando nulo por no ajustarse a derecho el apartado sexto de las Instrucciones III y IV de 25 de abril de 2011, que regulan excepciones a la programación de períodos de vacaciones y/o días de asuntos propios, reconociéndose en consecuencia el derecho de los trabajadores afectados a disfrutar de las vacaciones y días de asuntos propios tal y como se venía haciendo en los años anteriores, no teniendo que estar supeditados a tener que hacerlo durante el período que va del 8 al 21 de agosto".

CCO 0000013/2011



SEGUNDO.- El día 30 de diciembre de 2008 se publicó en el Diario Oficial de Galicia el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Universidad de Santiago de Compostela, que fue suscrito en fecha 12 de noviembre de 2008, de una parte, por los representantes de la Universidad de Santiago de Compostela, y, de otra, por las siguientes organizaciones sindicales: Confederación Intersindical Galega (C.I.G.), Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (C.S.I.-C.S.I.F.).

TERCERO.- En fecha 25 de abril de 2011, la Universidad de Santiago de Compostela hace públicas dos Instrucciones de su Gerencia. La primera de ellas, la III/2011, relativa al calendario de fiestas, vacaciones, permisos y horario del personal de administración y servicios, en cuyo punto sexto (rubricado "excepciones a programación de períodos vacacionales e/ou días de asuntos propios") se indica lo que sigue: "Pedarán os centros docentes e as bibliotecas, agás a Concepción Arenal e a de CC. Económicas e Empresariais no Campus de Santiago e a Biblioteca Intercentros no Campus de Lugo, días semanas no mes de agosto no período que vai desde o día 8 ata o 21 ámbos inclusive. Por iso o persoal que presta os seus servizos neses centros deberá gozar das vacacións ou dos días de asuntos propios que lle poida corresponder, durante o tempo que permaneza pechado o seu centro de traballo.

Se algunha persoa por razóns excepcionais, que serán valoradas pola Xerencia, non puidera coller as vacacións ou os días de asuntos propios nesas datas, será recolocada nun centro ou servizo dos que permanezan abertos esos días.

No caso de persoal que por motivos da realización de traballos de investigación experimental que requiran atención continuada, necesite acceder ao seu centro de traballo neses momentos, deberá solicitar, cun informe detallado e xustificado, autorización á Xerencia.

CCO 0000013/2011

ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIAADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Cando, excepcionalmente, por razón organizativas ou técnicas a Xerencia acorde o peche temporal dalgún outro centro ou instalación, comunicarao aos traballadores cunha antelación mínima de tres meses".

CUARTO.- La segunda de esas Instrucciones, la IV/2011, relativa al calendario de fiestas, vacaciones, y permisos por asuntos propios del personal contratado con cargo a programas, proyectos, contratos de investigación y estudios propios de la U.S.C., en su punto sexto (rubricado "excepciones á programación de períodos vacacionais e/ou días de asuntos propios") se indica lo que sigue: "Pecharán os centros docentes e as bibliotecas, agás a Concepción Arenal e a de CC. Económicas e Empresariais no Campus de Santiago e a Biblioteca Intercentros no Campus de Lugo, dúas semanas no mes de agosto no período que vai desde o día 8 ata o 21 ámbos inclusive. Por iso o persoal que presta os seus servizos neses centros deberá gozar das vacacións ou dos días de asuntos propios que lle poida corresponder, durante o tempo que permaneza pechado o seu centro de traballo.

Se algunha persoa por razóns excepcionais, que serán valoradas pola Xerencia, non puidera coller as vacacións ou os días de asuntos propios nesas datas, será recolocada nun centro cu servizo dos que permanezan abertos eses días.

No caso de persoal que por motivos da realización de traballos de investigación experimental que requiran atención continuada, necesite acceder ao seu centro de traballo neses momentos, deberá solicitar, cun informe detallado e xustificado, autorización á Xerencia.

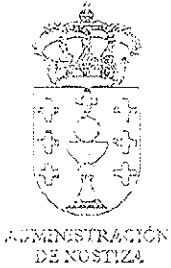
Cando, excepcionalmente, por razón organizativas ou técnicas a Xerencia acorde o peche temporal dalgún outro centro ou instalación, comunicarao aos traballadores cunha antelación mínima de tres meses".

QUINTO.- Con fecha 14 de febrero de 2011, el Consello de Gobierno de la U.S.C. aprobó un plan de sustentabilidad

CCO 0000013/2011

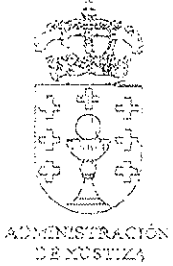


financiera (que se da por reproducido), en el que acordó cerrar los centros y las bibliotecas temporalmente durante los períodos no lectivos, en los que permanecerán abiertas las bibliotecas Concepción Arenal y la de CC. Económicas y Empresariales en el Campus de Santiago y la Biblioteca Intercentros en el Campus de Lugo.



