

Sentencia clave para el Sector Social sobre el Calendario Laboral Anual

El pasado 22 de julio se celebró el juicio por la denuncia interpuesta contra las Hijas de M^a Auxiliadora como gestoras del CRAE Llar Les Vinyes por el incumplimiento de su obligación de entregar el **calendario laboral anual** en los plazos y con el contenido que marca el **Conveni d'Acció Social amb infants, joves...** El pasado 28 de septiembre se nos comunicó la sentencia favorable a nuestras demandas, y la renuncia de la empresa a recurrir la misma la convierte en efectiva, no solo para este centro de trabajo, sino que, al basarse en la interpretación de un artículo del citado convenio, sirve como referencia a todos/as los/las profesionales del sector para reclamar a sus empresas el cumplimiento de lo que en ella se refleja.

Han sido casi **3 años de lucha** durante los cuales la **empresa ha rechazado** sistemáticamente todo ofrecimiento de **diálogo**, arbitraje e incluso el ofrecimiento de mediación por parte de la Inspección de Trabajo (que a la postre le acabaría sancionando con 5000 euros por incumplir sus obligaciones sobre prevención de riesgos y conciliación de la vida familiar y laboral) e incluso decidió obviar la resolución de la Comisión Paritaria del Convenio favorable a las tesis de los delegados de personal. En este tiempo se han sucedido las presiones sobre la plantilla y los delegados de personal, las falsedades, las medias verdades y las manipulaciones, llegando incluso a descolgarse del convenio argumentando no estar vinculada a él por no pertenecer a una patronal a la que posteriormente reconoció estar asociada.

Durante este tiempo la empresa se ha limitado a entregar una fotocopia de un calendario laboral bajado de internet donde no se reflejaban los turnos de trabajo, los horarios a realizar ni los festivos y fines de semana a trabajar por cada trabajador/a. Por otro lado se nos entregaban (con la periodicidad y antelación que estimaban oportunos) unos horarios “meramente orientativos” (según sus propias palabras) reservándose el derecho a modificar el 100% de los mismos si al empresa lo consideraba necesario para la “organización del centro”. Ni siquiera las dos ofertas que se le hicieron llegar donde se les ofrecía sacar casi 30% de la jornada anual de ese calendario para facilitar la organización del centro les pareció suficiente. Su argumento siempre era el mismo: no es necesario negociar o llegar a acuerdo alguno porque “estamos cumpliendo con el mínimo legal establecido”. Pues parece que no era así.

La **sentencia** afirma rotundamente que “la facultad del empresario... de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de la prestación” no conlleva “unas facultades omnímodas sino sujetas y limitadas por las disposiciones legales de aplicación”. Así mismo, argumenta que “es evidente que la empresa no cumple en su totalidad con las previsiones convencionalmente establecidas pues se limita a entregar un calendario general”.

Por todo ello declara “el **derecho de los trabajadores a que la empresa elabore anualmente un calendario laboral individualizado por el cual cada trabajador tenga conocimiento de su horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos, los descansos semanales y las vacaciones de todo el año**”. Además, fija la **entrega** del calendario “**a principios de año**, no con dos meses de antelación como hace la empresa” (remitiéndose a la respuesta que dio sobre este tema la Comisión Paritaria del Convenio).

Esperamos que esta sentencia sirva para extender en todo el sector social la entrega de un calendario laboral imprescindible para hacer compatibles nuestros trabajos con nuestra vida personal, algo que no cuadra con la extendida costumbre de ir entregando esta información en el tiempo y contenido que las empresas consideran oportunos.

Por último, esta sentencia viene a demostrar una vez más que si **luchas puedes ganar, si no lo haces, estás perdido**.