

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 de Santander

Conflicto colectivo 0000077/2025

NIG: 3907544420250000459

Sección: Sección 3

TX004

Calle Alta, 18 Santander Tfno: 942248105 Fax: 942248118

Puede relacionarse telemáticamente con esta
Admón. a través de la sede electrónica.
(Acceso Vereda para personas jurídicas)
<https://sedejudicial.cantabria.es/>

Firmado por:
Nuria Perchin Benito,
María del Carmen Rulsoto Ríoja

Fecha: 17/09/2025 09:45

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

CSV: 3907544002-78abb6a1b769e56632763becc46d19d678UfAQ==

En la ciudad de Santander, a 11 de septiembre del 2025.

Doña Nuria Perchin Benito Magistrado-Juez del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 de Santander de Santander tras haber visto los presentes autos de Conflicto colectivo nº 0000077/2025 sobre Materias laborales colectivas, entre partes, de una como demandante SIEP representado por el Letrado D. ANTONIO BLANCO ARRIOLA, y de otra como demandadas GOBIERNO DE CANTABRIA, representada por la Letrada D^a. SUSANA MONTESINOS; SECCIÓN SINDICIAL CCOO, representada por el Letrado D. BORJA GONZÁLEZ-SALVADOR CONCEJO; SECCIÓN SINDICAL TU, representada por el Letrado D. ELÍAS JORGE MARTÍNEZ GARCÍA y SECCIÓN SINDICAL CSIF, SECCION SINDICAL UGT, SECCIÓN SINDICAL USO, COMITE DE EMPRESA GOBIERNO CANTABRIA, que no comparecen.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA nº 000385/2025

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La parte actora formuló demanda que correspondió a este Juzgado por turno de reparto, en la que tras alegar los hechos y fundamentos legales en que apoya su pretensión, termina suplicando se admita a trámite, y en su día, previa celebración del juicio correspondiente se dicte sentencia de conformidad con el suplico de la demanda, designa Letrado para su defensa en juicio y demás incidencias.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda fue acordada la celebración del juicio correspondiente al que, previa la citación legal, han comparecido las partes el día señalado al efecto.

Firmado por:
Nuria Perchin Benito,
María del Carmen Rulsoto Ríoja

Fecha: 17/09/2025 09:45

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

CSV: 3907544002-78abb6a1b769e56632763becc46d19d678UfAQ==

Abierto el acto, la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda solicitando la estimación de la misma previo recibimiento del juicio a prueba. En periodo de prueba se unió a los autos la documental aportada.

En conclusiones las partes se ratifican en sus pretensiones, dándose por terminado el acto, quedando en este estado los autos a la vista para dictar sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a la totalidad de la plantilla, personal laboral, que presta servicios en los Planes Hidráulicos Regionales dependientes del Servicio de Aguas de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

SEGUNDO.- A dicho personal se le aplica el VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al Servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

TERCERO.- El personal afectado por el conflicto presta sus servicios en régimen de turnos de mañana, tarde y noche.

CUARTO.- Para el año 2025 se ha aprobado, tras la preceptiva negociación que finalizó sin acuerdo entre la Administración y los representantes de los trabajadores, el Calendario/Cartelera laboral, que obrante en autos se da por reproducido.

QUINTO.- Con fecha 16 diciembre 2024 se celebró una reunión entre la Administración y los representantes de los trabajadores para fijar los horarios especiales del año 2025 del personal laboral adscrito a Puertos y a Planes Hidrológicos mediante una “Adenda a las Carteleras”.

Dicha reunión y por lo que se refiere al personal afectado por el conflicto, terminó sin acuerdo.

El apartado cuarto de dicha Adenda establece lo siguiente:

“4º.- SUPLENCIAS Y MODIFICACIONES DE LA CARTELERA.

Las ausencias del personal asociado a los distintos Planes se cubrirán, preferentemente, por contrato de sustitución con personal de la bolsa.