SEXTO.- Con fecha 17 de diciembre de 2010, desde la secretaría de la Gerencia de la U.S.C. se remite correo electrónico (que se da por reproducido) al Comité Intercentros así como a la Junta de Personal del P.A.S. de la U.S.C., en el que se adjunta borrador de las Instrucciones III y IV de 2011 de la Gerencia. El Comité Intercentros, en fecha 25 de enero de 2011, a la vista del borrador, solicita una reunión con la Gerencia con el objeto de negociar, entre otros, el apartado sexto. La Junta de Personal, por su parte, comunica, mediante escrito (que se da por reproducido) de fecha 30 de enero de 2011, acuerdo alcanzado en sesión ordinaria, en el que se solicitan determinadas modificaciones de la Instrucción que les afecta.

SÉPTIMO.- Con fecha de 3 de marzo de 2011, el Comité Intercentros reitera la solicitud de reunión para negociar con la gerencia de la U.S.C. las propuestas de Instrucción números III y IV, demandando que de forma urgente se de contestación a su escrito, marcando una fecha en breve para la negociación de esos temas. En respuesta, la Gerente de la U.S.C. envía correo electrónico el día 8 de abril de 2011 a la presidenta del Comité Intercentros, convocando al órgano de representación a una reunión con la Gerencia en fecha 13 de abril de 2011, con varios puntos a tratar. En respuesta a dicho correo electrónico, el día 11 de abril de 2011, la presidenta del Comité Intercentros cree conveniente, ante la inminente constitución de los diferentes comités de empresa, que se trate en la reunión únicamente el punto relativo a instrucciones de vacaciones y ropa de trabajo. En fecha 7 de



CCO 0000013/2011

mayo de 2011, el presidente del Comité Intercentros envía correo electrónico a la Gerente con la finalidad de tratar el apartado del Convenio Colectivo relativo a vacaciones, con el fin de desbloquear el conflicto con las Instrucciones de vacaciones para 2011.

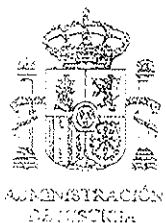
FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos que se acaban de declarar probados —a los efectos previstos en el art. 97 de la Ley de Procedimiento Laboral— se estiman acreditados en virtud de la prueba practicada, esto es, la documental aportada en el acto del juicio oral por las partes.

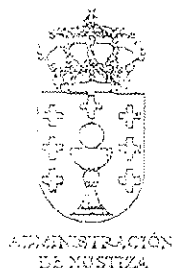
SEGUNDO.- Como se ha indicado, ante esta Sala los sindicatos accionantes presentaron demanda de conflicto colectivo (a la que se adhirió el sindicato U.G.T.), en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron pertinentes, terminaron suplicando que se dictara sentencia estimatoria de la demanda "de conformidad con lo dispuesto en los artículos 42, 59 y 60 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Universidad de Santiago de Compostela, declarando nulo por no ajustarse a derecho el apartado sexto de las Instrucciones III y IV de 25 de abril de 2011, que regulan excepciones a la programación de periodos de vacaciones y/o días de asuntos propios, reconociéndose en consecuencia el derecho de los trabajadores afectados a disfrutar de las vacaciones y días de asuntos propios tal y como se venía haciendo en los años anteriores, no teniendo que estar supeditados a tener que hacerlo durante el período que va del 8 al 21 de agosto".

TERCERO.- De este modo, la cuestión litigiosa se centra en determinar si las Instrucciones III y IV de 2011 de la Gerencia de la U.S.C., en concreto su apartado sexto, se oponen o no a lo dispuesto en los arts. 42, 59 y 60 del

CCO 0000013/2011



Convenio Colectivo para el personal laboral de la Universidad de Santiago de Compostela. A tales efectos debe tenerse presente la literalidad de determinados preceptos del convenio que nos ocupa que se transcriben seguidamente.



En el art. 3 del citado convenio (rubricado "ámbito persoal") se indica lo que sigue: "1. Este convenio regula as relacións xurídico-laborais entre a USC e o persoal laboral de administración e servizos que prestan os seus servizos nela. As normas contidas neste convenio serán de aplicación a todo o persoal que preste servizos en virtude de relación xurídico-laboral común, formalizada en contrato asinado polo interesado e polo reitor, percibindo as súas retribucións con cargo ás partidas correspondentes do orzamento de gastos da USC.

2. Ao persoal contratado con cargo a programas, proxectos, contratos de investigación ou a estudos propios da universidade, seralle de aplicación unicamente a regulación prevista nos títulos IX e XIII deste convenio para o réxime de vacacións, permisos e licenzas e para a prevención de riscos e seguridade no traballo, en canto non sexan integrados noutro convenio colectivo.

