

ZERBITZU AGINDU ZKIA.

48/0001511/16

Nº ORDEN DE SERVICIO

Pues bien, en esta materia debe tenerse en cuenta la obligación legal contenida en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo: *“Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, éstos tendrán derecho a: a) Ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. (...)”*

Por otro lado, debe recordarse lo dispuesto por el artículo 9.1 del Convenio Colectivo de Locales y Campos Deportivos de Bizkaia (publicado en BOB de 12.09.2013), que resulta de aplicación a las relaciones laborales en la Empresa: *“(...) Se negociará con la representación sindical el calendario laboral anual, debiendo ser publicado en el primer cuatrimestre del año. (...)”*.

De la normativa transcrita se deriva la exigencia tanto legal como convencional de que la elaboración del calendario laboral anual sea sometida a la previa negociación con los representantes legales de los trabajadores. En el caso que nos ocupa, a juicio de la actuante no basta con que la Empresa remita al Presidente y al Secretario del Comité de Empresa los calendarios elaborados, sino que resulta exigible que, con carácter previo, convoque formalmente a dicho órgano representativo al objeto de entablar una negociación del calendario, consultándole y solicitando su informe sobre la propuesta empresarial. A este respecto, teniendo en cuenta que el artículo 63 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, define al Comité de Empresa como *“el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses”*, la negociación y consulta deberá realizarse al Comité de Empresa en pleno, dado que el mismo alberga diferentes representaciones sindicales y todas ellas tienen derecho a emitir su opinión y/o contrapropuesta en el marco del proceso negociador, dada su condición de representantes de “todos” los trabajadores de la Empresa.

En apoyo de lo expuesto, conviene hacer mención a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18.11.2014 (EDJ 2014/229536), que confirma la nulidad del calendario laboral elaborado unilateralmente por el empresario omitiendo la obligación de consulta e informe por la representación legal de los trabajadores impuesta por la D.A. 3ª del RD 1561/1995.

En atención a lo anterior, y en aplicación de las facultades otorgadas por el artículo 22.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio (BOE de 22 de julio), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social que suscribe formula **REQUERIMIENTO** a la Empresa en orden a la adopción de las siguientes medidas: en cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, así como en el artículo 9.1 del Convenio Colectivo de Locales y Campos Deportivos de Bizkaia, **deberá someter la elaboración del calendario laboral anual para 2016 a negociación con la representación legal de los trabajadores, a quienes deberá consultar y solicitar la emisión del correspondiente informe.**