



Roj: **SAN 1801/2016 - ECLI: ES:AN:2016:1801**

Id Cendoj: **28079240012016100086**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/05/2016**

Nº de Recurso: **95/2016**

Nº de Resolución: **90/2016**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RAMON GALLO LLANOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 1801/2016,**
STS 2915/2018

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00090/2016

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría D./D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº:90/16

Fecha de Juicio: 17/5/2016

Fecha Sentencia: 23/5/2016

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000095 /2016

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: USO

Demandado/s: CIG, UGT , STR , CC.OO. , REPSOL PETROLEO S A

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: La AN desestima la demanda deducida por USO a la que se adherido CIG frente a Repsol Petróleo en la que pretendía se reconociese que todos los trabajadores de ésta que prestan servicios en turnos rotativos se les considerase trabajadores nocturnos por cuanto que el régimen de tiempo de trabajo fijado en el Convenio hace que en términos de normalidad el tiempo de trabajo prestado en jornadas nocturnas no alcance un tercio del total.

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

T fno: **914007258**

N IG: **28079 24 4 2016 0000102**

ANS105 SENTENCIA



CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000095 /2016

Ponente Ilmo/a. Sr/a: RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 90/16

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D.RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veintitrés de Mayo de dos mil dieciséis.

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 0000095 /2016 seguido por demanda de USO (Letrado José Manuel Castaño Holgado) contra CIG (Letrada Rosario Martín Narrillos), UGT (no comparece), STR(no comparece),CC.OO (no comparece), REPSOL PETROLEO S A (Letrado Juan Antonio Linares) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 4 de abril de 2016 se presentó demanda en nombre y representación de USO sobre conflicto colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda bajo el número 95/2.016 y designó ponente señalándose el día 18 de mayo de 2016 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 de USO, tras afirmarse y ratificarse en su demanda, solicitó el dictado de sentencia en la que estimándose la misma se declare y reconozca: " *El derecho de todos los trabajadores a turnos, de producción y serviciostécnicos, a ser considerados nocturnos, dado que los días de disponibilidad provocanque al menos un tercio de su jornada se realice en horario nocturno* ", se argumentó que con arreglo a la actual regulación convencional del régimen de turno existía una fundada posibilidad de que estos trabajadores desempeñasen más de un tercio de su jornada de trabajo en horario nocturno, a dicha petición y argumentación se adhirió la letrada de CIG.

- El letrado de la empresa se opuso a la demanda, considerando que dada la actual regulación del Convenio, no existía la posibilidad en términos de normalidad de de realizar más de un tercio de la jornada en horario nocturno, pues a las jornadas programadas, se debían de añadir las de formación- todas ellas de mañana o tarde- y las jornadas de disponibilidad en las que no hubo efectiva prestación de servicios.

Seguidamente, se acordó el recibimiento del juicio a prueba proponiéndose y practicándose la documental y la testifical, tras lo cual las partes elevaron a definitivas sus conclusiones, que dando los autos vistos y conclusos para el 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:

HECHOS CONTROVERTIDOS:- Los 24 días de disponibilidad: su planificación no está cerrada y se computan como trabajados, se trabaje o no se trabaje.- Actualmente hay un sexto turno que comporta gran número de jornadas disponibles no utilizadas. - En 2015 había 39.948 jornadas de disponibilidad, de ellas se llamaron 12.796, en mañana 5.756, en noche 3.452.

HECHOS CONFORMES:- Los 5 días de formación del convenio que pasaron a 6 en 2014 pueden repartirse entre mañana y tarde, aunque en la práctica son siempre de mañana.

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



Resultado y así se declaran, los siguiente

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- El día 23 de mayo de 2.011 el TS dictó sentencia en la que estimando el recurso de casación interpuesto contra la SAN de 26-5-2.010 declaró que los trabajadores de la demandada de producción y servicios sometidos a régimen de turnos debían ser considerados trabajadores nocturnos.

A dichos trabajadores se les aplicaba el VIII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, publicado en el BOE de 23-10- 2.009.- conforme-

SEGUNDO .- En fecha 26 de mayo de 2015, por Resolución de la Dirección General de Trabajo se procedió a la inscripción y publicación del texto del X Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A., suscrito, en fecha 23 de abril de 2015, de una parte por las Secciones Sindicales de CC.OO. y S.T.R., y de otra parte, por la Dirección de la Empresa (B.O.E. nº 139, de 11 de Junio de 2015).