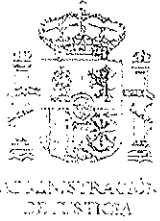
3. Non se atopan incluídos no ámbito de aplicación do convenio:

a) O persoal docente e investigador con relación xurídico-laboral coa universidade.

b) As relacións xurídico-laborais contidas no artigo 1.3º e as especiais do artigo 2 do Estatuto dos traballadores".

En el art. 42 de la norma convencional, relativo al calendario laboral, se establece lo siguiente: "1. O calendario laboral é o instrumento técnico a través do cal se realiza a distribución da xornada e a fixación de horarios do persoal de administración e servizos da universidade, e aplícase a todas as unidades da universidade.

CCO 0000013/2011



2. Na elaboración do calendario laboral terase en conta o disposto no calendario académico, co obxecto de adecuarse a el.

3. Anualmente, e no último trimestre do ano, negociárase unha instrución que ordene para o ano seguinte as cuestións relativas a xornada, horarios, vacacións, permisos e licenzas".

Dispone el art. 59.1 (titulado "Vacaciones. Réxime Xeral") de la norma convencional de referencia lo siguiente: "O persoal laboral do ámbito de aplicación deste convenio colectivo terá dereito a gozar de vacacións retribuídas dun mes natural ou de vinte e dous días hábiles anuais por ano completo de servizos, ou aos días que lle correspondan proporcionalmente ao tempo de servizos prestados.

Para os efectos previstos no parágrafo anterior, non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

Poderán gozar delas a solicitude do traballador ao longo de todo o ano, en períodos mínimos de cinco días consecutivos ata completar vinte e dous días hábiles anuais, ou sete días naturais consecutivos ata completar trinta días naturais, sempre de acordo coas necesidades do servizo.

Os traballadores terán dereito ao gozo de días adicionais de vacacións segundo os anos de servizo prestados que a seguir se especifican:

Por 15 anos de servizo: 1 día adicional.

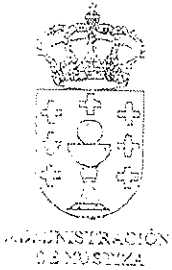
Por 20 anos de servizo: 2 días adicionais.

Por 25 anos de servizo: 3 días adicionais.

Por 30 anos ou máis de servizo: 4 días adicionais.

Este dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte ao cumprimento dos anos de servizo sinalados anteriormente".

Por último, el art. 60.20 de la norma paccionada, relativo a los permisos retribuidos por asuntos personales, indica que "Nove días ao ano para o persoal de centros



CCO 0000013/2011

universitarios que celebren a festividade do seu patrón e dez días ao ano para o persoal de servizos centrais que non celebren a festividade do seu patrón, de permiso para asuntos persoais sen xustificación, atendendo sempre ás necesidades do servizo.

Os traballadores en xornada especial terán dereito a cinco días que deberán solicitarse cunha antelación de 15 días para permitir á Xerencia o mantemento do servizo.

Así mesmo, terase dereito ao gozo de dous días adicionais ao cumprir o sexto trienio de antigüidade, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo.

Os traballadores poderán distribuír os días á súa conveniencia, logo da autorización de quen teña a competencia segundo a resolución reitoral de delegación de competencias.

Salvo autorización expresa da Xerencia, os días de asuntos persoais non poderán acumularse ás vacacións anuais".

CUARTO.— A la luz de tales preceptos convencionales, lo que debemos examinar es, pues, si las distintas Instrucciones emanadas por la Gerencia de la Universidad relativas a vacaciones y días de asuntos personales se oponen o no a las previsiones convencionales que se acaban de transcribir, debiendo (de ser afirmativa la respuesta) declararse su nulidad por vulnerar lo dispuesto en la norma convencional de referencia.

Sin embargo, antes de entrar en ello, debemos hacer, en primer lugar, varias precisiones. La primera de ellas es que el hecho de que la normas colectivas presenten carácter mixto (norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa, tal y como fueron definidas ya en 1928 por el jurista italiano Francesco Carnelutti en su "Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro", a saber: "un híbrido, que tiene el cuerpo del contrato y el alma de la ley" [un ibrido, che ha il corpo del contratto e l'anima della legge]), determina que en su interpretación haya de atenderse tanto a las reglas que se

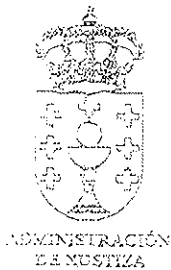
CCO 0000013/2011

ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIAADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

refieren a las normas jurídicas (art. 3 y 4 del Código Civil) como a aquellas otras que disciplinan la relativa a los contratos (arts. 1281 a 1289 del Código Civil). En efecto, "el carácter mixto del Convenio -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- determina que en su interpretación haya de atenderse tanto a las reglas que se refieren a las normas jurídicas [arts. 3 y 4 CC (LEG 1889\ 27)] como a aquellas otras que disciplinan la relativa a los contratos [arts. 1281 a 1289 CC] (SSTS de 13/06/00 [RJ 2000\ 5114] -rec. 3839/99-; 16/10/01 [RJ 2002\ 2459] -rec. 23/01-; 10/06/03 [RJ 2003\ 3828] -rec. 76/02-; 23/05/06 [RJ 2006\ 4473] -rec. 8/05; 08/07/06 -rec. 294/05-; y 08/11/06 [RJ 2006\ 8266] -rec. 135/05-), que en parte -de las del último bloque citado- invoca el recurso del Sindicato" (sentencia del Tribunal Supremo de 13 de marzo de 2007 [rec. nº. 39/2006]).