En las circunstancias en que no sea posible o conveniente la tramitación de un contrato de sustitución, por tratarse, por ejemplo, de ausencias de muy corta duración, inferiores a 3 días, y las necesidades del servicio así lo requieran, las ausencias se cubrirán siguiendo los siguientes criterios, y por este orden:

TÉCNICOS DE PLANTA HIDROLÓGICA

Firmado por:
Nuria Perchin Benito,
María del Carmen Rulsoto Ríoja

Fecha: 17/09/2025 09:45

Doc. garantizado con firma electrónica URL verificación:
<https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/Index.html>

CSV: 3907544002-78abb6a1b769e56632763becc46d19d678UfAQ==

a.- Se procederá a la realización de los cambios de turno que sean necesarios para garantizar el mantenimiento del servicio y los controles básicos entre los trabajadores que ese día figuren con jornada de trabajo en cartelera.

b.- En caso de ausencia de todos los TPH de turno en un Centro de un plan vinculado, un TPH del otro Centro podrá ser requerido para realizar el control básico de ambos Centros: el de origen y el del Centro de donde el turno vaya a quedar descubierto, al objeto de supervisar de forma básica dicho Centro sin que haya que efectuar turno partido o contar con personal que esté librando.

A estos efectos, los Planes Vinculados son los siguientes:

- Liébana_Vega de Liébana – Camaleño (ETAP Puente Hinojo y ETAP Cosgaya).
- Deva_ Herrerías (ETAP Molleda).
- Valdáliga – Medio Saja (ETAP Roiz y ETAP Ruente).
- Santillana – Alfoz_Ruiloba (ETAP Vispieres y ETAP Novales).
- Esles – Cabarga (ETAP Esles y ETAP Liaño).
- Aguanaz – Miera_Sierra Hermosa (ETAP Entrambasaguas y ETAP Rubalcaba).
- Noja_Alto de la Cruz (ETAP Meruelo y ETAP Secadura).
- Castro – Agüera (ETAP Castro y ETAP Guriezo).

c.- En caso de que las necesidades del servicio lo permitan y se trate de turnos de mañana o tarde en días laborables, ante la ausencia de todos los TPH de turno, será responsable el Encargado que por cartelera tenga asignado el Plan afectado, y en su defecto el Encargado General de la Zona correspondiente, quien realizará el control básico para asegurar el normal funcionamiento del Plan, sin realizar propiamente el turno completo.

d.- Excepcionalmente, se llamará a quien tenga día libre según cartelera siempre que no contravenga el número máximo de días de trabajo admitido por la normativa laboral ni el régimen mínimo de descanso entre jornadas

e.- Excepcionalmente, se llamará a quien tenga concedido, por este orden, días festivos o días por compensación de horas o días por compensación de horario intensivo.

Cuando se quieran realizar modificaciones de turnos entre trabajadores, se podrán llevar a efecto si se solicitan con antelación suficiente, previa autorización del Encargado y conformación por el Servicio.

En el supuesto de ausencia del Encargado, se solicitará directamente al Servicio.

Los Encargados deberán comunicar al Servicio la relación de cambios de turnos voluntarios solicitados y practicados. En caso de que por parte del Encargado no se considere autorizable alguna solicitud de cambio de turno, ésta deberá ser comunicada inmediatamente al Servicio, acompañada de la justificación motivada por la que dicha solicitud no se considera autorizable.

Además, excepcionalmente, por necesidades del Servicio, en el ámbito de Planes Vinculados, el encargado podrá disponer en los casos y circunstancias que así lo requieran del personal de turno en ambos centros y lo organizará para realizar las tareas específicas que se precisen en alguno de los Centros, pudiendo señalar, en este caso, el inicio y/o fin de jornada en la ETAP del Centro donde se ha generado la necesidad, asegurando en todo caso el control de continuidad y explotación de

cada Centro. En estos casos, para el cómputo horario de la jornada de trabajo deberá tenerse en cuenta el desplazamiento desde y hasta su centro de trabajo”.

SEXTO.-Obra en autos y se da por reproducido el informe elaborado por el Jefe de Servicio de Aguas de la Dirección General de Aguas y Puertos, de fecha 14 agosto 2025, (folios 47 a 58) .

