

Es competencia de la empresa fijar el calendario laboral que puede o no incluir el horario de trabajo

Con desestimación del recurso interpuesto se declara ajustado a derecho el calendario confeccionado y entregado por la empresa a los trabajadores. Conforme a la doctrina de la Sala, de acuerdo con el art. 34 del ET, si bien la elaboración del calendario laboral -que puede o no incluir el horario de trabajo- corresponde en principio a la empresa, ello ha de entenderse sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos o contratos de trabajo, o de la exigencia de convenio colectivo o acuerdo de empresa para la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

En consecuencia, y, en virtud de lo establecido por la jurisprudencia, es competencia de la empresa fijar el calendario laboral, previa consulta con los representantes de los trabajadores, sin que ese calendario esté obligado a incluir el horario de trabajo, salvo que se acuerde vía negociación colectiva.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia 1011/2022, de 23 de diciembre de 2022

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 59/2021

Ponente Excmo. Sr. ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

En Madrid, a 23 de diciembre de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por D. Julio, delegado sindical de la Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA), representado y asistido por el letrado D. Ignacio Millán Gómez contra la sentencia dictada el 24 de noviembre de 2020, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el procedimiento 406/2020, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de D. Julio, en su calidad de delegado sindical de la sección sindical de Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA) contra Sociedad Aragonesa de Gestión Agroalimentaria SLU y el Comité Intercentros de la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU (SARGA) representada y asistida por el letrado D. Arturo Acebal Martín.

Ha sido ponente la Excmo. Sra. D.^a Rosa María Virolés Piñol.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de D. Julio, en su calidad de delegado sindical de la sección sindical de Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA) se presentó demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte "Sentencia estimatoria de las pretensiones deducidas demanda y, en su virtud, Declare y reconozca, la nulidad del calendario confeccionado y entregado por la empresa a los trabajadores del colectivo afectado, debiendo condenarse a la empresa a la fijación de una jornada diaria de trabajo de 7,17 horas, dejando sin efecto por tanto la bolsa de horas generada y el calendario."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 24 de noviembre de 2020 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón en la que consta el siguiente fallo:

"Desestimamos la demanda de conflicto colectivo promovido por la Sección Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA) contra la empresa "Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental". En consecuencia, absolvemos a esta última de los pedimentos formulados en su contra."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"N.º 1.- "Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental" (en adelante "SARGA") es una empresa pública del Gobierno de Aragón que lleva a cabo la prevención y extinción de incendios forestales de esa Comunidad Autónoma.

N.º 2.- Para realizar esa actividad cuenta con unos trabajadores que se integran en unas denominadas "cuadrillas terrestres" (unos 420 trabajadores) y unos "conductores de autobomba" que auxilian a los anteriores. Estos conductores no prestan servicios todo el año, sino el periodo fijado como prevención y extinción de incendios.

N.º 3.- Todos los trabajadores referidos, tanto de cuadrilla terrestre como de autobomba, realizan una jornada con duración diaria de 6.50 horas desde hace aproximadamente 10 años.

N.º 4.- Hasta el año 2020 los trabajadores de autobomba cumplían su actividad laboral por ciclos irregulares, de forma que en unos casos prestaban servicios 5, 6 u otro número de días seguidos a la semana y luego descansaban también diverso número de días (no necesariamente dos), generando los pluses que correspondieran en función del día de trabajo realizado (vg. plus de festivos).

N.º 5.- El trabajo por ciclos irregulares que se acaba de indicar suponía que en algunos casos no se disfrutaban los descansos en la forma prevista legalmente, por lo que la inspección de trabajo propuso la reordenación de esos ciclos y por vía de negociación colectiva éstos quedaron establecidos de forma uniforme en la fórmula "5/2"; esto es, cinco días de trabajo seguidos de 2 de descanso semanal, que coincidían con sábado y domingo.

N.º 6.- Tras la implantación del ciclo "5/2", la empresa y los representantes de los trabajadores (estos últimos a través del comité intersindical, del que forma parte "Organización Sindical de Trabajadores de Aragón") convinieron el calendario laboral de 2020, que se aplicó pacíficamente hasta septiembre de 2020.