La segunda de ellas, por su parte, refiere que "el primer canon hermenéutico en la exégesis de la norma es «el sentido propio de sus palabras» [art. 3.1 CC (LEG 1889\ 27)] y en la de los contratos el «sentido literal de sus cláusulas» [art. 1281 CC] (STS 25/(sic) de forma que las palabras e intención de los contratantes constituyen «la principal norma hermenéutica» (STS 01/07/94 [RJ 1994\ 6323] -rec. 3394/93-). Por ello, cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación (STS 20/03/90 [RJ 1990\ 2192] -infracción de Ley-). En este mismo sentido, la Sala Primera insiste en que las normas o reglas interpretativas contenidas en los arts. 1281 a 1289 CC, constituyen un conjunto subordinado y complementario entre sí, teniendo rango preferencial y prioritario la correspondiente al primer párrafo del art. 1281, de tal manera que si la claridad de los términos de un contrato no deja duda sobre la intención de las partes, no cabe la posibilidad de que entren en juego las restantes reglas contenidas en los artículos siguientes, que vienen a

CCO 0000013/2011

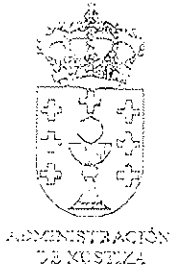


funcionar con el carácter de subordinadas respecto de la que preconiza la interpretación literal ...; a lo que se añade -tomando la cita de Paulo, en el Digesto- que como las palabras son el medio de expresión de la voluntad y ha de presumirse que son utilizadas correctamente, «no debe admitirse cuestión sobre la voluntad [cuando en las palabras no existe ambigüedad]» (STS 07/07/86 [RJ 1986\ 4417], reproducida por las anteriormente reseñadas)" (sentencia del Tribunal Supremo de 13 de marzo de 2007 [rec. nº. 39/2006]).

En fin, esa tercera previsión exige combinar en "la interpretación del Convenio ... los criterios de orden lógico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes ... El primer canon hermenéutico en la exégesis del convenio colectivo es el sentido propio de sus palabras ... 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" (sentencia del Tribunal Supremo de 1 de marzo de 2011 [rec. núm. 74/2010]).

Sobre esta base, pues, la primera labor de este Tribunal es determinar si las Instrucciones de la U.S.C. aquí impugnadas vulneran o no la previsión convencional contemplada en el art. 42.3, según la cual "anualmente, e no último trimestre do ano, negociarase unha instrución que ordene para o ano seguinte as cuestións relativas a xornada, horarios, vacacións, permisos e licenzas". A este respecto, no debe olvidarse que el art. 3.1 C.C. como guía en la interpretación de las normas, indica que éstas han de interpretarse

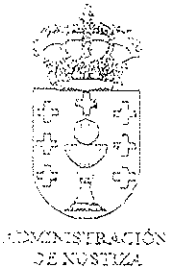
CCO 0000013/2011



poniéndolas en relación tanto con el contexto y sus antecedentes, como con la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas (dentro de la que se encuentra, lógicamente, la situación de crisis económica actual), atendiendo a su espíritu y finalidad, sin olvidar que todo ello debe acabar llevando a consecuencia racional en el orden lógico, lo que aconseja la conexión de todos los preceptos que tengan relación con la cuestión a resolver.

Y siendo así, este Tribunal no puede por menos que atender a las siguientes circunstancias: 1ª) las Instrucciones dictadas por la Universidad derivan de la situación de crisis económica que afecta a todo el tejido productivo estatal y autonómico, y a la que no resultan ajenas las Universidades Gallegas (así, por ejemplo, es un hecho notorio que recientemente se les ha notificado por el Secretario Xeral de Universidades de la Xunta de Galicia, que este año 2011 no habrá determinadas convocatorias de ayudas para el personal y grupos de investigación del S.U.G.); 2ª) el Consello de Goberno de la U.S.C. (en el que, según el art. 80 de sus Estatutos, se encuentra representada toda la comunidad Universitaria —tal y como ha sido configurado por la Ley Orgánica de Universidades—, incluido el profesorado funcionario doctor, el restante personal docente e investigador, estudiantes de tercer ciclo e investigadores en formación, y miembros del personal de administración y servicios) aprobó un plan de sustentabilidad financiera en febrero de 2011, entre cuyas medidas se encuentra cerrar centros y bibliotecas temporalmente durante los periodos no lectivos; 3ª) el calendario académico de la U.S.C. para el curso 2010/2011 contempla como no lectivo el mes de agosto; 4ª) en los nuevos estudios de Grado no se contempla la 2ª convocatoria ordinaria de exámenes de septiembre; y 5ª) el art. 42.2 del Convenio indica claramente que “na elaboración do calendario laboral terase en conta o disposto no calendario académico, co obxecto de adecuarse a el”.

