

## SENTENCIA N° 278/03

En la Ciudad de Huelva, a 26 de junio de 2003, el Ilmo. Sr. D. Luis Lozano Moreno, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número 1 de Huelva y su provincia, habiendo visto los autos seguidos a instancias de D. Miguel Cano Cruz, en su calidad de Secretario General del Sindicato Unitario contra la Compañía Española de Petroleos S.A., bajo el número 365/03, sobre Conflicto Colectivo, ha dictado, en nombre del Rey, la siguiente sentencia:

### I.- ANTECEDENTES DE HECHO

1.- Por el actor se presentó demanda ante el Decanato de los Juzgados de esta Capital el 06.06.03, que correspondió en turno de reparto a este Juzgado, en el que tuvo entrada el 09.06.03.

2.- Tras los trámites oportunos, se señaló fecha para la celebración de los actos de conciliación previa y juicio verbal, que tuvieron lugar el 25.06.03, y al que comparecieron D. José Luis Herrera Mariscal en representación del actor y D. Laureano Albán Lorenzo en representación de la empresa demandada, asistido por D<sup>a</sup>. Margarita Marcos Suárez, y tras realizar las manifestaciones que estimaron procedentes, fue recibido el juicio a prueba, practicándose las propuestas que fueron admitidas con el resultado que consta en acta, elevándose por los comparecientes las conclusiones a definitivas, declarándose conclusos los autos, mandando traerlos a la vista para sentencia.

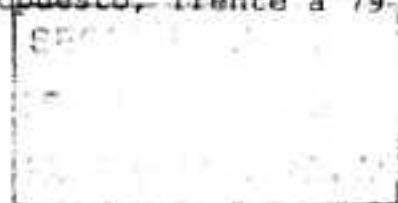


3.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

## II.- HECHOS PROBADOS

1.- En el BOP de 17.10.00. se publicó el VII C. Colectivo de la Compañía de Petroleos S.A. y los trabajadores de la Refinería de la Rábida, con vigencia pactada entre el 01.01.00 y el 31.12.00. En el artº. 38 del referido C.C. inicialmente se indica que "hasta el 07.01.03 el calendario anguila para el régimen de turnos será el que figura en el Anexo 3 de este convenio", y en artº. 49 se indicaba que el personal afectado por este convenio tiene derecho a treinta días naturales al año de vacaciones retribuidas con los conceptos de salario base, plus de condiciones de trabajo y complemento de puesto de trabajo por turnicidad, el artº. 50, entre otras cosas, indica que en ningún caso se disfrutarán las vacaciones fraccionadas en periodos de menos de 7 días.

2.- Los trabajadores a turnos de la factoría vienen prestando sus servicios en seis jornadas de trabajo y cuatro de descanso, mientras que en vacaciones, por necesidades de servicio, los prestaban durante seis días, mas dos de descanso. En enero de 2.002, la empresa recibió una solicitud suscrita por 262 trabajadores a turno, de un total de 339, en el que exponían su interés por volver a un sistema pasado, en el que la jornada estaba compuesta por ciclos de seis días y 4 de descanso, distribuyéndose las vacaciones durante todo el año, contestando la empresa que esa medida había de acordarse con los representantes de los trabajadores. Tras diversas reuniones del Comité de Empresa, por esta se celebró un referéndum en el que votaron 294 trabajadores, de un censo total de 339 con derecho a voto, de los que 208 optaron por adoptar los cambios en el C.C. que posibilitaran el nuevo sistema propuesto, frente a 79.



que votaron con seguir con el sistema indicado en ese C. Colectivo. En agosto de 2.002 se sometió a referéndum la elección entre dos esquemas de turnos, resultando aprobado uno de ellos con el voto a favor de 182 trabajadores.

