

LIBRANZA DESPUÉS DE FESTIVO TRABAJADO

El Tribunal Supremo avala el convenio del XHUP sobre descanso compensatorio

■ M. Esteban

La Sala Social del Tribunal Supremo ha avalado la interpretación que el Consorcio de Salud y Social de Cataluña, presidido por Josep Abelló, y la Unión Catalana de Hospitales, presidida por Boi Ruiz, hacen del VII Convenio Colectivo previsto para la Red Hospitalaria de Utilización Pública (XHUP, sector concertado) en el que regula los descansos que corresponden a los trabajadores. La patronal entendía que si el médico disfrutaba del descanso igual o superior al previsto en el convenio y sin sobrepasar la jornada contratada, en estas libranzas quedaban incluidos los descansos compensatorios por los días festivos que entre semana hubiera trabajado.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña aceptó esta interpretación del convenio, desestimando el recurso de los sindicatos, que recurrieron la sentencia ante el Tribunal Supremo.

Los magistrados afirman que la controversia se limita a establecer cuál es el "alcance del derecho al descanso compensatorio de los días festivos intersemanales". El calendario laboral "ya es un calendario compensado, en cuanto que incluye en su distribución de días y horas de trabajo las garantías contenidas en el artículo 24 del convenio, y en particular, la garantía sobre el descanso compensatorio" cuando se trabaja en un festivo entre semana.

El Supremo dice que "cuando, como sucede en este caso, el número total de días de descanso previstos en el convenio resultan disfrutados habrá de concluirse que concurre el descanso compensatorio convencionalmente previsto y el trabajo en estos días no deberá



Josep Abelló.



Boi Ruiz.

determinar otra consecuencia que el derecho a percibir el plus salarial previsto".

Los jueces admiten que los "festivos deben disfrutarse en principio en la fecha de la solemnidad celebrada, pero la legislación prevé excepciones a la regla de la libranza en festivo por razones técnicas y organizativas [...] que concurren en el trabajo hospitalario".

La sentencia también reconoce que la elaboración de los calendarios laborales está sujeta al derecho de consulta de los trabajadores, pero "el modo de elaboración de estos calendarios no ha sido el objeto litigioso del presente conflicto colectivo". Por último en la elaboración de estos calendarios la Administración "ha de respetar las normas legales y convencionales de carácter imperativo".