Dicha norma regula en el apartado 2 de su art. 33 el régimen de tiempo de trabajo de los trabajadores a turno, lo cuales han de trabajar un promedio anual de 211 jornadas, de las cuales 187 son de trabajo y 24 de disponibilidad, distinguiéndose en las de trabajo entre las de turno rotativo y las de formación.- conforme-

TERCERO .- En el año 2.014 la empresa disponía de un total de 36.475 días de disponibilidad en los 4 centros de trabajo afectados por el Convenio, de los que fueron efectivamente trabajados un total de 12.706, de los que 5.723 se correspondieron a turno de mañana, 3.576 a turno de tarde y 3.457 en turnos de noche.- descriptor y testifical practicada a instancias de la empresa.

CUARTO .- Se aportan por parte de USO, diversos ejemplos de jornadas de trabajo desempeñadas por 7 trabajadores en los que consta que han una cantidad superior a un tercio de sus jornadas de trabajo efectivo en horario nocturno, no computando como tal los días de disponibilidad que no fueron llamados a trabajar-descriptor 64-

QUINTO.- Uso ha planteado cuestión relativa a que si los trabajadores que prestan servicios en régimen de turno rotatorio han de ser considerados trabajadores nocturnos a la Comisión de Garantía del Convenio y a la Comisión de Seguimiento del VII Acuerdo Marco, para que dictasen informes al respecto, en fechas 15 de enero de 2016 y 3 de febrero de 2016.- descriptores 33 y 34-

SEXTO.- Intentada que fue mediación ante el SIMA se suscribió entre las partes Acta de desacuerdo el día 9-3-2.016- descriptor 2-

Se han cumplido las previsiones legales.

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* .

SEGUNDO .- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien en las fuentes de prueba que en cada uno de sus ordinales se refiere.

TERCERO.- La cuestión a resolver en el presente procedimiento queda circunscrita a determinar si los trabajadores que están sujetos a turnos y tienen regulado su jornada y horario de trabajo en el art. 33.2 del X Convenio de la Empresa Repsol Petróleo han de ser considerados como trabajadores nocturnos a la luz de de la doctrina que estableció la STS de 23-5-2.011- rec 120/2010 -.

La doctrina referida aparece en el fundamento de derecho tercero de la resolución citada expresada de la forma siguiente:

"Lleva razón el recurrente. Dado el horario rotatorio de trabajo que consta en el antecedente de hecho Cuarto, hecho probado 1º, de esta sentencia, resulta absolutamente evidente que, para los trabajadores sometidos a esos turnos rotatorios, se prevé que un tercio de su jornada anual se desarrolle en horario nocturno. Se trata del llamado "turno europeo", en aplicación del cual cada 35 días los trabajadores están 7 días en el turno de día, 7 días en el de tarde y 7 días en el de noche, más 14 días de descanso intercalados. O bien, en un período de 18 días, trabajan 4 en el turno de mañana, 4 en el de tarde y 4 en el de noche, más 6 días de descanso intercalados. Por eso resulta poco comprensible que, a continuación de tal hecho probado, la sentencia recurrida afirme que



no se ha acreditado "que la jornada anual, realizada en dichos centros, se desempeñe en horario nocturno en al menos un tercio de la jornada anual". Con ello parece querer darse a entender que, aunque el horario establecido sea el que se ha indicado, cada trabajador tendría que acreditar, concretamente, cuantas horas nocturnas ha hecho en un año determinado. Pero, como hemos visto, lo que el artículo 36.1, párrafo tercero del ET exige para otorgar la consideración de "trabajador nocturno" es que "se prevea que puede realizar en tal período" nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada anual, aunque, por diversas razones, la concreta realización de horas nocturnas pueda ser algo inferior o algo superior a ese tercio, lo cual no ha sido objeto de prueba en el proceso ni tiene por qué serlo.

Esta es, por lo demás, la interpretación que esta Sala ha hecho del citado precepto estatutario en su Sentencia de 10 de diciembre de 2004 (R.C. 63/2004), en cuyo Fundamento de Derecho Quinto se afirma: " El artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores es suficientemente explícito al respecto cuando distingue entre trabajo nocturno, que es, según su número 1, "el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana", y trabajador nocturno, que es "aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual". Lo importante a efectos de esta definición no es la constatación real a final del año del número de horas de trabajo cumplidas en período nocturno por cada trabajador, es decir, la cuenta individualizada en la que insiste la parte recurrente, sino la programación del trabajo que recoge el hecho probado cuarto, pues de lo que se trata es de una previsión que opera sobre un supuesto de normalidad en el desarrollo del trabajo, lo cual es además adecuado a las exigencias de la norma, ya que si hubiera que estar al cómputo real al final del año no podrían aplicarse las limitaciones que la ley prevé en orden al ajuste de la jornada o al juego de las excepciones del artículo 32 del Real Decreto 1561/1995".

Y en el mismo Fundamento se añade algo que, mutatis mutandis, también es aplicable a nuestro caso, habida cuenta de la argumentación contenida en el escrito de impugnación del recurso, que es lo siguiente: " Por otra parte, las supuestas desviaciones no llevarían en el plano fáctico a conclusión contraria, pues la distribución de los descansos a lo largo del año, las vacaciones y el descanso adicional de 22,5 horas -que además no está acreditado- no tienen por qué operar necesariamente sobre el trabajo nocturno. El porcentaje de nocturnidad real, aparte de que tampoco está probado, es, como ya se ha dicho, un mero promedio estadístico, que además se aproxima bastante a la previsión general".

Igualmente, consideramos oportuno reproducir aquellos puntos establecidos en el art. 33.2 del X Convenio que resultan relevantes a efectos de la presente resolución:

" Regulación del trabajo a tres turnos Rotativos.

1) *Ámbito de aplicación.*

El ámbito de aplicación de lo regulado en el presente artículo será para todos los centros con personal sujeto a tres turnos rotativos todos los días del año.

2) *Definiciones.*

Turno: Se entiende como Turno, a los efectos de ésta norma, el que se realiza de forma ininterrumpida las 24 horas del día, durante todos los días del año y que está dividido en cuatro tipo de jornadas: Mañana, Tarde, Noche y Disponible.

Cuadrante: Es la programación del trabajo y descansos que afecta a los componentes de un puesto de trabajo a régimen de turno.

Semana de Disponibilidad: En ella el trabajador se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:

Disponible para la realización de las coberturas a que hace referencia el apartado 7 de este artículo.

Realizando la formación programada con arreglo a lo dispuesto en el apartado 4 de éste artículo.

Disfrutando de descansos.

3) *Horarios.*

El horario para los centros de Trabajo de Tarragona, Puertollano y Cartagena será el siguiente:

Turno de mañana: De 06.00 a 14.15

Turno de tarde: De 14.00 a 22.15

Turno de noche: De 22.00 a 06.15



Disponible: Localizable desde las 05.00 a las 23.00

El horario para el centro de Trabajo de La Coruña será el siguiente:

Turno de mañana: De 07.00 a 15.15

Turno de tarde: De 15.00 a 23.15

Turno de noche: De 23.00 a 07.15

Disponible: Localizable desde las 06.00 a las 24.00

En cumplimiento del acta de solución de conflictos del IV Acuerdo Marco de 21 de junio de 2007 se considera, a efectos de realización de relevo, 15 minutos por cada día de trabajo.

De esta forma la jornada anual efectiva se configura en 204,5 días año en la citada acta. En los descansos planificados en los cuadrantes anuales ya están recogidos los días de descanso en los que se traducen los acuerdos alcanzados en la citada acta.

4) Cuadrantes.

Se establece un nuevo cuadrante que manteniendo la misma secuencia, distribuye de forma distinta los días de disponibilidad, de forma que, en las áreas estándar pueda haber un disponible cada día del año

Los cuadrantes incluirán los días de trabajo (tanto los de ocupación efectiva del puesto como los 5 de formación dentro de jornada), vacaciones y descansos para el cumplimiento de la jornada anual, así como los días de disponibilidad.

En promedio anual se establecerán 211 jornadas: 187 días de trabajo (182 de desempeño efectivo del puesto en jornadas rotativas de mañana/tarde/noche y 5 de formación en jornadas de mañana o tarde) y 24 jornadas de disponibilidad.

Dichos cuadrantes abarcarán un periodo de 54 semanas distribuidos en 9 ciclos de 42

días, los cuales se agrupan en 3 periodos de 126 días, existiendo en cada uno de los 3 periodos una semana de 7 días consecutivos de disponibilidad.

A efectos ilustrativos, se adjunta cuadrante tipo en el Anexo 7.

La secuencia por ciclo será la siguiente:

2 mañanas, 2 tardes, 3 noches, 2 descansos.

2 mañanas, 3 tardes, 2 noches, 2 descansos.

3 mañanas, 2 tardes, 2 noches, 10 descansos, 7 jornadas de disponibilidad.

La formación a que se hace referencia los párrafos anteriores se programará dentro de cuadrante en las semanas definidas como de disponibilidad.

En cada periodo de 54 semanas, se fijarán 24 fines de semana de descanso garantizado así como cuatro periodos de 17 días de descanso continuado.

Para garantizar los cuatro periodos de 17 días de descanso arriba mencionados, en cuatro de las nueve «Semanas de Disponibilidad» programadas en el cuadrante para cada turno, solo figurarán descansos. Los fines de semana de estos periodos computarán para la garantía de los 24 fines de semana de descanso establecida en este artículo.

En aquellas áreas en las que el número de posiciones adscritas a la misma sean distintas a tres o a su múltiplo, la distribución de dichos períodos se llevará a la Comisión del Turno o de Jornada de cada Complejo Industrial.

5) Ausencias del personal a tres turnos y su cobertura.

...

6) Garantía de compensación de los descansos generados y equilibrio de la jornada anual y prolongaciones diarias:

....

7) Cobertura del personal en situación de disponibilidad.

Las personas en situación de disponibilidad cubrirán todas las ausencias que se



produzcan excepto las reflejadas en el punto siguiente.

Incidencias no cubiertas por el turno en situación de disponibilidad:

- Las ausencias por riesgo para el embarazo y lactancia, maternidad (entendida como tal, tanto la disfrutada por la madre como por el padre) y lactancia natural.
- Las liberaciones sindicales.
- Las excedencias.
- Las liberaciones para proyectos ajenos a su propia planta.
- Las reducciones de jornada acumuladas en periodos.
- Las reducciones de jornada diarias con un porcentaje igual o superior al 30,82 % de la jornada anual pactada.
- Reconocimiento médico de empresa.
- La formación de DCP'S y de Desarrollo del turno. (Esta formación se efectuará fuera de jornada haciéndose constar así expresamente en las convocatorias que a tal fin se publiquen tal y como recoge el artículo 26 del presente convenio colectivo).
- Las vacaciones o descansos pendientes de disfrutar que hubieran podido generarse durante algunas de las ausencias anteriormente mencionadas, que deberán ser disfrutados por el empleado en su totalidad antes de su incorporación al turno.

Para lograr la máxima cobertura se establece:

- Los puestos Operador de Área podrán ser cubiertos por los Operadores de área con o sin DCP a panel
- Los puestos de Operador de Panel podrán ser cubiertos por Operadores de panel y Operadores de área con DCP a panel
- Los puestos de Ayudante Técnico de Laboratorio podrán ser cubiertos por AT y AT con DCP a TM.
- Los puestos de Técnico Medio de Laboratorio podrán ser cubiertos por TM y AT con DCP a TM

Coberturas en panel: La primera incidencia se cubrirá con el personal disponible de panel. El disponible con DCP campo-panel cubrirá cuando no haya disponible en panel. Si durante esta circunstancia se produjeran incidencias en campo que implicaran la realización de 12 horas el disponible con DCP campo-panel dejaría de cubrir en panel y pasaría a cubrir la incidencia de campo. El mismo criterio se aplicará respecto de las áreas de laboratorio y seguridad.

8) Orden de llamada al personal en situación de disponibilidad.

Se establecerá un orden de llamada en función del número de disponibilidades realizadas en el año, de tal forma que el primero

en ser llamado será el que menos disponibilidades haya efectuado.

El trabajador que inicie una cobertura permanecerá en ella hasta el final de sus días de disponibilidad dentro de la semana.

Las coberturas se efectuarán teniendo siempre en cuenta que lo planificado es prioritario frente a la incidencia sobrevenida.

El trabajador en situación de disponibilidad estará localizable y en disposición de ser llamado para cubrir incidencias. Todos los trabajadores a tres turnos regulados en ésta

norma proporcionarán a la empresa un número de teléfono en el que puedan ser localizados durante todo el tiempo que se encuentren en situación de disponibilidad.



Se podrá llamar al disponible en un mismo día más de una vez. En este caso solo podrá estar en situación de disponibilidad o efectuando cobertura de incidencias durante un periodo máximo de 12 horas contadas desde el inicio de la primera cobertura para la que haya asistido al complejo.

9) Otras consideraciones.

El empleado en situación de disponible podrá ser utilizado para la cobertura de liberaciones de proyectos de su planta. Si hubiere incidencias en el turno que generasen más de 3 días a 12 horas, la persona dedicada al proyecto se incorporará a su turno el 4º día.

Finalizada la liberación, el trabajador se incorporará a su turno tras haber disfrutado todos los descansos pendientes generados por dicha situación.

El personal en situación de disponible no podrá apoyar de forma directa paradas programadas.

Las reducciones de jornada diarias inferiores a un 30,82 % de la jornada anual pactada se cubrirán preferentemente mediante el personal disponible. Asimismo, se cubrirán mediante contratación externa las incidencias que generasen prolongaciones de jornada cuando concurra en el área con personal acogido a reducciones de jornada diarias inferiores a un 30,82 %.

La concurrencia de situaciones que pudieran agotar o limitar gravemente la disponibilidad de cobertura del 6º turno (p. ej. reducciones de jornada, procesos de IT que pudieran derivar en propuestas de Incapacidad Permanente), serán analizadas de forma particular en el centro de trabajo correspondiente entre la empresa y la representación sindical para dar la solución más idónea de cobertura.

Se realizarán reuniones de información entre la representación de la empresa y la representación sindical sobre el funcionamiento del 6º turno cada cuatro meses.

En los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero

de cada año, no se programaran descansos, solo se llamará al disponible para cubrir incidencias del relevo.

Se podrán efectuar, previa solicitud y autorización a través de la herramienta de gestión de tiempos, cambio de los días de disponibilidad entre empleados.

10) DCP S, Jornada Anual y Sistema Retributivo.

....

Ajuste de jornada:

Al final de cada año se realizará el ajuste de jornada de los días de disponibilidad. Si la presencia real del empleado hubiera sido inferior a la jornada anual pactada en convenio se dará esta por realizada. Si por el contrario hubiera sido superior se programarán los descansos equivalentes al exceso de jornada realizado, dentro los cuatro primeros meses del año siguiente.

...

11) Acuerdo de Relevo.

...

12) Descanso adicional.

...

13) Disposiciones.

...".

CUARTO. - De la regulación convencional que se acaba de reproducir en el anterior fundamento de derecho cabe extraer las siguientes conclusiones:

a.- Que la jornada de trabajo en la empresa para los trabajadores sujetos a turnos rotativos es de 211 horas de las que 182 se corresponden con desempeño efectivo, 5 son formativas y las 24 restantes lo son de disponibilidad;

b.- Que todas estas jornadas anuales son consideradas como de trabajo efectivo, siendo prueba de ello que durante las jornadas de disponibilidad en que no haya habida desempeño efectivo, se tienen por realizadas situación ésta que tiene perfecto encaje en las previsiones del art. 30 E.T que dispone que los días de trabajo en que no haya una ocupación efectiva imputable al empresario se devenga salario;



c.- Que tanto el trabajo desarrollado como desempeño efectivo, como en los llamamientos en régimen de disponibilidad- donde se sigue la continuidad de un turno se tiende a que haya un tercio de jornadas de mañana tarde y noche, si bien el número de estas últimas siempre, en una situación normal será inferior a un tercio de la jornada anual dado que las jornadas formativas deben desarrollarse en turno de mañana o tarde.

De ahí que, y únicamente a la vista de las previsiones del Convenio, debemos concluir que la regulación del mismo está efectuada para que en términos de la normalidad que refiere la STS de 23-5-2.011 , el número de jornadas nocturnas sea inferior a un tercio.

Y siendo lo dicho ya de por sí suficiente como para rechazar la demanda planteada es que, además, lo que resulta de los hechos probados no hace sino corroborar esta tesis, haciendo desvanecerse la remota posibilidad de que un trabajador concreto llegué a desempeñar más de un tercio de su jornada de trabajo en horario nocturno y ello porque en el ejercicio inmediato anterior a la suscripción del Convenio, únicamente fueron de efectivo desempeño poco más de un tercio de las jornadas de disponibilidad, lo que implica que las durante las no utilizadas, que computan como jornadas de trabajo, no hubo efectivo trabajo en horario nocturno.

Dicho lo anterior, debemos añadir que si se han de considerarse como jornadas de trabajo, las jornadas de disponibilidad, que no se materializaron como de desempeño efectivo, ninguno de los trabajadores cuyos horarios se han aportado trabajó en el año 2015 más de un tercio de las jornadas en horario nocturno, lo que implica que el sindicato actor no ha acreditado si quiera la existencia de un solo trabajador que con arreglo al Convenio en vigor merezca la condición de trabajador nocturno.

Por todo ello desestimaremos la demanda.

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

FALLAMOS

Que desestimado la demanda deducida por USO, a la que se ha adherido CIG, frente a REPSOL PETRÓLEO S.A sobre conflicto colectivo, absolvemos a la demandada de los pedimentos frente a ella ejercitados.

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 0095 16; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0095 16 , 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 de 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.

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.