ADMINISTRACION DE JUSTICIA

D/ 7A 17-12-15

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
NIG: 28079 24 4 2015 0000393
ANS091 OFICIO REMISION SENTENCIA AUTORIDAD LABORAL

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
REGISTRO GENERAL DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
ENTRADA
Nº Reg: O00000341e1500180811
Fecha: 29/12/2015 14:42:30

MD 4/16 AN. CC.

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000338 /2015

S/Ref. Expediente SMAC núm.

Adjunto se remite fotocopia de la resolución recaída en el procedimiento referenciado al margen, de conformidad con lo establecido en la L.R.J.S.

En MADRID, a dieciocho de Diciembre de dos mil quince.

LA SECRETARIA JUDICIAL
MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
Subdirección General de RELACIONES LABORALES
c/Pio Baroja, 6
28071 MADRID

AUDIENCIA NACIONAL - SALA DE LO SOCIAL
Firma valida
Firmado por: MARTA JAUREGUIZAR SERRANO
CN=AC Administración Pública, SERIALNUMBER=[illegible]

Código Seguro de Verificación: E04799402-AN:aib+-ufAR-S9$4-Ty3X-R Puede verificar este documento en https://www.administracionde justicia.gob.es

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
NIG: 28079 24 4 2015 0000393
ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000338 /2015

Ponente Ilmo. Sr: D. RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 218/2015

ILMO. SR. PRESIDENTE:
D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS :
Dª EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a diecisiete de Diciembre de dos mil quince.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 338 /2015 seguido por demanda de CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (letrado D. Diego de las Barreras) contra FERROVIAL SERVICIOS, S.A. (letrado D. Oscar Muela), COMISIONES OBRERAS (letrado D. Ángel Martín), SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL (no comparece), SECTOR ESTATAL FERROVIARIO UGT (letrada Dª Desiré Moreno) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 17 de noviembre de 2015 se presentó demanda por RAÚL MAILLO LÓPEZ en nombre y representación del CGT sobre conflicto colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda bajo el número 338/2.015 y designó ponente señalándose el día 16 de diciembre de 2.015 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

-el letrado del actor solicitó que se dictase sentencia en la que se condene a las demandadas a que se declare el derecho de los trabajadores a fijar la quincena de vacaciones compensatoria de festivos de forma agrupada, conforme al resto de vacaciones y que se declare el derecho de disfrutar dichas vacaciones cuando exista coincidencia entre incapacidad temporal y dichas vacaciones compensatorias por festivos, argumentó que conforme al Convenio colectivo de aplicación los trabajadores a turnos que trabajan en festivo tienen derecho a un descanso compensatorio de 14 días anuales cuyo calendario es fijado anualmente por la empresa en el mes de noviembre de la anualidad anterior a su disfrute, teniendo tal descanso compensatorio la naturaleza de descanso vacacional, no obstante lo cual, la empresa demanda viene denegando el disfrute de tal descanso en fechas distintas de las previstas, si durante las mismas el trabajador incurre en situaciones de IT o maternidad, práctica esta que resulta contraria a lo dispuesto en el art. 38.3 E.T, así como en el art. 7 de la Directiva 2003/88/CE, en el sentido que viene siendo interpretada por el TJUE, alega que las anteriores adjudicatarias de la contrata WAGON LITS y CREMONINI respetaron la naturaleza vacacional de tales días de descanso.

- a la demanda del actor y a su argumentación se adhirieron los letrados de CCOO y UGT.

-el letrado de la demandada se opuso a la demanda solicitando el dictado de sentencia desestimatoria de la misma, argumentando que la demandada se subrogó en la Contrata de la empresa Cremonini en el mes de diciembre de 2013 siendo el Convenio por el que se rige su relación con los trabajadores afectados de junio de 2.013; que en dicho Convenio no se otorga a los días de compensatorio de los trabajadores a turnos que prestan servicios en festivos naturaleza de vacaciones, por lo que si durante el disfrute de los mismos el trabajador en cuestión se encuentra en situación de IT no tiene derecho a disfrutar el descanso en otra fecha, lo que hubiera sucedido de acaecer tal situación mientras toca disfrutar de un festivo, y que, sin perjuicio, de que se programen por dos semanas, cada trabajador descansa efectivamente el número de días correspondiente al número de festivos durante los que prestó servicios; que reclamaciones individuales de trabajadores en idéntico sentido han sido desestimadas por los Juzgados de lo Social de Madrid (Juzgados 22 y 25), existiendo doctrina de la Sala de lo Social del TSJ de la C.A de Madrid al respecto que remite al Convenio en cuestión; finalmente, niega que las anteriores adjudicatarias de la contrata obraran de forma distinta.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Seguidamente se procedió a la proposición y práctica de la prueba, proponiéndose y practicándose las pruebas de documental, interrogatorio de parte y testifical, tras lo cual las partes elevaron a definitivas sus conclusiones quedando los autos pendientes del dictado de sentencia.

Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el *artículo 85.6 LRJS* se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

- Los afectados serían 1.400 trabajadores y solo 3 han solicitado el derecho aquí reclamado.

- Se ha desestimado la pretensión de dos trabajadores en 2 demandas planteadas por ellos.

Hechos conformes:

- La empresa es titular del servicio desde diciembre de 2013. Se aplica el IV Convenio de Cremonini publicado en el BOE de julio de 2013.

Quinto.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- En fecha 9 de Febrero de 2012 se suscribió convenio colectivo entre la empresa CREMONINI RAIL IBERICA, S.A, así como con los sindicatos UGT y CGT, constituyendo un convenio extra-estatutario al no alcanzar la mayoría de la representación social, aunque se le denominó IV Convenio Colectivo Cremonini, posteriormente, Comisiones Obreras suscribió el mismo, lo que le otorgaba el carácter de estatutario, siendo publicado en el BOE, en fecha 11 de Julio de 2013.

FERROVIAL SERVICIOS S.A ha resultado adjudicataria del servicio de atención a bordo y restauración de RENFE Operadora desde fecha 1 de diciembre de 2013, subrogándose en toda la plantilla que presta la meritada actividad, y que es proveniente de la anterior empresa prestataria del servicio, Cremonini Rail Ibérica, cuyo IV convenio colectivo es el convenio colectivo de aplicación.

SEGUNDO.- CGT tiene representación unitaria y sindical, en el seno de la empresa frente a la que se demanda, así como, en la Comisión Paritaria. UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel nacional, gozando de suficiente implantación en el ámbito de la demandada.

El personal afectado por el presente conflicto colectivo es todo aquel personal objeto de aplicación del denominado como IV Convenio Colectivo Cremonini, y en especial el personal que en el momento de disfrute de vacaciones se encuentre prestando servicios de atención a bordo en régimen de turnos, y que no se le conceda el derecho a su fijación convencionalmente establecido, ni se le permita disfrutar el mismo cuando éste coincida con encontrarse en situación de incapacidad temporal.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TERCERO.- El artículo 61 del Convenio colectivo tiene por rúbrica: "Vacaciones y Festivos. Duración, programa y periodos de disfrute.", mientras que el artículo 62 se rubrica:"Vacaciones. Retribución."

En el primero de los preceptos se regula un descanso adicional de dos semanas para aquellos trabajadores a turnos que hayan prestado servicios en festivos, debiendo fijar la empresa las fechas correspondientes a dicho periodo en el mes de noviembre de la anualidad anterior a la que dicho descanso va ser efectivo.

CUARTO.- La empresa considera que si en los días de descanso compensatorio por festivos que disfruta el personal adscrito a turnos se incurre en situaciones de IT, o de maternidad, no se genera derecho a disfrutar de dichos días en otro periodo, habiendo denegado peticiones al respecto desde la subrogación al menos en tres ocasiones, habiéndose judicializado la cuestión de forma individual por los trabajadores afectados, y habiendo recaído en los litigios correspondientes las siguientes resoluciones, desestimándose en todas ellas las peticiones de los trabajadores:

- Sentencia 392/2015 del Juzgado de lo Social número 25 de los de Madrid de 11-11-2.015, autos 944/2014, que desestima la demanda interpuesta por MARÍA ISABEL VARGAS VARGAS frente a FERROVIAL SERVICIOS SA;
- Sentencia 244/2014 del Juzgado de lo Social número 27 de los de Madrid de 1 de septiembre, autos 730/2013, que desestima la demanda interpuesta por MARÍA DEL ARMEN ALAPONT VINTIMILLA E IRENE PILAR PÉREZ RUÍZ frente a FERROVIAL SERVICIOS SA y CREMONINI RAIL IBÉRICA SA.