N.º 7.- Con el nuevo régimen de ciclos indicado los trabajadores de autobomba denominados "a tiempo completo" han reducido el número de días de servicio semanal (antes podía ser mayor de 5 días y ahora no) y, por tanto, la duración de la jornada semanal, por lo que con el tiempo de servicio que han dejado de realizar respecto al sistema anterior la empresa forma una "bolsa de horas" que es utilizada para compensar las horas ocasionalmente trabajadas de más durante la extinción de incendios.

N.º 8.- Con la jornada laboral del "ciclo 5/2" tanto los trabajadores de autobomba como los de "cuadrilla terrestre" no exceden de la jornada anual que les corresponde.

N.º 9.- En fecha 18/08/20 se instó acto de conciliación ante el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje y posterior demanda ante este TSJ en 8/09/20."

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación procesal de D. Julio, delegado sindical de la Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA).

El recurso fue impugnado por la Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, SLU

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social del TSJ de Aragón y admitido el recurso de casación, se dio traslado al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser declarado improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 29 de noviembre de 2022, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Por la ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN (OSTA) en la empresa SARGA, se formula demanda de Conflicto Colectivo, contra la empresa SOCIEDAD ARAGONESA DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL (SARGA), posteriormente ampliada frente al Comité Intercentros, en la persona de su Presidente D. Victorio y su Secretario D. Jose Luis; en el que se interesa la "nulidad del calendario confeccionado y entregado por la empresa a los trabajadores del colectivo afectado, debiendo condenarse a la empresa a la fijación de una jornada diaria de trabajo de 7,17 horas, dejando sin efecto por tanto la bolsa de horas generada y el calendario".

2.- Por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, se dictó sentencia de fecha 24 de noviembre de 2020 (proc. 406/2020), por la que se desestima la demanda formulada, absolviendo a la empresa demandada.

Razona la Sala de instancia que la lectura que efectúan los demandantes de la norma, no se corresponde con el contenido de la misma, cuya interpretación requiera que se tenga en consideración su ámbito de aplicación y la concreta cuestión que regula. Resalta asimismo que no se ha alegado incumplimiento alguno de la norma, con lo cual, deviene coherente que el Comité Intercentros llamado al proceso no haya comparecido en el mismo para sostener la pretensión.

SEGUNDO.- Por la Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA), disconforme con la sentencia de la Sala de instancia, formula Recurso de Casación, en los términos que oportunamente se dirá.

Por la demandada -ahora recurrida- se impugna el recurso, interesando su desestimación y confirmación de la sentencia de instancia.

El Ministerio Fiscal emitió informe en el que interesa la desestimación del recurso por improcedente.

1.- Motivo primero.- Se formula al amparo de lo dispuesto en el art. 207 d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, interesando la revisión de los hechos probados como sigue:

a.- Revisión del hecho probado sexto, para el que propone la redacción la siguiente redacción:

"N.º 6.- Tras la implantación del ciclo "5/2", la empresa comunicó a la representación de los trabajadores el calendario del año 2020, que se aplicó pacíficamente hasta septiembre de 2020".

Apoya el recurrente la pretensión en el Acta de Acuerdo o de negociación sobre la materia, obrante al documento n.º 1 del ramo de prueba documental de la parte.

b.- Adición del hecho probado décimo, para el que propone la siguiente redacción alternativa:

" N.º 10.- Los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo, son los que prestan servicio en el servicio de "autobomba", y tienen jornada a tiempo completo (100%)". Designa en apoyo de su pretensión la propia demanda y el acto de juicio.

2.- Es reiterada la doctrina de esta Sala IV/TS, recordada entre otras en las recientes SSTS de 6 de noviembre de 2020 (rco. 7/2019) y 25 de enero de 2021 (rco.125/2020), los requisitos para que prospere la revisión fáctica los establece esta Sala IV/TS señalando:

““ En SSTS 13 julio 2010 (Rec. 17/2009), 21 octubre 2010 (Rec. 198/2009), 5 de junio de 2011 (Rec. 158/2010), 23 septiembre 2014 (rec. 66/2014), 18 noviembre 2015 (rec. 19/2015)y otras muchas, hemos advertido que "el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena intermediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes".