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La relación de hechos que se declaran probados se infiere de la prueba documental aportada por las partes y valorada conforme a las reglas de la sana crítica.

SEGUNDO.- Por el cauce del proceso especial regulado en los arts. 153 y ss LRJS, el Sindicato Independiente de Empleados Públicos, (SIEP), formula demanda de conflicto colectivo contra el Gobierno de Cantabria y solicita se dicte sentencia por la que: *“ Se reconozca y declare la nulidad, y deje sin efecto los apartados 4º a), 4º d) y 4º e) de la Adenda a la Cartelera 2025 del personal laboral adscrito a los Planes Hidráulicos Regionales dependientes del Servicio de Aguas de la Dirección general de Obras Hidráulicas y Puertos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria”*

Considera la parte actora que los apartados citados y que han sido transcritos en el relato fáctico que antecede vulneran el art. 34.6 ET en relación con el art. 46.2 y 3 del convenio colectivo aplicable, dado que del calendario laboral dimanar derechos y obligaciones que son vinculantes para ambas partes, siendo así que el apartado referido de la Adenda a la Cartelera/Calendario 2025, y específicamente para el personal afectado por el conflicto, lo que permite es la modificación unilateral del calendario laboral en los términos que en la misma se exponen, que no obedecen a necesidades del servicio relativas a situaciones imprevistas, sino que comprenden también situaciones ordinarias, previstas y conocidas por la Administración empleadora.

A dicha demanda se han adherido, como coadyuvantes, los representantes sindicales que han comparecido al acto del juicio oral, CCOO y TU.

Frente a dicha pretensión se opone la parte demandada invocando las especiales características del servicio público prestado; así como que desde hace años se vienen aprobando las citadas Adendas que tienen por objeto limitar la potestad de la Administración a la hora de organizar y fijar criterios y elegir el trabajador que debe suplir las ausencias de compañeros que no pueden realizar su trabajo en el turno asignado en el calendario, tratándose de ausencias de pocos días, y en todo caso de

Firmado por:
Nuria Perchin Benito,
María del Carmen Rulsoto Rioja

Fecha: 17/09/2025 09:45

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

CSV: 3907544002-78abb6a1b769e56632763becc46d19d678UfAQ==

ausencias a cubrir por necesidades del servicio dado que las mismas obedecen a causas imprevisibles tales como fallecimientos o enfermedades súbitas y/o hospitalización de los trabajadores o de sus familiares, cuidado de menores por ausencia a su vez imprevista de cuidador profesional, etc. Lo que se contiene en la Adenda es precisamente los criterios para el orden de llamamiento de trabajadores a sustituir a los anteriormente citados.

Alude también a que la mayoría de cambios de turnos que se producen en el Servicio de Aguas son voluntarios en los términos que se contienen en el informe elaborado por el Jefe de Servicio de Aguas de la Dirección General de Aguas y Puertos, de fecha 14 agosto 2025, que se ha dado por reproducido y que indica:

Que en el año 2024 en el primer cuatrimestre de un total de 235 cambios de turno 194 fueron voluntarios, es decir el 82%. En el segundo cuatrimestre de un total de 264 cambios de turno 175 fueron voluntarios, es decir el 66%. En el tercer cuatrimestre de un total de 209 cambios de turno 119 fueron voluntarios, es decir el 57%. En el primer cuatrimestre del 2025 de un total de 257 cambios de turno 178 fueron voluntarios, es decir el 70%.

TERCERO.- Planteado en estos términos el debate procesal, el marco normativo y convencional es el siguiente:

Art. 34.2 ET:

“Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan”.

Firmado por:
Nuria Perchin Benito,
María del Carmen Rulsoto Ríoja

Fecha: 17/09/2025 09:45

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

CSV: 3907544002-78abb6a1b769e56632763becc46d19d678UfAQ==

Art. 34.6 ET: “Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo”.