QUINTO.-.- Consta en el descriptor 29 resolución de la ITSS de Barcelona de fecha 27-2-2.012 que avala la tesis que en la presente litis sostiene el sindicato actor si bien con relación a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Wagon Lits.

SEXTO.- El día 25-1-2.015 se sometió la cuestión aquí planteada a la Comisión paritaria del Convenio colectivo, no llegándose a acuerdo alguno al respecto – descriptor 30-

SÉPTIMO.- Previa solicitud por parte del CGT, las partes acudieron a un intentó mediación ante el SIMA que finalizó con desacuerdo, extendiéndose el correspondiente acta del acto fechada el día 6-3-2.015.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5* y *67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en relación con lo establecido en los *artículos 8.1* y *2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.*

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el *artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre* los hechos declarados probados resultan de las pruebas que a continuación se referirán:

- los hechos probados 1º a 3º son hechos conformes;
- el hecho 4º se deduce de los descriptores 16 y 17;
- El hecho 5º del descriptor 29;
- El hecho 6º el descriptor 30;
- El hecho 7º del descriptor 2º

De la valoración conjunta de la documental obrante al descriptor 28-cuadrantes de vacaciones-, en relación con el interrogatorio del legal representante de la demandada y con la testifical practicada a instancia de ésta, no cabe inferir, como se sostiene por el letrado del sindicato actor, que las anteriores adjudicatarias de la contrata vinieran considerando los días de descanso compensatorio por festivos como días de descanso vacacional.

TERCERO.- Como se esboza en los antecedentes fácticos de la presente resolución la cuestión que debe resolver la Sala no es otra que determinar si la quincena adicional de descanso que el art. 61 del Convenio de aplicación a los trabajadores afectados - IV Convenio Colectivo de Cremonini- otorga a estos, tiene o no naturaleza vacacional, tesis contrapuestas estas que, respectivamente, sostienen las organizaciones sindicales y la empresa que aquí litigan.

En caso afirmativo, y con arreglo a lo dispuesto en el actual apartado 3 del art. 38 E.T, párrafos 2º y 3º, cuyo texto actual que trae causa del la Ley 3/2.012 ("*cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.*") es tributario de la interpretación que del art. 7 de la Directiva 2003/88 CE ha efectuado el TJUE a raíz de las Ss. de 18-3-2.004 (C-342/2001) y 20-1-2.009 (C-277/2008) para las contingencias de maternidad e incapacidad temporal, debería ser acogida la pretensión ejercitada en la demanda.

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

En caso contrario, esto es, de considerar que tales días carecen de la naturaleza que postula, la demanda se encontraría abocada al fracaso, pues el disfrute de los días festivos no se contempla en la Directiva Comunitaria, debiendo correr en este caso, el riesgo de las contingencias referidas de cargo del trabajador.

CUARTO.- Se impone, pues, el examen de la regulación convencional cuya interpretación resulta controvertida:

Artículo 61. Vacaciones y Festivos. Duración, programa y períodos de disfrute.

La duración de las vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio, será de treinta días naturales, con excepción de aquellos trabajadores que no hubieran completado un año de permanencia en la empresa, quienes disfrutarán el número de días proporcionales al tiempo efectivo de prestación de servicios que les correspondan.

Para el personal adscrito al centro de trabajo de Servicios Centrales afectado por el Convenio, la duración de las vacaciones será de 24 días hábiles, siendo su jornada laboral la que figura en el artículo 56 A), sin el límite de días de trabajo al año para su distribución. El disfrute de los días de vacaciones de este personal se fijará de común acuerdo entre el trabajador y su superior jerárquico. Estas mismas condiciones serán de aplicación al personal que preste servicios en las distintas bases con similares condiciones de jornada y horario que Servicios Centrales.

El personal con contrato eventual o por tiempo determinado cuya duración no supere el año natural de permanencia, disfrutará de un período de vacaciones proporcional a duración de dicho contrato.

Las vacaciones se disfrutarán fraccionadas en quincenas naturales (del 1 al 15 y/o del 16 al 30), con un período entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, salvo en aquellos supuestos en los que el trabajador no haya cumplido un año de permanencia en la empresa, en cuyo caso disfrutará los días que proporcionalmente le correspondan por el tiempo efectivamente trabajado cuando sea determinado por la empresa.