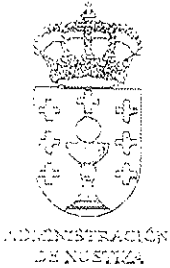
CCO 0000613/2011

ADMINISTRACIÓN
DE JUSTITIAADMINISTRACIÓN
DE JUSTITIA

Sentado lo anterior, lo que procede determinar es si la Gerencia de la Universidad vulneró el mandato convencional de "negociar" la instrucción relativa a vacaciones, y permisos y licencias. Ahora que, para ello, además de lo anterior, debe prestarse atención a varios hechos de especial relevancia. El primero de ellos tiene que ver con la redacción del precepto que nos ocupa. Y tiene que ver más por lo que deja de expresar que por su contenido jurídico, ya que dicha norma se limita a indicar de manera lacónica que anualmente y en el último trimestre del año se negociará una instrucción que ordene las vacaciones y permisos del año siguiente.

Atendiendo a esa exigua previsión convencional, se trataría, pues, aquí de interpretar un texto que a su desidia formal debe añadirse una más que evidente incuria jurídica (lo que no debe extrañar, a la vista de "la terminología imprecisa que caracteriza frecuentemente a nuestra contratación colectiva" [Sentencia del Tribunal Constitucional 184/1991, de 30 de septiembre]), ya que no impone la necesidad de consensuar o pactar un concreto calendario laboral, limitándose a indicar la necesidad de negociarlo, sin establecer ni plazos (salvo la necesidad, aquí incumplida abiertamente, habida cuenta el retardo en la respuesta de los representantes sociales, de que se negocie en el último trimestre del año) ni sujetos legitimados para ello, debiendo tenerse en cuenta a este respecto un dato de especial trascendencia, cual es la multiplicidad y heterogeneidad de los órganos de representación legal (sin olvidarnos de la sindical) de los trabajadores en el ámbito de la U.S.C., pudiendo encontrarnos con Junta de Personal, Comités de Empresa y Comité Intercentros (órganos colectivos que curiosamente, pese a ser los receptores de la invitación a negociar de la empresa, no figuran como negociadores del convenio que nos ocupa); órgano éste último que, por cierto, según el art. 9 del Convenio se encuentra legitimado para negociar "nos termos previstos na legislação vixente e no articulado deste convenio para o Comité Intercentros" (es

CCO 0000013/2011



decir, que no consta que se encuentre legitimado para negociar el calendario laboral), mientras que el art. 63.3 ET únicamente indica que "tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación"; es decir, que existe la obligación de negociar el calendario laboral, pero no se sabe quién debe ser el interlocutor social (si los representantes sindicales o los legales, y dentro ellos si los sindicatos, las secciones sindicales, los Comités de Empresa, el Comité intercentros o la Junta de Personal), sin que el Comité Intecentros se encuentre legitimado para ello según el convenio de referencia.

Es más, a todo ello debe añadirse que no consta que ninguno de esos interlocutores sociales haya promovido la negociación dentro del plazo convencional establecido al efecto, ya que lo único que figura como probado es que dicha iniciativa negocial sí que se hizo efectiva por la empresa en plazo (notificándola en fecha 17 de diciembre de 2010, desde la secretaría de la Gerencia de la U.S.C., y mediante correo electrónico, al Comité Intercentros así como a la Junta de Personal del P.A.S. de la U.S.C., que no contestaron hasta más de un mes después), adjuntando borrador de las Instrucciones III y IV de 2011 (no se puede entonces imputar a la empresa un defecto procedimental, el de no ajustarse a los marcos temporales que impone el convenio, cuando la respuesta a la oferta negociadora por parte de los interlocutores sociales, en cuyo mano estaba corregirlo, se efectúa pasado más de un mes desde la remisión del primer correo electrónico de la Gerencia de la U.S.C., siendo precisamente la actitud de los órganos sociales de representación, dilatando la respuesta, la culpable del incumplimiento del plazo convencional).