Art. 46 del VIII Convenio Colectivo:

1.- Durante el último trimestre de cada año se elaborará un calendario laboral por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria para su aplicación a partir de enero del año siguiente, previa negociación con el Comité de Empresa.

2.- Dicho calendario contendrá:

a) El horario de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 47.

b) Distribución anual de los días de trabajo.

c) Descansos semanales y otros días inhábiles.

d) Festivos.

3.- Cuando la prestación del servicio haga necesario el establecimiento de horarios o jornadas especiales se fijarán y, en su caso, serán negociados con el Comité de Empresa estando a disposición de los centros durante la primera quincena del mes de diciembre.

En aquellos centros en los que el trabajo se desarrolle a turnos, la Secretaría General correspondiente negociará el cuadro tipo y su desarrollo con el Comité de Empresa. Una vez aprobado el horario, permanecerá inalterable.

4.- El calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si fuese necesario.

5.- Los órganos correspondientes de las distintas Consejerías, Organismos Autónomos y Entidades de Derecho Público, velarán por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral.

6.- Para el personal de los centros docentes de la Consejería de Educación los calendarios laborales se negociarán antes del comienzo del curso escolar dado que éste no coincide con el año natural.)

CUARTO.- Sobre cuestión análoga a la enjuiciada en el supuesto de autos, se ha pronunciado la sentencia TSJ Cantabria de fecha 15 julio 2025, (Rec nº 315/2025), en relación al anexo a las carteleras/calendario de trabajo de los centros dependientes del ICASS para el año 2023, que fueron declaradas nulas precisamente porque suponían una modificación del calendario laboral no negociada.

Firmado por:
Nuria Perchin Benito,
María del Carmen Rulsoto Ríoja

Fecha: 17/09/2025 09:45

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

CSV: 3907544002-78abb6a1b769e56632763bec46d19d678UfAQ==

Dicha sentencia establece:

“Al amparo del artículo 193.c) de la Ley de Jurisdicción Social se denuncia vulneración, por indebida interpretación, del Anexo en relación con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Reconoce el recurso que el artículo 34 del E.T. admite la posibilidad de que el empresario imponga al trabajador la prestación de servicios en jornadas no previstas en su calendario, que exige un preaviso mínimo de cinco días, y que en nuestro supuesto no se cumple. La justificación de tal incumplimiento se encontraría en la circunstancia de que los llamamientos fijados en el Anexo de las carteleras no son obligatorios sino voluntarios, ya que se llamaría por teléfono a los trabajadores, según el orden de prelación establecido y estos pueden aceptarlos, rechazarlos e incluso no coger el teléfono.

Sin embargo, el rasgo de la voluntariedad que se predica no se desprende del expediente y ésta no puede venir derivada de la mera omisión en el Anexo respecto a que sea obligatoria la asunción del llamamiento, sino que exige una definición precisa de tales alternativas en la opción del trabajador, incluida una actitud tan poco colaboradora, e incluso obstruccionista, desde una perspectiva organizativa, como es, incluso, no atender al teléfono o a la comunicación.

En definitiva, más allá de las alegaciones, no se consagra y explicita

el carácter voluntario de la prestación de servicios que justifique la falta de efectividad de la norma, ésta si explícita en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores respecto a que ha de cumplirse el plazo de preaviso de cinco días. Una mención explícita exige la plasmación expresa de la voluntariedad en la conducta del trabajador que impida la efectividad de tal precepto. Y, como se expresa en la sentencia de instancia, del articulado del Anexo no se desprende la voluntariedad por la mera circunstancia de venir establecido un sistema subsidiario de medidas de sustitución y rotatorio para los trabajadores y el mismo, insistimos, no se deduce por el mero hecho de que en el Anexo no se exige estar localizable ni disponible, como, al contrario, sucede en el caso de las guardias o retenes.

La mera existencia de un orden de prelación no supone entonces que la sustitución sea voluntaria, ya que no se justifican las consecuencias de la renuncia o desatención a la convocatoria.