El calendario de vacaciones se confeccionará y publicará antes del mes de noviembre del año anterior al que corresponda el disfrute. Con anterioridad a su publicación, se informará del mismo a la representación de los trabajadores del centro de trabajo correspondiente.

Ningún turno de trabajo podrá finalizar después de las 24:00 horas del día inmediatamente anterior al comienzo de las vacaciones. Es decir si las vacaciones comienzan por ejemplo un día 16, el turno del día 15 deberá finalizar antes de las 24:00 del día 15.

La empresa garantizará la elección de uno de los períodos de vacaciones cuando por motivo de familias monoparentales con resolución judicial se tenga asignado el disfrute de fechas concretas de vacaciones de hijo/as menores a cargo menores de 16 años. Para hacer efectivo este derecho deberán comunicar su preferencia al Departamento de programaciones antes del 15 de octubre del año anterior para que pueda ser incluido en la programación anual de vacaciones, previa justificación documental del derecho a su petición.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

El/la trabajador/a que, estando en situación de incapacidad temporal, inicie algún período de vacaciones coincidente con la misma, no perderá el derecho al disfrute de los días coincidentes con aquella. Cuando, tras la reincorporación del trabajador/a, esas vacaciones no puedan ser disfrutadas dentro del año natural, se disfrutarán fuera de él. Reincorporado el trabajador/a de su baja se determinará la fecha de su disfrute por acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta en todo caso la preferencia de los trabajadores en activo sobre las fechas de disfrute que tengan establecidas. En caso de desacuerdo entre las partes, la empresa determinará la fecha concreta del disfrute, pudiendo recurrir el trabajador ante la jurisdicción competente en caso de disconformidad.

El/la trabajador/a que, estando disfrutando de la vacaciones, pasara a situación de Incapacidad temporal por enfermedad grave o accidente, y siempre que necesitara ingreso hospitalario o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario, verá interrumpido el cómputo de las vacaciones por el tiempo que requiera la hospitalización. Para ello, el trabajador deberá remitir la certificación justificativa correspondiente. La fracción de días interrumpidos por dicha causa los disfrutará por designación de la empresa, en caso de que su disfrute sea posible dentro del año natural y, si ello no fuera posible, se determinará dicha fecha por acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta en todo caso la preferencia de los trabajadores en activo sobre las fechas de disfrute que tengan establecidas. En caso de desacuerdo entre las partes, la empresa determinará la fecha concreta del disfrute, pudiendo recurrir el trabajador ante la jurisdicción competente en caso de disconformidad.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Los trabajadores que, con derecho a vacaciones, cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la compensación de la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas según el número de días trabajados en el período de referencia. de igual modo, si el cese se produjera antes de la finalización del año, habiendo disfrutado el trabajador la totalidad del período vacacional o de más días de los que le corresponderían en proporción al tiempo trabajado, le será descontada de la liquidación la cuantía que corresponda a la parte proporcional de los días disfrutados en exceso.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico, salvo cuando el trabajador causara baja definitiva en la empresa en el año del disfrute.

Expresamente se reconoce la posibilidad de contratación por la modalidad de interinidad para la sustitución de los trabajadores que disfruten de sus vacaciones.

– Especialidades del personal adscrito al área de Servicio a Bordo (SAB) afectados por el Convenio:

I. Se establecerá un calendario rotativo anual de vacaciones, debiendo publicarse en el centro de trabajo antes del mes de noviembre del año anterior al que corresponda el disfrute, en el que se hará constar el nombre y matrícula de cada trabajador y los períodos asignados, todo ello con independencia de los posibles cambios que, por acuerdo entre trabajadores/as y en los términos expuestos en este Convenio, se realicen con posterioridad. El citado calendario será establecido por la empresa. No obstante, las reglas a seguir en la rotación de las quincenas vacacionales a disfrutar por estos trabajadores serán negociadas entre la dirección y la representación de los trabajadores de cada uno de los centros con anterioridad a la publicación del calendario vacacional. En el supuesto de no existir acuerdo antes del mes de noviembre del año anterior a su aplicación, será la empresa la que decida, aplicando, de ser ello posible, los últimos parámetros utilizados en la rotación de quincenas en los anteriores y últimos períodos vacacionales publicados.

