



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

XDO. DO SOCIAL N. 4
A CORUÑA

SENTENCIA: 00418/2016

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000750 /2016

Procedimiento origen: . /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO
DEMANDANTE/S D/ña:
ABOGADO/A:
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:
DEMANDADO/S D/ña: CLECE, S.A.
ABOGADO/A:
PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:



Recibido el
5/10/16

SENTENCIA

En La Coruña a 15 de septiembre de 2016

, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social nº 4 de La Coruña, habiendo visto los presentes autos seguidos en este Juzgado con el nº 750s/16 siendo parte en el mismo, de un lado como demandante en calidad de presidenta del Comité de Empresa de CLECE, S.A. , asistida por el letrado Sr. , y, de otro, como demandada, la empresa CLECE, S.A. , asistida por la letrada Sra. sobre CONFLICTO COLECTIVO ha pronunciado en nombre de S.M. EL REY, la siguiente sentencia

ANTECEDENTES DE HECHO

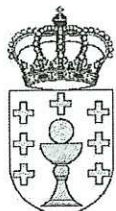
Primero: Por como presidenta del Comité de Empresa de CLECE, S.A., ha sido presentada el 2 de agosto de 2016 ante el Juzgado Decano, demanda que ha sido repartida a este Juzgado el 3 de agosto de 2016 en la que se promueve conflicto colectivo y en la que después de exponer los hechos y fundamentos que estimó pertinentes, terminaba suplicando se dictase sentencia por la que se deje sin efecto el calendario vacacional para el año 2016, debiendo la demandante mantener el sistema de confección del calendario vacacional en las condiciones que regían con anterioridad con las consecuencias legales inherentes.

Segundo: Admitida a trámite la demanda se convocó a las partes a los actos de conciliación y juicio que tuvieron lugar el 5 de septiembre de 2016 con asistencia de la actora, la cual ratificó su demanda, oponiéndose la demandada por los motivos que constan acreditados en autos; recibido el juicio a prueba por ambas partes se propusieron prueba documental e interrogatorio de parte y de testigos, uniéndose a los autos, previa declaración de pertinencia, los documentos presentados, practicándose el resto de la prueba propuesta y admitida con el resultado al que en

Firmado por FERNANDEZ BORDERO JUAN MANUEL
DNI 46895669A
Motivo: Compulsión electrónica
Localización: Ayuntamiento de A Coruña
Fecha y hora: 04.04.2017 09:18:42



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

su caso, se hará mención; seguidamente las partes hicieron uso de la palabra para conclusiones en apoyo de sus peticiones quedando los autos vistos para sentencia.

Tercero: En la tramitación de los presentes autos se han seguido todos los tramites legales salvo en lo relativo al plazo para dictar la presente resolución debido al volumen de asuntos que actualmente soporta este Juzgado.

HECHOS PROBADOS

Primero: El presente conflicto afecta a los trabajadores que prestan su servicio, como Auxiliares de Ayuda a domicilio, para la empresa CLECE, como consecuencia de la adjudicación del servicio (contrato 3) por el Ayuntamiento de La Coruña y que se concretan en 231 trabajadores según el acta correspondiente a las elecciones celebradas el 10 de septiembre de 2015. Con anterioridad el servicio venía siendo prestado por la empresa VALORIZA SERVICIOS A LA DEPENDENCIA.

Segundo: En fecha 23 de septiembre de 2015 se constituye el Comité de Empresa, siendo elegida presidenta

Tercero: Por reunión del Comité de Empresa de 10 de febrero de 2016 se acuerda presentar conflicto colectivo sobre el calendario de vacaciones.

Cuarto: A través de impreso aportado la empresa requiere a los trabajadores a fin de que manifiesta su preferencia correspondiente a las vacaciones del año 2016 con la siguiente advertencia: "Una vez recogido se elaborará el calendario siempre teniendo en cuenta que el número máximo de auxiliares por quincena es de 15". En dicho impreso se hacía referencia a que había de ser entregado antes del 5 de febrero de 2016.

Quinto: A través de nuevo impreso, sin la mencionada advertencia, la empresa requiere a los trabajadores a fin de que manifiesten sus preferencias en relación a las vacaciones correspondientes al año 2016 debiendo ser entregado antes del 12 de febrero de 2016.