Así, no cabe duda que la empresa cumplió con el requisito convencional, "negociando" con los órganos legales de representación de los trabajadores (curiosamente, el único órgano que se opuso al apartado sexto de las Instrucciones fue

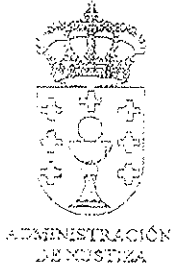
CCO 0000013/2011

ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIAADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

el Comité Intercentros, que, como se ha dicho, no ostenta capacidad negociadora en materia de calendario laboral, tal y como resulta de la prueba aportada por la parte demandada al proceso, sin que la parte actora haya llevado a efecto actividad probatoria alguna que desvirtúe la realidad que extrae de los documentos de la parte demandante, y sin que, por ende, haya logrado acreditar el incumplimiento convencional) el calendario laboral, tal y como resulta de los correos electrónicos cruzados entre las partes, así como del correo electrónico que figura como documento número trece de la parte demandada, en el que el Comité Intercentros literalmente afirma que la Gerencia de la U.S.C. "rexeitou finalmente na reunión deste xoves a proposta do Comité Intercentros para chegar a un acordó sobre as vacacións ... a partir de agora ... o tema pasará polo xulgado".

A todo ello debe añadirse, en fin, la más reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo, contenida en su sentencia de 17 de mayo de 2011 (rec. núm. 147/2010), según la cual "de acuerdo con el art. 34.6 ET, la elaboración del «calendario laboral» ... corresponde en principio a la empresa; y si bien la fijación inicial del horario de trabajo se atribuye también en principio al poder de dirección del empresario, ello ha de entenderse sin perjuicio de lo dispuesto en «los convenios colectivos o contratos de trabajo» [art. 34.1. ET], ... esa facultad empresarial «no es omnímoda ya que deberá respetar tanto las normas de carácter necesario, fiestas nacionales, locales, así como pactadas en convenio y el conjunto de condiciones que vengán rigiendo la jornada como resultado de acuerdos entre las partes o de una voluntad unilateral de la empresa cuando en este último caso se haya incorporado el acervo contractual de los trabajadores», si bien, el deber de negociar no puede confundirse "con la obligación de convenir, ni con la de mantener indefinidamente una negociación infructuosa", y ese es justamente el requisito (el de negociar) el que entendemos se ha respetado por la empresa, tal y como resulta de todo lo recién expuesto.

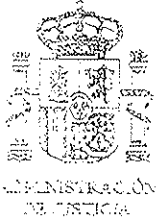
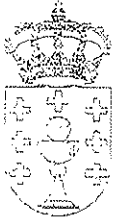
CCO 0000013/2011



En suma, atendiendo a la literalidad del convenio que nos ocupa, parece claro que las facultades de actuación de los representantes de los trabajadores en la elaboración del calendario laboral se ven limitadas a las de mera intervención o consulta, no siendo exigible en modo alguno el acuerdo. El artículo 42.3 del Convenio aplicable establece con claridad, en efecto, que el calendario laboral deberá ser negociado, pero no exige la necesidad de llegar a acuerdo alguno (que sí se contempla, por cierto, en otras partes del convenio), sin concretar además quién debe negociar por parte de los trabajadores, de tal manera que no resulta exigible el consenso con los representantes de los trabajadores para la elaboración del calendario que fije los periodos vacacionales; es más, como ya dejamos escrito, el Convenio Colectivo no fija el procedimiento que debe seguirse para la fijación colectiva del periodo vacacional, limitándose a establecer que en el último trimestre del año se negociará una instrucción sobre vacaciones y permisos.

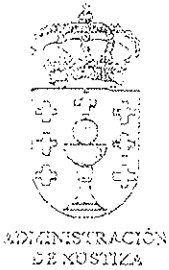
Consta pues acreditado que para la confección del calendario laboral la parte social y empresarial de la U.S.C. mantuvieron una negociación que resultó infructuosa, lo que determinó su elaboración definitiva por la empresa en uso de las facultades a las que se refieren el artículo 34.6 ET y el propio Convenio Colectivo de aplicación (nada impide que el convenio colectivo establezca la necesidad de negociar el calendario pero sin exigir el acuerdo, como ocurre justamente en el caso que nos ocupa). Por ello, la fijación por la empresa del calendario laboral no vulneró procedimiento legal alguno, pues ni legal ni convencionalmente se exige o precisa el acuerdo, existiendo, eso sí, el proceso negociador que exige la norma colectiva, que no ha llegado a fructificar en un acuerdo, viéndose la empresa obligada, a la vista de la proximidad del periodo vacacional (tras unos primeros infructuosos intentos de reunión) y de las exigencias impuestas por el Plan de Sustentabilidad Financiera, a asignar a los trabajadores un periodo de disfrute de vacaciones y

CCO 0000013/2011

ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIAADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

permisos coincidente con el cierre de los centros y bibliotecas (lo que además exige el propio Convenio Colectivo en su art. 42.2). Así, esta posibilidad, la de la obligación de negociar, pero no la de llegar a un acuerdo, autoriza a la empresa tras el período negocial a imponer el calendario laboral, teniendo en cuenta que tanto el convenio (que establece, insistimos, como no podría ser de otro modo, la necesidad de tener en cuenta el calendario académico, con el objeto de adecuarse a él) como el Plan de Sustentabilidad Financiera, establecen la necesidad de que durante el período no lectivo se proceda a cerrar la casi totalidad de centros y bibliotecas, y, por ende, la necesidad de que el personal que presta sus servicios en ellos goce de vacaciones y días de asuntos propios mientras su centro de trabajo permanezca cerrado.