3.- El 20.11.02 se firmó un acuerdo entre representantes de la empresa y el Comité de Empresa por el que se modificaba el sistema de turnos previsto en el indicado Convenio Colectivo, que se concreta en un nuevo calendario laboral en el que se contempla un ciclo de turnos de seis día de trabajo y cuatro de descanso durante todo el año, en los que se integraban los días de vacaciones, suscribiéndose por 12 miembros del Comité de Empresa, sobre un total de 17, trasladándose en la misma fecha a la Comisión Negociadora del C.Colectivo, que aprobó por mayoría incorporar las modificaciones necesarias en el mismo para adoptar aquel sistema de jornada y vacaciones, que fue aprobado finalmente por Resolución de la D.P. de Trabajo de Huelva y publicado en el BOP de 14.04.03., en el que se recoge que el disfrute de los días de vacaciones anuales correspondientes a cada trabajador se disfrutarán integradas en los ciclos de descanso que el sistema de turnos prevé, con seis días de trabajo y cuatro de descanso cada diez, integrando las vacaciones.

4.- El 25.02.03 presentó el actor escrito de iniciación de procedimiento de mediación ante el SERCLA, y el 10.03.03 concluyó sin avenencia.

### III.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

1.- Por el promotor del Conflicto Colectivo se reclama que se dicte sentencia "mediante la que dejándose sin efecto la modificación introducida por la demandada se declare el derecho de los tabajadores de la demandada afectados por el VII Convenio Colectivo de la Empresa CEPESA Refinería de La Rábida a disfrutar

de sus vacaciones anuales de conformidad con lo preceptuado en los arts 49 y 50 del citado Texto Normativo", deduciéndose de la demanda y de las alegaciones iniciales en el acto del juicio que la modificación fue unilateral por parte de la empresa, pero de la prueba practicada en el acto del juicio, especialmente por la documental aportada por la empresa y ratificada por la testifical realizada a su instancia, resulta que, lejos de haber sido adoptado el cambio del sistema de vacaciones unilateralmente por la empresa, obedeció a un proceso iniciado a petición de un numeroso grupo de trabajadores en enero de 2.002, que dieron lugar a una serie de negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores, que dieron lugar a que se llegara a un acuerdo de 20.11.02, por el que se modificaba el sistema de turnos previsto en el indicado Convenio Colectivo, que se concreta en un nuevo calendario laboral en el que se contempla un ciclo de turnos de seis día de trabajo y cuatro de descanso durante todo el año, en los que se integraban los días de vacaciones, suscribiéndose por 12 miembros del Comité de Empresa, sobre un total de 17, trasladándose en la misma fecha a la Comisión Negociadora del C.Colectivo, que aprobó por mayoría incorporar las modificaciones necesarias en el mismo para adoptar aquel sistema de jornada y vacaciones, que fue aprobado finalmente por Resolución de la D.P. de Trabajo de Huelva y publicado en el BOP de 14.04.03.

Acreditada la modificación del C. Colectivo a la fecha de la presentación de la demanda, es obvio que ya sería razón suficiente para desestimarla, conforme a los planteamientos que realiza y el contenido del suplico, pero es que además, según acertadamente se expuso por la representación de la demandada, no hay razón alguna que impida que se pueda modificar un C.C. vigente por un acuerdo de las partes negociadoras adoptado con las mayorías necesarias (T.S., 21.02.00), ni tampoco para negar su eficacia retroactiva a su publicación (posibilidad reconocida reiteradamente por la jurisprudencia), cuando consta sin género de dudas cual fue la voluntad de las partes, cual era la de la



entrada en vigor de las modificaciones acordadas en el sistema a turnos al inicio del plazo quinquenal de fijación del calendario laboral, es decir, 08.01.03, por lo que entendemos conforme a derecho la modificación realizada, desestimando en consecuencia la demanda.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

#### F A L L O

Que desestimando la demanda interpuesta por D. Miguel Cano Cruz, en su calidad de Secretario General del Sindicato Unitario contra la Compañía Española de Petroleos S.A., debo absolver y absuelvo a la citada demandada de las peticiones en su contra deducidas.

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

PUBLICACION. La presente sentencia fue leída y publicada por el Sr. Juez que la suscribe mediante lectura íntegra en el día de su fecha.