Sexto: El 2 de marzo de 2016 se celebra reunión entre el comité y la empresa reconociéndose en el acta, en relación a las vacaciones: "La empresa realiza en este acto la entrega del cuadro que detalla el número de solicitudes de vacaciones realizado por las trabajadoras de la empresa y manifiesta que hablará con las trabajadoras que han solicitado vacaciones como quincena preferente en un periodo en el que hay más de veinte solicitudes para valorar si es viable otra opción de quincena preferente. El Comité solicita que se le entregue también copia del documento de solicitud entregado por las trabajadoras para cotejar los datos del cuadro entregado por la empresa y manifiesta que no está conforme con el cuadro entregado."

Séptimo: A través de sendos correos electrónicos de 23 y 31 de marzo de 2016 se remiten a las representantes de las trabajadoras el cuadro de vacaciones.

Octavo: La empresa expone al público en el correspondiente tablón de anuncios de la empresa, el cuadro de vacaciones (doc. nº 5 de la empresa demandada) cuyo contenido se da por íntegramente reproducido figurando desde la primera quincena



de marzo hasta la primera de diciembre, ambas incluidas. Igualmente se da por íntegramente reproducido el contenido de las solicitudes de los trabajadores (doc. nº 2 de la empresa demandada).

Noveno: En relación a la quincena no preferente la empresa, en el caso de no acceder a la pretensión del trabajador las “cambiaba hablando con el trabajador” y a falta de acuerdo decidía la empresa.

Décimo: El 15 de marzo de 2012 se suscribe entre la empresa VALORIZA SERVICIOS A LA DEPENDENCIA. S.L. y el comité de empresa acuerdo que, en relación a las vacaciones, establece lo siguiente: “3. El criterio para la elaboración del calendario de vacaciones será de la siguiente manera: Se respetarán el 100% de las solicitudes de los/as trabajadores/as correspondientes a una quincena. La otra quincena se intentará concedérsela a la mayor parte de la plantilla, sino fuese posible se designarán las vacaciones por criterio de rotación y en el caso de que hubiese coincidencias se hará sorteo. La parte social de UGT pregunta si los/as trabajadores/as que no disfrutaron las vacaciones por estar en situación de IT pueden disfrutarlas ahora, a lo que la empresa responde que si y que de no ser así se pongan en contacto con el Gerente. La parte social de CCOO exige que en el calendario de vacaciones se incluya el 100% de la plantilla. “

Undécimo: La actora presentó demanda de conflicto colectivo ante el Juzgado de lo Social nº 2 de La Coruña que acuerda el archivo de las actuaciones por Auto de 27 de mayo de 2016.

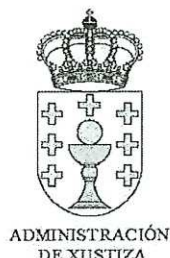
Duodécimo: Por escrito de 17 de junio de 2016 suscrito por el Presidente del Consello Gallego de Relacions Laborais se hace constar que la Asociación de Empresarios de Servicios Sociales y Ayuda a Domicilio de Galicia, firmante, por la parte empresarial, del convenio colectivo de ayuda a domicilio ha sido disuelta con efectos desde el 31 de agosto de 2013 dejando de existir la comisión paritaria prevista en el mismo.

Decimotercero: El 12 de julio de 2016 se solicita, por la parte demandante, la mediación/conciliación ante el SERVICIO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS DEL CONSELLO GALEGO DE RELACIONES LABORAIS.

Decimocuarto: El 21 de julio de 2016 se celebra ante el SMAC de La Coruña acto de conciliación en virtud de papeleta de 30 de junio de 2016 que, ante la ausencia de la parte demandada, se tiene por intentada sin efecto

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: Por la parte demandante se solicita que se deje sin efecto el calendario vacacional para el año 2016, debiendo ajustarse a las condiciones que regían con anterioridad, afirmando que la demandada ha elaborado unilateralmente los turnos quincenales de disfrute omitiendo el criterio previsto en el artículo 39 del convenio colectivo y modificando el sistema de confección que venía rigiendo.