Esta conclusión tampoco pugna, a juicio de este Tribunal, con lo dispuesto en el art. 59.1 del Convenio Colectivo. Y no entra en contradicción con él, decimos, porque, al contrario de lo que se afirma en demanda, las Instrucciones de la U.S.C. no vacían de contenido la previsión convencional de que las vacaciones puedan disfrutarse a lo largo de todo el año, por cuanto que, si bien es cierto que "o personal laboral do ámbito de aplicación deste convenio colectivo terá dereito a gozar de vacacións retribuídas dun mes natural ou de vinte e dous días hábiles anuais por ano completo de servizos, ou aos días que lle correspondan, proporcionalmente ao tempo de servizos prestados ... [e] Poderán gozar delas ... ao longo de todo o ano, en períodos mínimos de cinco días consecutivos ata completar vinte e dous días hábiles anuais, ou sete días naturais consecutivos ata completar trinta días naturais", no lo es menos que este derecho sólo puede hacerse efectivo "a solicitude do traballador" y "sempre de acordo coas necesidades do servizo"; es decir, que la posibilidad de gozar de vacaciones a lo largo del año se encuentra condicionada a las "necesidades del servicio" (dentro de las cuales se encuentra la disponibilidad o sustentabilidad financiera, o lo



CCO 0000013/2011

que es igual, el cierre de los centros y bibliotecas durante el período no lectivo), resultando además un derecho de carácter individual (no colectivo), debiendo el trabajador que pretenda hacer efectivo su derecho solicitarlo ante el órgano directivo competente, que podrá acceder o no a la solicitud, según "las necesidades del servicio", lo que en su caso podrá dar lugar (conforme a lo dispuesto en la norma convencional de referencia y el art. 38 ET) a la reclamación individual del trabajador afectado, pero sin que pueda considerarse en sede de conflicto colectivo que el proceder de la empresa (se insiste, tras haber negociado el calendario) dictando las Instrucciones III y IV de 2011 suponga un incumplimiento del art. 59 del Convenio Colectivo que merezca la reprobación de este Tribunal. Y lo mismo puede afirmarse, mutatis mutandis, con relación a la alegada en demanda vulneración del art. 60.20 del Convenio, ya que la posibilidad de disfrutar los días de asuntos personales se condicionan de nuevo, bien a "és necesidades do servizo" (o "para permitir á Xerencia o mantemento do servizo"), bien "logo da autorización de quen teña a competencia segundo a resolución reitoral de delegación de competencias".

En fin, por lo que se refiere a la infracción del art. 38.2 ET, toda vez que, según la parte actora, las Instrucciones vacían de contenido el carácter consensual que ha de tener la fijación del período vacacional, ésta alegación tampoco puede ser acogida. En relación con las vacaciones anuales, el ET se limita a indicar (en su art. 38) que "el período de vacaciones anuales retribuidas ... será el pactado en convenio colectivo o contrato individual" (en su apartado 1) y que dicho "período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones" (en su apartado 2). Por su parte, el art. 125.1 LPL refiere la posibilidad de que la fecha de disfrute de vacaciones "esté precisada en convenio colectivo, o por acuerdo entre el

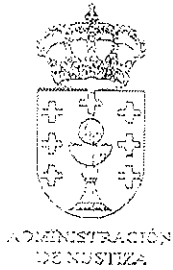
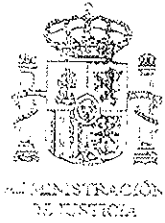
CCO 0000013/2011

ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIAADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

empresario y los representantes de los trabajadores, o ... fijada unilateralmente por aquél". Es decir, que, si puestos en conexión tales preceptos, de ellos resulta que el período vacacional puede venir fijado tanto en el contrato de trabajo o por acuerdo entre empresario y trabajador, como por convenio, pacto colectivo o decisión unilateral del empresario, siendo cualquiera de esas fórmulas jurídicamente válidas (incluso el establecimiento unilateral del período vacacional por parte del empresario, lo que dependerá del caso concreto) para la fijación del calendario laboral (o estrictamente vacacional), en el bien entendido supuesto de que en la planificación de las vacaciones habrá de estarse en primer lugar a lo que disponga el convenio colectivo o a lo que se haya pactado con el trabajador, y en su defecto, al acuerdo con los representantes de los trabajadores, o, en último caso, incluso a la decisión unilateral del empresario.