Tal falta de antelación impide que el trabajador pueda organizar sus intereses y conciliación familiar y profesional. Produce una disponibilidad, pendiente el trabajador de que se le llame o no se le llame, pero sin que exista un conocimiento previo”.

Firmado por:
Nuria Perchin Benito,
María del Carmen Rulsoto Rioja

Fecha: 17/09/2025 09:45

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/Index.html>

CSV: 3907544002-78abb6a1b769e56632763becc46d19d678UfAQ==

Las necesidades del servicio en las que se trata de amparar la Administración, responden en muchos casos y en relación con los centros de trabajo y el personal afectado por el conflicto a situaciones en que la ausencia al puesto de trabajo por el trabajador que tiene asignado el turno responde a situaciones al menos previsibles porque requieren el previo conocimiento y autorización de la empresa o el evento surge de su propia potestad organizativa. Son los casos de trabajadores en periodo de aprendizaje porque acaban de ser contratados, o los supuestos de días de asuntos propios, o solicitud de permiso por razones particulares, o solicitudes de vacaciones, o puestos de trabajo descubiertos por concurso de traslados, asistencia a exámenes o cursos de formación....., (así consta en el doc. nº 4 aportado por la parte actora y obrante al folio 107 de los autos y aportado por la parte demandada y obrante al folio 59, que contiene relación de cambios de turnos obligatorios en el primer semestre del año 2025).

Tampoco es óbice para la estimación de la demanda el que haya un alto porcentaje de cambios de turno de trabajo entre compañeros que sea voluntario, siendo el porcentaje de cambios obligatorios minoritario, porque no es el aspecto cuantitativo el que debe primar para resolver el litigio, sino el cualitativo referido a que en los cambios obligatorios de turno de trabajo, sean pocos o muchos, no se respeta el preaviso legal de cinco días, y se altera unilateralmente el calendario laboral en supuestos que en modo alguno son imprevistos o sobrevenidos, sin que la naturaleza pública y esencial del servicio prestado o la dificultad de realizar contrataciones de sustitución para pocos días, que no se niega, pueda erigirse en elemento determinante de la actuación de la Administración empleadora.

Se estima por todo lo expuesto la demanda.

QUINTO.- Por aplicación de lo dispuesto en el art. 191 de la LRJS, contra esta sentencia podrá interponer recurso de suplicación.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Estimo la demanda formulada por SINDICATO INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS PÚBLICOS contra GOBIERNO DE CANTABRIA, y SECCIONES SINDICALES DE CCOO, UGT, CSIF, USO, TU en el Gobierno de Cantabria y COMITÉ DE EMPRESA DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA, y en consecuencia declaro la nulidad de los apartados 4º a), 4º d) y 4º e) de la Adenda a las Carteleras 2025 del personal laboral adscrito a los Planes Hidráulicos Regionales dependientes del Servicio de Aguas de la Dirección General de Obras Hidráulicas y Puertos,

condenando a la Administración demandada a estar y pasar por esta declaración con las consecuencias legales a ello inherentes.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, que deberá anunciarse en este Órgano Judicial dentro del plazo de **CINCO DÍAS** contados desde el siguiente a su notificación.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por la Ilma. Sra. Magistrada que la suscribe, el mismo día de su fecha y en Audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación de la misma y se notifica a cada una de las partes conforme a lo dispuesto en los artículos 56 y siguientes de la LRJS. Doy fe.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, las partes e intervinientes en el presente procedimiento judicial quedan informadas de la incorporación de sus datos personales a los ficheros jurisdiccionales de este órgano judicial, responsable de su tratamiento, con la exclusiva finalidad de llevar a cabo la tramitación del mismo y su posterior ejecución. El Consejo General del Poder Judicial es la autoridad de control en materia de protección de datos de naturaleza personal contenidos en ficheros jurisdiccionales.

Firmado por:
Nuria Perchín Benito,
María del Carmen Rulsoto Ríoja

Fecha: 17/09/2025 09:45

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

CSV: 3907544002-78abb6a1b769e56632763becc46d19d678UfAQ==