Frente a dicha pretensión la demandada afirma, después de fijar el número de trabajadores afectados en 231, afirma que desconoce el acuerdo del año 2012, no siendo entregado el mismo en el momento de la subrogación. Igualmente afirma que si bien es cierto que en la reunión se fija en veinte el número de solicitudes a las que se dará preferencia en relación a la primera quincena, por la empresa se han respetado todas las preferencias manifestadas por los trabajadores, incluso aquellas que superaban el número de 20, poniendo de manifiesto como en relación a la quincena no preferente en aquellos supuesto en que la empresa no podía acceder a las pretensiones de los trabajadores, éstas se "cambiaban hablando con el trabajador", y sino había acuerdo decidía la empresa. Asimismo se afirma que las vacaciones han sido comunicadas con dos meses de antelación que se ha respetado lo dispuesto en el artículo 39 del convenio colectivo de aplicación.

Segundo: La anterior relación fáctica ha quedado acreditado en virtud de la prueba documental aportada por las partes, así como el interrogatorio de partes y testigos valorados conjuntamente, en especial el hecho probado noveno en virtud de reconocimiento de parte.

Tercero: Con carácter previo procede analizar el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 91.3 del ET que se configura como un requisito de procedibilidad apreciable, por afectar al orden público procesal, de oficio. Dicho precepto establece: "En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente."

Interpretando tal precepto la STS de 13 de mayo de 2014 establece (fdto. 8º): "1.- Sostienen los recurrentes -con la denuncia de los 17 preceptos que se han reseñado en el apartado 3 del fundamento segundo-: a) en primer término que la reclamación ante la Comisión Paritaria no viene establecida en el Convenio Colectivo como preceptiva antes de acudir a la vía de conflicto colectivo, con lo que la exigencia de la misma por parte de Sala de lo Social ha sido injustificada; y b) en segundo lugar, que aunque así fuese, el proceder ajustado a Derecho por parte de la Audiencia Nacional era el que impone el art. 81 LPL, consintiendo a la parte la subsanación del defecto.

2.- Discrepamos de tal planteamiento, porque -para empezar- con independencia de lo que el Convenio Colectivo pudiera al efecto sostener, lo cierto es que la exigencia de previa reclamación ante la Comisión Paritaria viene impuesta por el art. 91 ET [en la redacción dada por el art. 5 del RD-ley 7/2011, de 10/Junio], que si bien en su redacción originaria se remitía -en lo que a este concreto punto se refiere- a la previsión que colectivamente se pactase en orden al posible trámite ante la CP, muy contrariamente a partir de aquella modificación legal la indicada reclamación resulta de obligado cumplimiento, lo prevea o no la norma pactada, al afirmar el precepto en cuestión que «[e]n los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto ... ante el órgano judicial competente». Exigencia inequívoca respecto de la que se ha declarado -vigente aún la redacción inicial del citado art. 91 ET, que únicamente facultaba para imponer el trámite previo de que tratamos- que resulta plenamente acorde a la Constitución que tal conocimiento sea trámite previo a la vía judicial y que se extienda a todos los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, aún cuando se trate de sindicatos y afiliados que no lo suscribieron (STC 217/1991, de 14/Noviembre, FJ 6. SSTS 23/05/06 -rco 8/05 -; y 18/07/11 -rco 175/10 -).



Pero en todo caso la norma colectivamente pactada ya sigue en este punto el que entonces era novedoso mandato estatutario y del que el recurso sorprendentemente prescinde, al disponer en su art. 13.3 [Convenio 2011/2013 ; Resolución de 19/Julio/11, de la Dirección General de Trabajo] que «[s]iguiendo los principios inspiradores de la reciente reforma sobre negociación colectiva, ... se constituye una Comisión paritaria ... para el conocimiento y resolución de las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo».

3.- De otra parte tampoco está acertada la recurrente cuando de manera subsidiaria mantiene que ante la falta de reclamación a la CP la solución que debiera haber tomado la Sala era -en Derecho- concederle un plazo para subsanar el defecto, conforme a las previsiones del art. 81 LRJS . Y no compartimos tal criterio porque la subsanación de que el precepto trata es la relativa «defectos u omisiones en que haya incurrido al redactar la demanda en relación con los presupuestos procesales necesarios que pudieran impedir la válida prosecución y término del proceso, así como en relación con los documentos de preceptiva aportación con la misma»; con lo que está claro que la norma posibilita la rectificación de defectos meramente formales o de presupuestos [litisconsorcio; capacidad procesal; representación], o de la aportación de necesarios certificados de los actos de conciliación o de mediación previa, que inviabilicen -conforme a lo dicho- el buen fin del procedimiento, pero en manera alguna dispone que se le deba conceder a la parte un plazo para corregir el incumplimiento de un requisito de procedibilidad, cual es el sometimiento previo de la cuestión a la CP como de manera taxativa dispone el art. 91 ET .”