El peligro de que el acudimiento al Tribunal Supremo se convierta en una nueva instancia jurisdiccional, contra lo deseado por el legislador y la propia ontología del recurso explican estas limitaciones. La previsión legal permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales practicadas. Reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTS 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012) o 25 marzo 2014 (rec. 161/2013) viene exigiendo, para que el motivo prospere:

Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse), sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de Derecho o su exégesis.

- Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué se discrepa.
- Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].
- Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. Excepcionalmente la prueba testifical puede ofrecer un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.
- Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.
- Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.
- Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.
- Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental.

La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. Desde luego, la modificación no puede ampararse en la prueba testifical, ni en la pericial, por expreso mandato de la LRJS. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.

La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.”“

3.- En el presente caso, aplicada la doctrina señalada, las revisiones y adiciones postuladas han de rechazarse, en cuanto que el relato de hechos probados es suficiente y refleja la correcta valoración efectuada en la sentencia recurrida de los hechos probados, sin que sea admisible la revisión del relato fáctico partiendo de la valoración de parte, debiendo prevalecer la de la sentencia recurrida al no apreciarse los errores denunciados con los que pretende la parte que se haga una nueva valoración de los hechos, y se cambie el signo del fallo.

La redacción del hecho probado sexto postulada, ya se comprende en la redacción general. Por otro lado, deviene innecesaria la adición del hecho probado décimo, por cuando la pretensión se constata perfectamente fijada en la sentencia recurrida.

TERCERO.- 1.- Con amparo procesal erróneo (art. 193 c de la LRJS), impropio del recurso de casación, articula el recurrente un motivo de censura jurídica, en el que denuncia:

La infracción de lo dispuesto en los arts. 21.3 y 21.2 del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Aragonesa de Gestión Medioambiental (SARGA), en relación con el art. 34.2 ET.

Conforme al art. 21 del Convenio colectivo de la empresa:

" Horario en las categorías de Jefe de Cuadrilla y operarios del Operativo de Prevención y Extinción de Incendios.

21.1. Tendrán un horario de lunes a domingo según horario y calendario que establecerá la empresa, con los descansos que establece la ley. Los domingos se considerarán festivos a efectos de su retribución. La planificación provisional se comunicará al principio de la temporada, debiendo comunicarse igualmente sus modificaciones en su caso.

21.2. Se establece al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores *la distribución irregular de la jornada, con las únicas limitaciones que establece el presente convenio.*

21.3. Cuando su modalidad contractual sea a tiempo parcial, ya sea indefinido o fijo discontinuo, por realizar durante su periodo de contratación una prestación laboral inferior a la correspondiente a tiempo completo, la empresa incrementará su porcentaje de contratación. El incremento llegará al tiempo completo para los trabajadores que actualmente tienen una jornada superior al 88%, y será al menos del 11% adicional al porcentaje actual, para el resto. Con ello se creará una bolsa de horas que se generará mes a mes por diferencia entre la jornada efectivamente realizada y la jornada incrementada. A tal efecto, con el llamamiento se informará a cada trabajador de las horas de trabajo que tiene que realizar a lo largo de la temporada.

-

- 21.4. Esta bolsa de horas se reflejará en el control diario (listillas), así como todos los conceptos en que se consumirán dichas horas, que se relacionan en el anexo IV a este convenio.

21.5. En la nómina del mes de julio la empresa revisará el saldo de la bolsa y si el saldo medio a favor de los trabajadores de alguna unidad fuese positivo, comenzará a ajustarlo pagando en nómina los conceptos que proceda, dejando así de imputarlos a la bolsa.

21.6. Al finalizar el periodo de contratación, si resultase un saldo a favor del trabajador que determine que ha habido un exceso de horas trabajadas, la empresa las abonará mediante horas extras, hasta el límite legal.

21.7. Si resultase un saldo a favor de la empresa, se compensará de mutuo acuerdo con el trabajador.

21.8. Los desajustes de fin de campaña se resolverán conforme a lo que previene el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores. (...)"

Por la recurrente se alega que el precepto solo afecta a los trabajadores a tiempo parcial, no al denominado "a jornada completa", que es afectado por el conflicto.