II. Mientras se mantenga el trabajo en régimen de turnos, el personal de SAB afectados por el Convenio, disfrutará de una quincena de descanso en compensación de los festivos anuales. Se establecerá un calendario rotativo anual de estos festivos anuales con la participación del Comité de Centro, debiendo publicarse en el centro de trabajo antes del mes de noviembre del año anterior al que corresponda el disfrute, en el que se hará constar el nombre y matrícula de cada trabajador y las fechas asignadas.

Aquellos trabajadores que, teniendo igualmente organizado su trabajo en régimen de turnos, no hayan prestado servicios efectivos durante todo el año natural, tendrán derecho a la compensación, en descanso o económica, de los días que proporcionalmente les correspondan en relación con el tiempo efectivo de prestación de servicios.

III. Para el personal afectado por el Convenio no se chequeará en vacaciones por lo que, en el día de la reincorporación de un trabajador adscrito al SAB a su puesto de trabajo, tras el disfrute del período vacacional correspondiente, deberá tener asignado un tren concreto o un día libre.

– Especialidades del personal adscrito al área de Logística y resto de personal de tierra, afectados por el Convenio:

Estos trabajadores, si están afectados por el Convenio y mientras se mantenga el trabajo en régimen de turnos disfrutarán de 15 días de descanso en compensación de los festivos anuales. La forma y el momento de su disfrute se negociará en cada centro de trabajo.

– Permutas vacacionales para los trabajadores/as adscritos a SAB o a las áreas de Producción, Operaciones/Logística y Mantenimiento:

Se podrán realizar cambios de vacaciones dentro de una quincena natural programada por acuerdo entre trabajadores/as con posterioridad a la publicación del calendario vacacional que, en cualquier caso, deberán ser previamente autorizados por la empresa para su concesión, teniendo en cuenta que en todo caso ha de quedar garantizada la cobertura de los servicios.

Para posibilitar estas permutas se requiere:

1. Que las permutas se realicen por bloques de vacaciones de 7 u 8 días dentro de una quincena natural programada.

2. Que los períodos de vacaciones que se intercambien sean iguales.

3. Los cambios habrán de hacerse necesariamente entre trabajadores/as con la misma jornada de trabajo y que desempeñen el mismo puesto de trabajo o categoría profesional o, en su defecto, desarrollen éste en una categoría equivalente.

4. Las solicitudes de permuta deberán realizarse por escrito dirigido a la dirección del centro, en el que, como contenido mínimo, se haga constar el período vacacional que se permuta, la identificación de los trabajadores que realizan el cambio, sus puestos de trabajo/área funcional, turno y jornada, rubricado por la firma de ambos trabajadores en prueba de conformidad. Cuando se permuten vacaciones entre trabajadores con la misma jornada y categoría, el preaviso del cambio se efectuará con una antelación mínima de dos meses, debiendo los trabajadores que solicitan el cambio, permutar la programación íntegra del mes objeto de la permuta. Excepcionalmente, se podrán autorizar permutas entre trabajadores con distinta jornada e igual categoría o equivalente, debiendo en tal caso preavisar los trabajadores con una antelación mínima de cuatro meses.

5. En cualquier caso, no se concederá ninguna permuta de vacaciones que sea solicitada con posterioridad a la contratación de un trabajador interino para cubrir el período vacacional de uno o ambos trabajadores que soliciten dicho cambio.

6. Los fines de semana pre-publicados podrán permutarse entre trabajadores con las mismas reglas que para las vacaciones.

Artículo 62. Vacaciones-Retribución.

Los trabajadores en situación legal de vacaciones afectados por el Convenio, percibirán el importe de una mensualidad bruta de salario base y de los siguientes conceptos retributivos, en caso de percibirlos: complemento ad personam histórico, plus de transporte y plus de manutención.

Asimismo, el personal S.A.B. afectado por el Convenio, con efectos a partir de la aplicación de la nueva estructura salarial, percibirá durante el período vacacional, el abono de la media diaria de horas de presencia contabilizadas y abonadas como tales en los tres meses inmediatamente anteriores.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en dos períodos percibirán la parte proporcional al número de días naturales que correspondan a su período vacacional, sin que en ningún caso la suma total pueda exceder de la mensualidad bruta calculada conforme a los criterios establecidos en el párrafo anterior.