Requerida en el acto del juicio la parte demandante a fin de que acreditase el cumplimiento del requisito previsto en el precepto señalado se remite la misma a un documento que con el título de “Solicitud de Conciliación/Mediación ante el AGA, y contestación del Presidente” figura en la documental aportada. Con tal denominación figuran dos documentos, una solicitud del conciliación/mediación al SERVICIO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS DEL CONSELLO GALLEGO DE RELATIONS LABORAIS frente a la empresa CLECE de fecha 12 de julio de 2016 y un escrito suscrito por el Presidente del Consello Galego de Relations Laborais poniendo de manifiesto la disolución de la Asociación de Empresarios de Servicios Sociales y Ayuda a Domicilio de Galicia con la consiguiente imposibilidad de convocar a la comisión paritaria del convenio colectivo de ayuda a domicilio de Galicia. Partiendo del carácter independiente de ambos documentos, al deducirse del escrito emitido por el Presidente del Consello Galego de Relations Laborais la imposibilidad de convocar la comisión paritaria del convenio aplicable se ha de concluir que el requisito de procedibilidad previsto en el artículo 91. 3 del ET resulta, en el presente caso, de imposible cumplimiento, por lo que su ausencia no puede servir de obstáculo para pronunciarse sobre el conflicto colectivo interpuesto.

Cuarto: Entrando ya en el fondo del conflicto la cuestión estriba en determinar, en primer lugar, la aplicación a la empresa demandada del acuerdo de 15 de marzo de 2012 suscrito entre la representación de los trabajadores y la empresa INGESAN, anterior concesionaria del servicio municipal del que es titular la empresa demandada, y en segundo lugar si la empresa CLECE, S.A. se ha ajustado, al citado acuerdo y al convenio colectivo de aplicación.

Respecto de la primera cuestión la respuesta no puede sino ser positiva en cuanto el artículo 15.4 del convenio de aplicación establece expresamente que: “A nova empresa adxudicataria deberá respectarlles aos persoas traballadoras todos os dereitos laborais que tivesen recoñecidos na súa anterior empresa, tales como categoría, salario, xornada, horario, antigüidade, etc.”, por lo tanto la vinculación de



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

la empresa entrante a los derechos reconocidos por la saliente a los trabajadores en esta materia (vacaciones) es completa sin que pueda desconocer los mismos.

Pero es que además el apartado el apartado 6 de precepto señala que "O non cumprimento por parte da empresa Sainte dos prazos indicados e dos requisitos previstos neste artigo non exime da obrigatoriedade da subrogación por parte da empresa adxudicataria sempre que finalmente se acredite o dereito das personas traballadoras a seren subrogados."

Partiendo de ambos preceptos parece evidente que la mera alegación de desconocimiento, afirmando por la empresa demanda la cual afirma que no tiene noticia del indicado acuerdo, añadiendo que la empresa saliente no entregó documentación alguna, en modo alguno puede servir de excusa o pretexto para desconocer el referido acuerdo de 15 de marzo de 2012, acuerdo cuyo contenido se refiere las vacaciones, y que por lo tanto ha de ser respetado por la empresa entrante. Del propio modo aún cuando la empresa demandada manifieste sus dudas acerca de su cumplimiento, tal incumplimiento en modo alguno aparece acreditado.