Ahora bien, como señala la sentencia recurrida la interpretación del precepto merece que se haga considerando el ámbito de aplicación real de la norma así como la cuestión que regula.

2.- Avanzando en la solución del supuesto enjuiciado, cabe una referencia a los hechos probados trascendentes, que pueden influir en la misma:

““ Para realizar esa actividad cuenta con unos trabajadores que se integran en unas denominadas "cuadrillas terrestres" (unos 420 trabajadores) y unos "conductores de autobomba" que auxilian a los anteriores. Estos conductores no prestan servicios todo el año, sino el periodo fijado como prevención y extinción de incendios.

N.º 3.- Todos los trabajadores referidos, tanto de cuadrilla terrestre como de autobomba, realizan una jornada con duración diaria de 6.50 horas desde hace aproximadamente 10 años.

N.º 4.- Hasta el año 2020 los trabajadores de autobomba cumplían su actividad laboral por ciclos irregulares, de forma que en unos casos prestaban servicios 5, 6 u otro número de días seguidos a la semana y luego descansaban también diverso número de días (no necesariamente dos), generando los pluses que correspondieran en función del día de trabajo realizado (vg. plus de festivos).

N.º 5.- El trabajo por ciclos irregulares que se acaba de indicar suponía que en algunos casos no se disfrutaban los descansos en la forma prevista legalmente, por lo que la inspección de trabajo propuso la reordenación de esos ciclos y por vía de negociación colectiva éstos quedaron establecidos de forma uniforme en la fórmula "5/2"; esto es, cinco días de trabajo seguidos de 2 de descanso semanal, que coincidían con sábado y domingo.

Partiendo de cuanto antecede,

N.º 6.- Tras la implantación del ciclo "5/2", la empresa y los representantes de los trabajadores (estos últimos a través del comité intersindical, del que forma parte "Organización Sindical de Trabajadores de Aragón") convinieron el calendario laboral de 2020, que se aplicó pacíficamente hasta septiembre de 2020.

N.º 7.- Con el nuevo régimen de ciclos indicado los trabajadores de autobomba denominados "a tiempo completo" han reducido el número de días de servicio semanal (antes podía ser mayor de 5 días y ahora no) y, por tanto, la duración de la jornada semanal, por lo que con el tiempo de servicio que han dejado de realizar respecto al sistema anterior la empresa forma una "bolsa de horas" que es utilizada para compensar las horas ocasionalmente trabajadas de más durante la extinción de incendios.”“

3.- Partiendo de ello, refiere la sentencia recurrida, que los trabajadores afectados por el conflicto presente se encuentran en esta situación, pues, como dice la propia demanda, " *limitan su actividad al periodo fijado de prevención y extinción de incendios*", lo que evidencia que no realizan la jornada anual a tiempo completo. Esto es así con independencia de la denominación que se dé a este grupo de trabajadores que realizan el ciclo de días de trabajo "5/2", por contraposición a otros trabajadores denominados "a tiempo parcial", que posiblemente sean los que cubran los dos días en que los

trabajadores "a tiempo completo" descansan. Lo cierto que, al margen de cuestiones terminológicas, según el convenio los trabajadores afectados por el conflicto realizan una jornada inferior a la completa de 1722 horas.

En el caso resulta que, tras actuación de la Inspección de Trabajo por irregularidades en el descanso semanal de los trabajadores, se pactó que los ciclos de trabajo serían "5/2" coincidiendo con los días de trabajo de lunes a viernes y con el descanso de los sábados y domingos. Conseguido el pacto o acuerdo, la empresa comunicó el calendario asignando una jornada diaria de 6,50 horas, los trabajadores de este colectivo alcanzaban a prestar la jornada de convenio de 1722 horas, lo que se derivó a una bolsa de horas que se ha compensado con los pluses de convenio según el art. 21.4 del convenio.