En esta ocasión, la norma colectiva es la que establece el procedimiento a seguir en la fijación del período de vacaciones anuales retribuidas, indicando (como se sabe) que éste se hará mediante Instrucción negociada (que es justo lo que sucede en este caso), es decir, que la previsión convencional no comporta el derecho a consensuar necesariamente el calendario vacacional, porque aquel deber tan solo implica intentar conseguir un acuerdo, cuyo logro depende ya de multitud de factores. Y así, en caso de que no exista (como aquí) pacto al respecto entre empresario y trabajador, sino que el período vacacional debe obtenerse mediante negociación de buena fe (parece que entre los representantes legales de los trabajadores y el empresario), y esta no haya concluido con acuerdo, corresponderá a la empresa (mediante decisión unilateral) su determinación. De este modo, ante la ausencia de acuerdos individuales o colectivos en orden a la fijación del calendario laboral (y, por ende, del período vacacional), entrará en juego lo dispuesto en el art. 20 ET, permitiendo así al empresario fijar el período de disfrute vacacional como ejercicio regular de sus facultades

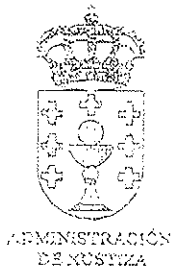
CCO 0000013/2011



de dirección con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la empresa, sin que en esta ocasión dicha actuación pueda tacharse de contraria al (afirmado en demanda) carácter consensual de la fijación del período vacacional, y sí que viene provocada por la situación financiera de la U.S.C. y por la ausencia de respuesta en plazo a la propuesta negociada de la U.S.C. por parte de los representantes de los trabajadores, así como por el hecho de que los días de vacaciones coinciden con un período no lectivo en la Universidad; es decir, que las Instrucciones no pueden ser tachadas ni de arbitrarias ni de contrarias a la regulación convencional, ni se oponen a lo dispuesto en el art. 38 ET, sino que vienen justificadas por razones organizativas, financieras y de producción. En definitiva, ni cabe imputar falta de voluntad negociadora a la empresa en el supuesto de autos ni censurar su decisión en los términos de legalidad que se denuncian en la demanda.

En conclusión, aquí la empresa no ha incumplido (a la vista de lo acreditado en pleito por las partes) requisito legal o convencional alguno, sino que, tras el intento de negociación con los representantes de los trabajadores (que viene impuesto en la norma colectiva), y ante probadas causas organizativas, financieras y de producción, se ve obligada a asignar a los trabajadores determinados períodos de disfrute de sus vacaciones (con cumplimiento escrupuloso de lo dispuesto en el art. 42.2 del Convenio Colectivo, que impone la adecuación al calendario académico en la elaboración del calendario laboral) que, en su caso, podrían entrar en conflicto con los derechos individuales de los trabajadores contemplados en los arts. 59 y 60 del convenio, lo que en su caso, podrá dar lugar a la reclamación individual de cada trabajador afectado, pero sin que pueda considerarse en sede de conflicto colectivo que el proceder de la empresa (se insiste, tras el intento de alcanzar acuerdos de solución con los representantes y por probadas razones derivadas del Plan de Sustentabilidad Financiera) suponga un incumplimiento del

CCO 0000013/2011



art. 38 ET, o se oponga a lo dispuesto en los arts. 42, 59 y 60 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Universidad de Santiago de Compostela, no mereciendo así la reprobación de este Tribunal. No cabe, pues, a la vista de tal contexto fáctico, normativo y jurisprudencial declarar la nulidad del apartado sexto de las Instrucciones III y IV de 25 de abril de 2011 de la Gerencia de la Universidad de Santiago de Compostela. Por ello,

FALLO

Que debemos desestimar y desestimamos la demanda de CONFLICTO COLECTIVO interpuesta por el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia, la Confederación Intersindical Galega y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), contra la Universidad de Santiago de Compostela, y C.S.I.-C.S.I.F., a quienes absolvemos de los pedimentos de la demanda.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en la Oficina Judicial dentro de los diez días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en BANESTO a nombre de esta T.S.J.GALICIA SALA DE LO SOCIAL con el num. 1552 0000 35 0013 11 acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la Cuenta de Depósitos 1552 0000 60 0013 11 la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la

CCO 0000013/2011

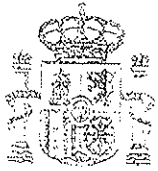
responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Sala con el anuncio de recurso.

Por esta sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos."

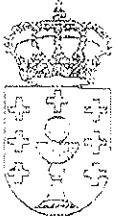
Concuerda bien y fielmente con su original al que me remito, y para que surta los efectos oportunos, expido el presente que firmo en A CORUÑA, a cinco de Julio de 2011. Doy fe.

EL/LA SECRETARIO/A JUDICIAL

Handwritten signature and circular official stamp of the Sala Social of the Tribunal Superior de Justicia de Galicia.



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA