



Roj: **STSJ AS 2511/2018 - ECLI:ES:TSJAS:2018:2511**

Id Cendoj: **33044340012018101914**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **25/07/2018**

Nº de Recurso: **1530/2018**

Nº de Resolución: **1903/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **LUIS CAYETANO FERNANDEZ ARDAVIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Oviedo, núm. 5, 10-04-2018,
STSJ AS 2511/2018**

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 01903/2018

T.S.J. ASTURIAS SALA SOCIAL DE OVIEDO

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax: 985 20 06 59

NIG: 33044 44 4 2018 0001004

Equipo/usuario: GFM

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0001530 /2018

Procedimiento origen: CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000159 /2018

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

RECURRENTE/S D/ña COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS

ABOGADO/A: NURIA FERNANDEZ MARTINEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: CLN SERVICIOS INTEGRALES

ABOGADO/A: BELEN FRAGA FERNANDEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

SENTENCIA Nº 1903/18

En OVIEDO, a veinticinco de julio de dos mil dieciocho.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias, formada por los Iltmos Sres. D. JORGE GONZALEZ RODRIGUEZ, Presidente, D^a. CARMEN HILDA GONZALEZ GONZALEZ,



D. LUIS CAYETANO FERNANDEZ ARDAVIN y D^a. MARIA DE LA ALMUDENA VEIGA VAZQUEZ, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0001530/2018, formalizado por la Letrado D^a. NURIA FERNANDEZ MARTINEZ, en nombre y representación de COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS, contra la sentencia número 200/2018 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 5 de OVIEDO en el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000159/2018, seguidos a instancia de COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS frente a la empresa CLN SERVICIOS INTEGRALES, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo Sr **D. LUIS CAYETANO FERNANDEZ ARDAVIN** .

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS presentó demanda contra la empresa CLN SERVICIOS INTEGRALES, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 200/2018, de fecha diez de abril de dos mil dieciocho .

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

1º) La empresa CLN SERVICIOS INTEGRALES dedicada a la prestación de servicios de limpieza, dispone de una plantilla en Asturias en el Hospital Carmen y Severo Ochoa de Cangas de Narcea de 21 trabajadores, cuyas relaciones laborales se rigen por el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias, BOPA 4 de marzo de 2016.

2º) Los trabajadores de este centro de trabajo están representados por una delegada de personal elegida por la candidatura de CC.OO, Herminia .

3º) El servicio de limpieza del Hospital Carmen y Severo Ochoa de Cangas de Narcea ha sido prestado por distintas empresas que se han ido sucediendo en el tiempo en virtud de diversas adjudicaciones, y estas empresas han subrogado a los trabajadores que conformaban la plantilla en sus condiciones laborales.

4º) En expediente NUM000 Lotes I y III, se dictó resolución del órgano de contratación del área Sanitaria II del Servicio de Salud del Principado de Asturias en fecha 3 de marzo de 2017 cuyo contenido se da por reproducido en este punto y en lo que aquí interesa se resolvió por el procedimiento abierto adjudicar parcialmente lotes I y III, el contrato del Servicio de Limpieza integral del Hospital Carmen y Severo Ochoa de los consultorios y centros sanitarios del área Sanitaria II del Servicio de Salud del Principado de Asturias a las empresas indicadas al haber obtenido éstas la puntuación más alta según los criterios de adjudicación establecidos en cada lote para un plazo de 24 meses en lo que aquí interesa: Lote 1 Servicio de Limpieza e higienización. Recogida de ropa sucia, retirada al punto establecido y distribución de ropa limpia. Servicio de jardinería. Gestión integral de residuos del Hospital Carmen y Severo Ochoa y Centros dependientes del área Sanitaria II de Asturias se adjudicó a CLN SERVICIOS INTEGRALES SL con NIF B 33687765 por un importe sin IVA: 1.432.602,120 €, IVA 21%:300.846,443 €. Importe con IVA: 1.733.448,566 €.

5º) Con anterioridad el citado servicio en nº expediente NUM001 fue adjudicado por resolución de 8 de abril de 2014 a la empresa ACISTER DE SERVICIOS SA por el plazo de 24 meses por importe total IVA incluido 1.423.403,01 € acordando la formalización del contrato administrativo no antes de los 15 días hábiles siguientes a aquel en que se remitió la notificación de su adjudicación Después en abril de 2016 fue adjudicado a la empresa CLECE y tras ella en abril de 2017 a la aquí demandada CLN SERVICIOS INTEGRALES a quien CLECE remitió documentación relativa a contratos de trabajo, recibos de salarios, TC2 y listado de personal a subrogar. No consta que le hiciera comunicación del Acuerdo de vacaciones de fecha 29 de febrero de 2016.

6º) En fecha 29 de febrero de 2016 entre la empresa ACISTER y Herminia en calidad de Delegada de personal en el centro de trabajo Hospital Carmen Severo Ochoa, Cangas de Narcea se recogió en Acta el siguiente Acuerdo sobre sistema rotatorio de vacaciones y días compensatorios de disfrute de convenio:



1º El periodo vacacional a partir del año 2016 comprendería desde el 1 de junio al 30 de septiembre incluidos, con la siguiente rotatividad:

Junio a Agosto, de Septiembre a Julio, de Julio a Junio y de Junio a Agosto, así rotativamente en años sucesivos. Quedando este año como sigue:

Junio:

Virtudes

Marí Juana

María Rosa

Ana María

Adriana

Julio:

Amelia

Angelica

Ariadna

Carmen

Agosto:

Consuelo

Custodia

Dulce

Gloria

Septiembre:

Eloisa

Emma

Enma

Jacinta

Fuera de este acuerdo quedarían Victorio y la encargada Joaquina, ya que estos trabajadores disfrutaban las vacaciones sin afectar al resto de la plantilla.

2º Las trabajadoras podrán intercambiar quincenas, siempre que respeten los turnos de cada una y sin que afecte al resto de las trabajadoras.

3º Los días compensatorios por exceso de jornada, durante los meses de enero a junio, será a elección de la empresa los días de disfrute y desde julio a diciembre será a elección de la trabajadora. Debiendo de comunicarlo a la empresa con una antelación de 72 horas antes del disfrute.

7º) Tras la adjudicación del servicio a la empresa CLN en abril de 2017 se produjo la situación de que la mayoría del personal cogió vacaciones en los meses de enero, febrero y marzo de 2017, tras ello hubo trabajadoras que solicitaron vacaciones como si no hubieran disfrutado nuevo período, lo que conllevó un reajuste de vacaciones. Los trabajadores una vez descontados los periodos disfrutados con CLECE disfrutaron sus vacaciones en los términos indicados en el documento nº 7 aportada por la entidad demandada que en este punto se da por reproducido, en el que se comprueba que disfrutaron las vacaciones durante la segunda quincena del mes de abril dos trabajadoras, en la primera quincena del mes de mayo, cinco trabajadores durante el mes de junio, tres trabajadores durante el mes de julio, cuatro trabajadores durante el mes de agosto, cinco trabajadores durante el mes de septiembre, dos trabajadores durante el mes de noviembre, y dos trabajadores durante el mes de diciembre. En abril de 2018 la empresa CLN recogió las solicitudes de vacaciones de los trabajadores, los cuales solicitaron sus vacaciones para disfrutarlas durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo una trabajadora que las solicitó en mayo y otra trabajadora que solicitó que una quincena se disfrutara en el mes de octubre. Y tras ello la empresa CLN remitió un comunicado con el siguiente sentido literal:



Recibidas las solicitudes de vacaciones para 2018, os recordamos que por razones organizativas, no pueden estar más de cuatro trabajadoras a la vez de vacaciones (esto es, el turno de vacaciones ha de ser de cuatro personas).

Por tanto rogamos que se rehagan las solicitudes presentadas recordando que de acuerdo con lo preceptuado en el Convenio Colectivo de Limpieza del Principado de Asturias, el período vacacional preferente se extiende entre mayo y octubre. Se remitió recordatorio de información con el siguiente sentido literal:

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal, salvo la encargada Joaquina y el cristalero Casiano ya que ambos las disfrutarán atendiendo a la organización y las necesidades del servicio.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo a octubre, no pudiendo coincidir más de 4 trabajadores por mes.

Los trabajadores podrán intercambiar quincenas, siempre que se respeten los turnos de cada trabajador, atendido a la organización y las necesidades del servicio.

8º) En fecha 21 de marzo la empresa entregó calendario de vacaciones para el año 2018 en virtud del cual se acepta las solicitudes del disfrute de vacaciones de las trabajadoras con la excepción de María Rosa de menor antigüedad en la empresa, la cual había solicitado el disfrute de sus vacaciones del 1 al 30 de septiembre de 2018 y se le indica que deberá disfrutarlas en el mes de octubre de sedte año. Y Blanca que las había solicitado en dos tramos del 15 de junio al 30 de junio y del 1 de octubre al 15 de octubre que pasa a disfrutarlas del 1 al 30 de junio de 2018.

9º) El Art. 7 del Convenio Colectivo de aplicación dispone:

Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional. No se deducirá de las vacaciones el tiempo de baja por enfermedad, accidente o maternidad.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo a octubre, salvo pacto entre empresa y trabajador, atendiendo a las necesidades del servicio, presentando las empresas, dentro de los dos primeros meses de cada año, el calendario vacacional al Comité de Empresa o Delegados, negociando en todo caso, con éstos, los criterios a seguir, buscando la fórmula más racional que no lesione los intereses de ninguna de las partes. En aquellas empresa, centros o servicios, en que sea factible, las vacaciones serán rotativas. "...".

10º) En fecha 26 de febrero de 2007 en reunión de las trabajadoras del Hospital Carmen y Severo Ochoa de Cangas acordaron que a partir del año 2007 y en adelante el periodo vacacional pasa a ser de tres meses, siendo el comienzo el 15 de junio y finalizando el 15 de septiembre ambos incluidos.

11º) Por el Juzgado de lo Social nº 6 de Oviedo en autos de Conflicto Colectivo nº 348/2015 a instancia de UGT y CCOO frente a la empresa ACISTER SERVICIOS SA se dictó sentencia en fecha cuatro de junio de dos mil quince en la que estimando parcialmente la demanda se revocó y se dejó sin efecto la decisión de la empresa en el sentido de establecer unilateralmente los criterios de disfrute de vacaciones para el año 2015 sin contar con la representación de los trabajadores.

12º) COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS presentó ante el SASEC escrito de introducción de conflicto colectivo en fecha 27 de febrero de 2018, comparecieron las partes y se levantó acta de mediación el día 16 de marzo de 2018 con el resultado de sin avenencia. Se formula la presente demanda en fecha 19 de marzo de 2018.

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que desestimando íntegramente la demanda formulada por COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS UNION GENERAL DE TRABAJADORES frente a la empresa CLN SERVICIOS INTEGRALES debo declarar y declaro no haber lugar a lo solicitado con absolucón de la demandada de los pedimentos de adverso formulados".

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 8 de junio de 2018.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día 12 de julio de 2018 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO . - La Sentencia del Juzgado de lo Social nº Cinco de Oviedo, recaída en autos de conflicto colectivo 159/2018, desestimó la demanda interpuesta por el Sindicato Comisiones Obreras contra la empresa CLN Servicios Integrales, adjudicataria del servicio de limpieza del Hospital Carmen y Severo Ochoa de Cangas de Narcea, en la que se pretendía que se declarasen nulas o injustificadas las modificaciones operadas por la citada empresa respecto del pacto de vacaciones estipulado el 29 de febrero de 2016 entre la representación de los trabajadores y la anterior empresa adjudicataria.

Recurre en suplicación la representación del citado Sindicato, formulando un primer motivo, al amparo de lo dispuesto en el Art. 193 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el que interesa la revisión de los hechos probados. Solicita concretamente que se incluya un nuevo ordinal para el que propone el siguiente texto: "al menos desde el día 23 de junio de 2017 la empresa CLN tenía conocimiento del Pacto que sobre vacaciones habían firmado la representación de los trabajadores y la anterior adjudicataria del servicio. No fue sino hasta el mes de junio de 2017 cuando la empresa elaboró la cartelera de vacaciones de la plantilla, donde se restaron los días que los trabajadores habían disfrutado antes de ser liquidados con la adjudicataria anterior, CLECE".

La recurrente manifiesta como justificación de la revisión que la desestimación de la demanda por la Juzgadora de instancia se basa en no dar valor al acuerdo que firmaron la representación de los trabajadores y la empresa ACISTER el 29 de febrero de 2016 y que se transcribe en el ordinal sexto de los hechos probados, consistente, básicamente, en que se limitaba el periodo vacacional entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, incluidos, con la rotatividad que se especificaba con designación de los trabajadores concretos por esos meses del año presente y exclusión de un trabajador y de la encargada.

Pues bien, la Sentencia niega valor a ese acuerdo en estos términos: "el acuerdo carece de valor vinculante para la nueva empresa adjudicataria CLN Servicios Integrales. En primer lugar, dice la Sentencia, porque fue un pacto entre la representación de los trabajadores y la empresa ACISTER, en segundo lugar, por en el año 2017 no se hizo efectivo el citado Acuerdo pues los trabajadores disfrutaron vacaciones en meses que no fueron estrictamente los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y en tercer lugar, añade la Sentencia, porque este pacto no se puso en conocimiento de forma fehaciente a CLN Servicios Integrales hasta primeros del presente año 2018".

Entiende la recurrente que esa argumentación contiene afirmaciones de hecho que trata de desvirtuar con la modificación propuesta, que fundamenta así, con cita de los folios correspondientes: "al folio 93 de los autos un correo electrónico que envía Joaquina (quien actúa de encargada tal y como se comprueba en los correos anteriores, y posteriores a éste, folios 88-92, 101 entre otros) a Paulino (responsable de CLN como se acredita con los mismos folios 88-92 y 101) en el que dice literalmente el día 23 de junio de 2017 "esta mañana me encuentro esta solicitud de vacaciones sobre la mesa, nosotras tenemos una sentencia judicial firme, vacaciones de mayo a octubre, pero existe un acuerdo firmado el cual adjunto, que indica que el disfrute de vacaciones sea de junio a septiembre, rotativas, pudiendo cambiar quincenas, etc. Las trabajadoras en general me dicen que si se pueden disfrutar por días ellas también las quieren así. Ruego una respuesta para que el resto de las trabajadoras sigan solicitando vacaciones y yo poder organizar todo de nuevo".

La realidad de este extremo es patente, por lo que no cabe duda sobre la incorporación a los hechos probados del primer inciso del texto propuesto.

SEGUNDO . - En cuanto al segundo inciso, debemos tener en cuenta que se produjo una rápida sucesión de empresas. En abril de 2017 se adjudicó el servicio a la actual, CNL Servicios Integrales. En abril de 2016 lo había sido a la anterior, CLECE, que sucedió a ACISTER, que lo había obtenido en abril de 2014.

La demandante trata de justificar que por CLECE no se hubiera cumplido exactamente el pacto anterior al no haber permanecido en la adjudicación más que un año y al cesar, algunos trabajadores tuvieron que disfrutar las vacaciones devengadas hasta entonces. Aquí invoca correos como el que obra al folio 106, de 6 de junio de 2017, dirigido a Paulino donde se acompaña "el resumen de las vacaciones del Hospital de Cangas de Narcea. Los que disfrutaron con CLECE. Lo cuelgo en vacaciones y abro una carpetilla ... enviaré carta a cada trabajador afectado".

Añade otro correo (siempre de la prueba de la demandada, en el que se habla de carteleras hechas y que "sólo se tenían que restar esos días disfrutados con CLECE al principio o final del mes".

De todo ello se desprende que, efectivamente, al organizar las vacaciones la última adjudicataria se encontró con que algunos trabajadores habían disfrutado su parte antes de cesar la anterior, siendo éste el único aspecto que permite incorporar a los hechos la documentación invocada. Respecto al valor de los documentos nada se niega de contrario, que se limita en la impugnación a afirmar genéricamente que no se cumplen los requisitos para la revisión y, sobre todo, que resulta intrascendente.



TERCERO.- Con cita del Art. 193 c) del mismo Texto Procesal se formula un segundo motivo, que tiene por objeto el examen del derecho aplicado. Denuncia infracción tanto del Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores , como el artículo 44 relativo a la sucesión de empresa, y el Art. 18 del convenio colectivo, vulnerando al tiempo el artículo 1.278 y siguientes del código civil .

Comienza el desarrollo del motivo señalando que, de los hechos probados de la Sentencia se desprende que en las empresas adjudicatarias del servicio de limpieza en el Hospital de Cangas de Narcea se vino aplicando pacto de vacaciones desde 2007 (consistía básicamente en limitar el periodo vacacional entre el 15 de junio y el 15 de septiembre). Precisamente la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Oviedo, en la que se demanda (también conflicto colectivo) a ACISTER, se declara que existió un pacto al respecto que se cumplió por las empresas entre 2007 y 2015. Lo incumplió ACISTER y por eso fue condenada, pasando a firmar el de febrero de 2016, que se recoge en el hecho probado sexto de la Sentencia.

A continuación pasa a analizar las razones por las que la Juzgadora de instancia rechaza la validez del pacto suscrito entre la representación de los trabajadores y la empresa ACISTER:

1ª Porque se trata de un pacto entre la representación legal de los trabajadores y la empresa saliente ACISTER la cual paradójicamente no llegó a cumplir el acuerdo al perder la contrata un mes después de su negociación.

Esta afirmación vulnera según la parte recurrente el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores , es decir, no hay razón para negar la subsistencia de la obligación pactada. Aquí, en la posible sugerencia de un fraude, debemos tener en cuenta, como señala el recurso, los antecedentes de un intento de la misma empresa de desconocer los pactos anteriores sobre vacaciones, como consta en la Sentencia del Juzgado de lo Social Seis de Oviedo, que la obliga a cumplirlas (curiosamente el periodo vacacional era más corto que el que ella pacta después).

2ª La siguiente razón que da la Juzgadora es que "tras la adjudicación a CLN en abril de 2017 no se hizo efectivo el citado acuerdo para el disfrute de las vacaciones, pues los trabajadores disfrutaron vacaciones en meses que no fueron estrictamente los meses de junio, julio, agosto y septiembre".

3ª El argumento que sitúa "en tercer lugar" la Juzgadora de instancia es que ese pacto no se puso en conocimiento de CLN de forma fehaciente hasta primeros de 2018 y que la subrogación viene condicionada a esa puesta en conocimiento de las condiciones de la subrogación.

Desde luego, tal razonamiento no es concluyente porque, por una parte, se declara probado, mediante la modificación de hechos aceptada, que la existencia del pacto era conocida (y planteada a la hora de resolver peticiones de vacaciones), por lo menos desde el 23 de junio de 2017. Por otra parte, un incumplimiento de comunicar esas condiciones de una empresa a otra no puede ser soportada por el trabajador y se circunscribe a las estrictas responsabilidades de una empresa con otra.

Se recuerda el Art. 18 del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Asturias en sus números 2 y 3:

2.- La empresa saliente estará obligada a notificar a la entrante mediante telegrama o acta notarial, su cese en el servicio, así como la relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores que por encontrarse en situación de suspensión de contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo puesto de trabajo que ocupaban anteriormente.

Igualmente deberá poner en su conocimiento, las condiciones laborales de dicho personal (categoría profesional, antigüedad, jornada, horario, prestaciones de la Seguridad Social, etc.)

3.- El presente artículo, será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nueva adjudicataria, autónomo en caso de contar con trabajadores por cuenta ajena, y trabajador).

Cómo se recuerda en el escrito de recurso, aquí se habla de obligaciones de las empresas, no de los trabajadores, para quienes sigue en pie el Art. 44 del ET , que establece lo de "quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones ...".

CUARTO.- Queda para el último lugar el razonamiento que se contiene en la Sentencia recurrida para desestimar la demanda. Dice la Juzgadora: "porque esta cuestión no puede ser objeto de pacto que obligue mas allá entre trabajadores y la empresa a la que le afecte, el Convenio Colectivo indica que las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo a octubre, salvo pacto entre empresa y trabajador, atendiendo a las necesidades del servicio, lo que viene a impedir un pacto genérico e indefinido en el tiempo dirigido a concretar, delimitar y acortar el periodo vacacional, pues depende del pacto entre trabajador y empresario en atención a las concretas necesidades del servicio en el momento en que se vayan a disfrutar las



vacaciones, y ello sin perjuicio de la obligación de negociar entre empresa y trabajadores a fin de no lesionar los intereses de ninguna de las partes".

Del texto que antecede se desprende que, en interpretación de la Magistrada de instancia no cabe un acuerdo entre partes (que no sea específico trabajador y empresa a la hora de unas vacaciones concretas) que establezca una variación de lo establecido en convenio colectivo. Es decir, se niega la validez de un pacto colectivo en esta materia, lo que es contrario a la Ley, comenzando con los preceptos del Código Civil sobre los contratos, siguiendo por los preceptos del ET que acuden a la voluntad de las partes como fuente del derecho (Art. 3 c) del ET) y, específicamente el Art. 38.2 del ET , para finalizar con el Art. 7º del Convenio Colectivo de Limpieza ya citado.

Precisamente la Sentencia recurrida da cuenta de la del Juzgado de lo Social nº Seis de Oviedo, de 4 de junio de 2015 , que incluso condena a la empresa que va a firmar el pacto que aquí se juzga, por no cumplir el que venía siguiendo en el mismo centro de trabajo (misma contrata) desde 2007, puesto que incluso se señala que no había firmado la empresa, razón (la condena jurisdiccional) por la que ACISTER suscribió el nuevo pacto en febrero de 2016.

Ese pacto es válido, por completar y desarrollar la Ley y el Convenio Colectivo, y debe ser respetado por la actual adjudicataria, lo que determina la estimación del recurso.

En su virtud,

FALLAMOS

Que, estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación de COMISIONES OBRERAS contra la Sentencia del Juzgado de lo Social nº Cinco de Oviedo, recaída en Autos de Conflicto Colectivo 159/2018, revocamos dicha Resolución y declaramos no ajustadas a derecho las modificaciones que la empresa demandada, CLN Servicios Integrales, efectúa en cuanto al pacto de vacaciones de 29 de febrero de 2016, declarando el derecho de los trabajadores demandantes a que sea aplicado dicho pacto en su integridad. Se condena a la demandada a estar y pasar por esta declaración y al cumplimiento de lo allí estipulado.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina** , que habrá de prepararse mediante **escrito** suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos de los artículos 221 , 230.3 de la LRJS , y con los **apercibimientos** contenidos en éstos y en los artículos 230.4 , 5 y 6 de la misma Ley .

Depósito para recurrir

Conforme al artículo 229 LRJS , todo condenado que no sea trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, junto a ese escrito debe justificar el ingreso del **depósito para recurrir (600 €)**.

Exenciones de los depósitos y consignaciones

Están exentos de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes: el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales, las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos; las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica, los órganos constitucionales, los sindicatos, y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Forma de realizar el depósito o consignación

a) Ingreso directamente en el banco : se harán en la **cuenta** de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el **Banco Santander** , oficina de la calle Uría nº 1. El nº de cuenta correspondiente al nº del asunto se conforma rellenando el campo oportuno con 16 dígitos: 3366 0000 66, seguidos de otros cuatro que indican nº del rollo de Sala (se colocan ceros a su izquierda hasta completar los 4 dígitos); y luego las dos últimas cifras del año del rollo.

En el campo concepto constará: "**37 Social Casación Ley 36-2011**", si se trata del depósito, o "**consignación**" si se trata del importe de condena.

b) Ingreso mediante transferencia bancaria: se indicará el código **IBAN** del BS: ES55 0049 3569 9200 0500 1274; **también** se rellenarán el campo **concepto** aludido, y el campo **observaciones**, indicando en éste los 16 dígitos de la **cuenta** del recurso, como se dijo.



De efectuarse **diversos pagos o ingresos** en la misma cuenta se hará un ingreso por cada concepto, (incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando), en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida con el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, **no** tificación y registro de la Sentencia.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