El art. 21.3 de la norma convencional regula la creación de una bolsa de horas para los trabajadores a tiempo parcial, que no es el colectivo afectado por cuanto lo son a tiempo completo -contrariamente a lo señalado por la sentencia recurrida-, por cuanto ha de considerarse trabajador a tiempo completo no solo el que presta servicios la totalidad de la jornada anual que fija el convenio, sino también aquél cuya jornada diaria corresponde a la de un trabajador a tiempo completo, como sucedía antes de la modificación de los ciclos de trabajo, así como aquél cuyo coeficiente de cotización en Seguridad Social es del 100%.

4.- Discrepando la Sala del criterio de instancia, cabe concluir que los trabajadores afectados por el conflicto, aún teniendo la condición de trabajadores fijos-discontinuos, teniendo un porcentaje de contratación del 100%, son trabajadores a tiempo completo, aunque su jornada haya variado con la modificación de los ciclos.

Asimismo cabe señalar que el art. 34,2 ET contempla la jornada irregular y que permite que los convenios colectivos o acuerdos entre empresa y trabajadores, disciplinen la compensación de diferencias (por exceso o por defecto) entre la jornada realizada y la prevista. Y en el caso, el establecimiento de esa jornada irregular viene apoyado por el acuerdo empresa/trabajadores de fijar un ciclo "5/2" que suponía reducir el número de días de trabajo de cada semana y acordar dos días obligados de descanso semanal, que antes no se disfrutaban, de modo que con el nuevo sistema se trabajan menos horas a la semana.

La bolsa de horas que pudiere crearse para el colectivo afectado al fijar el "ciclo 5/2" derivado del acuerdo alcanzado, ha de estimarse válida en tanto que compatible con la previsión del art. 21.3 de la norma convencional que no agota las posibilidades.

Todo ello acorde con la doctrina de esta Sala IV/ TS en relación con la fijación del calendario laboral contenida entre otras en sentencia de 23 de enero de 2018 (rec. 215/2016) que reitera la de 17 de mayo de 2011 (rec. 147/2010) según la cual:

“ (...) el Tribunal Supremo ha venido a elaborar la doctrina sobre esta materia que recuerda nuestra sentencia de 17 de mayo de 2011 (rec.- 147/2010): "En interpretación de tales preceptos, la Sala ha indicado que de acuerdo con el art. 34.6 ET, la elaboración del "calendario laboral" -que puede o no incluir el horario de trabajo, tras la derogación del RD 2001/1983: SSTS 18/09/00 rcd 4240/99 y 24/01/03 rco 175/01 - 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), o de la exigencia de convenio colectivo o acuerdo de empresa para "la distribución irregular de la jornada a lo largo del año" (art. 34.2. ET) (así, STS 20/03/07 -rco 42/07 -). E insistiendo en la misma doctrina, también hemos afirmado que 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" (en este sentido, la STS 16/06/05 -rc 118/04).

Por su parte, nuestra sentencia de 20 de julio de 2015 (rec.- 192/2014), se remite a la de 18 de septiembre de 2000 (rcud 4240/1999), en la que precisamos que la obligación impuesta al empleador por el art. 34.6.º ET no impone la publicación de los concretos horarios de trabajo: " Esta obligación venía impuesta en el artículo 4 del Real Decreto 2001/1983 que regulaba la jornada de trabajo y jornadas especiales. Pero éste Decreto quedó derogado por la Ley 11/1994 y por la Disposición Derogatoria Unica del Real Decreto 1561/1995. 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 ", 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 art. 34.6.º ET.""

Como señala la sentencia recurrida, es competencia de la empresa fijar el calendario laboral, previa consulta con los representantes de los trabajadores sin que ese calendario esté obligado a incluir el horario de trabajo, salvo lo que se acuerde vía negociación colectiva.

En consecuencia, no se aprecian las infracciones denunciadas, lo que comporta la desestimación del recurso y confirmación de la sentencia en el sentido señalado.

CUARTO.- Por cuanto antecede, y de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso, confirmando y declarando la firmeza de la sentencia recurrida. Sin pronunciamiento sobre costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

:

1.º.- Desestimar el recurso de casación formalizado por la representación procesal de la Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA).

2.º.- Confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de fecha 24 de noviembre de 2020 [autos 406/2020], en materia de conflicto colectivo, declarando su firmeza.

3.º.- No procede efectuar pronunciamiento en costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.