Los trabajadores con derecho a vacaciones, que cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de días trabajados entre las fechas sobre las que con carácter general se efectúe el cómputo. de igual modo, si el cese se produjera antes de la finalización del año, habiendo computado el trabajador la totalidad del período vacacional, le será descontada de la liquidación la cuantía que corresponda a los días disfrutados en exceso.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas, en ningún caso, en metálico.".

QUINTO.- Siendo este el texto del Convenio, y partiendo de que es constante y uniforme la Doctrina judicial -por citar algunas de las resoluciones más recientes cabe referir las Ss. de esta Sala de 3 y 22 de junio de 2.015- procesos 99/2.015 y 142/2.015- que recuerda que dada la naturaleza híbrida del convenio colectivo entre

la ley y el contrato, para la correcta exégesis de los mismos, resultan de aplicación tanto los criterios que para la interpretación de las leyes nos proporciona el art. 3,1 del Código civil , como las normas que disciplinan la hermenéutica contractual contenidas en los arts. 1.281 y ss. Cc debemos efectuar las siguientes consideraciones:

1ª.- Una interpretación literal de los preceptos reproducidos- primero de los cánones hermenéuticos que contemplan tanto el art. 3,1 Cc, como art. 1281,1 Cc precepto este último que irroga rango legal al aforismo "in claris non fit interpretatio" - evidencia que la intención de las partes negociadoras a la hora de regular el periodo de descanso objeto de controversia, fue la de considerarlo de naturaleza distinta del periodo vacacional y ello se manifiesta en el hecho de que en ningún momento la letra del precepto se refiere a dicho periodo como de vacaciones adicionales o de vacacional, antes al contrario, desde un primer momento la rúbrica del art. 61 diferencia entre vacaciones y festivos, regulando en primer momento las vacaciones, a las que dota de una regulación específica y posteriormente, el referido descanso al que otorga una regulación propia y diferenciada de la de las vacaciones, incluso respecto del personal denominado SAB en el que el calendario de las vacaciones se somete en primer lugar al acuerdo entre los trabajadores y la empresa, otorgando la última palabra a esta, mientras que para la fijación del periodo de descanso compensatorio no se contempla ninguna participación de los trabajadores.

2ª .- Si se acude a una interpretación finalista o teleológica del precepto (art. 3,1 Cc) se colige que el descanso que en el se regula tiene por objeto equiparar en materia de tiempo de trabajo los derechos de los trabajadores afectados por el presente conflicto con los de aquellos que disfrutar del descanso los días festivos, de suerte que los días descanso contemplados- una quincena- es equivalente a los 14 festivos que contempla el art. 37 del E.T, resultando contraria a esta pretendida equiparación el hecho de que al colectivo cuyos derechos se tienden a equiparar se le de un trato más favorable que el que merece el colectivo de equiparación que no tiene la posibilidad de disfrutar de un nuevo descanso por festivo si el día de la festividad en cuestión incurre bien en maternidad bien en IT;

3º.- Finalmente, una interpretación sistemática del precepto (art. 1285 Cc), nos lleva a considerar que a la hora de disciplinarse el descanso compensatorio se establecen posibilidades que resultan contrarias a una posible naturaleza vacacional del mismo. Así, en consonancia con el art. 38.1 E.T, el texto del art. 61 Convenio recalca que el periodo de vacaciones no es susceptible de compensación económica alguna, y sin embargo a la hora de contemplar el descanso compensatorio por festivos de los trabajadores a turnos contempla como posible alternativa el disfrutar de los días de descanso que proporcionalmente les correspondan o percibir una compensación económica (*Aquellos trabajadores que, teniendo igualmente organizado su trabajo en régimen de turnos, no hayan prestado servicios efectivos durante todo el año natural, tendrán derecho a la compensación, en descanso o económica, de los días que proporcionalmente les correspondan en relación con el tiempo efectivo de prestación de servicios.")*

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y a la vista de lo anterior, y no existiendo dato alguno acreditado que avale la tesis sindical procede, en consonancia con lo resuelto en los procesos individuales promovidos al efecto, desestimar la demanda interpuesta.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que desestimando LA DEMANDA PLANTEADA POR CGT frente a FERROVIAL SERVICIOS SA sobre conflicto colectivo, a la que se han adherido UGT Y CCOO, absolvemos a la demandada de los pedimentos contenidos en la misma.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0338 15; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0338 15, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012,de 13 de diciembre.

ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.