Así, respecto a la obligación, en caso de sucesión convencional de respetar los pactos o acuerdos previos, se pronuncia el Tribunal Supremo en STS de 6 de junio de 2001: "La solución correcta de la cuestión controvertida es, de acuerdo con el dictamen del Ministerio Fiscal, la contenida en la sentencia de contraste. Es cierto que nos encontramos aquí, como dice la sentencia impugnada, no ante un supuesto de subrogación del art. 44 del ET sino ante una subrogación o sucesión de obligaciones contractuales de origen convencional. Pero ello no conduce necesariamente a la exclusión del mantenimiento de las condiciones contractuales pactadas con la empresa contratista anterior. La subrogación convencional impone el atenuamiento a las cláusulas del convenio o acuerdo que la establece, y si tales cláusulas ordenan el mantenimiento de las condiciones contractuales anteriores, así ha de hacerse. Tal es el caso del art. 31 del convenio colectivo en el sector de las empresas de limpieza de edificios y locales de Valencia y su provincia (1994-1996), que impone a la nueva contratista el respeto del "contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa", y en particular el respeto a "todos los derechos derivados del mismo" en materia de "salarios"; entre ellos, desde luego, a la vista de los claros términos literales de la norma paccionada, el derecho al plus o complemento salarial en litigio."

En el mismo sentido la STS de 14 de marzo de 2005: "El problema es, sin embargo, más complejo, porque hay que determinar también si, como consecuencia de la asunción de los trabajadores de la anterior contratista prevista en el artículo 17 del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias, la nueva contratista está obligada no sólo a mantener la relación laboral con los trabajadores del anterior empresa, sino también a respetar las condiciones contractuales que regían con el anterior empleador y no sólo con las que resulten del convenio colectivo sectorial aplicable. Esta última conclusión es la que se impone. En primer lugar, por la propia naturaleza de la subrogación, que si supone la entrada de un nuevo empresario en la posición del anterior, tal cambio meramente subjetivo debe operar en principio respecto al conjunto de las obligaciones que integran el contenido contractual, como por lo demás prevé el artículo 1212 del Código Civil, que establece que la subrogación transmite al subrogado el crédito con todos los derechos a él anexos. Y así se prevé también en el modelo legal del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en el que el nuevo empresario queda "subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior". La misma solución se desprende del artículo 17 del convenio colectivo, pues en él no sólo no se contiene norma alguna en contrario, sino que se prevé que la empresa saliente ha de poner en conocimiento de la entrante las condiciones laborales del personal (categoría profesional, antigüedad, jornada, horario ...), lo que pone de manifiesto que esas condiciones de trabajo, con independencia de su fuente de establecimiento, se mantienen tras el cambio de empleador."



Quinto: Sentado lo anterior, es decir, la vinculación de la empresa al acuerdo suscrito entre la representación de los trabajadores de INGESAN el 15 de marzo de 2012, la cuestión siguiente será determinar si por medio de la fijación del calendario vacacional correspondiente al año 2016 la empresa ha vulnerado algún precepto legal o convencional, así como el mencionado acuerdo.

En primer lugar ha de ponerse de relieve que nuestro derecho positivo no contiene una regulación precisa respecto a la elaboración del calendario de vacaciones en las empresas, y así el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores se limita a establecer que " El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute ". A este respecto, declara el Tribunal Supremo en su sentencia de fecha 16.6.05 que la elaboración del calendario anual es una manifestación de la facultad organizativa de la empresa. Pero esta facultad, no es omnímoda, "ya que deberá respetar tanto las normas de carácter necesario, fiestas nacionales, locales, así como pactadas en convenio y el conjunto de condiciones que vengán rigiendo la jornada como resultado de acuerdos entre las partes o de una voluntad unilateral de la empresa cuando en este último caso se haya incorporado al acervo contractual de los trabajadores".

En el punto tercero del acuerdo de 15 de marzo de 2012 se establece: "3. El criterio para la elaboración del calendario de vacaciones será de la siguiente manera: Se respetarán el 100% de las solicitudes de los/as trabajadores/as correspondientes a una quincena. La otra quincena se intentará concedérsela a la mayor parte de la plantilla, sino fuese posible se designarán las vacaciones por criterio de rotación y en el caso de que hubiese coincidencias se hará sorteo. La parte social de UGT pregunta si los/as trabajadores/as que no disfrutaron las vacaciones por estar en situación de IT pueden disfrutarlas ahora, a lo que la empresa responde que si y que de no ser así se pongan en contacto con el Gerente. La parte social de CCOO exige que en el calendario de vacaciones se incluya el 100% de la plantilla. "

Del mismo fácilmente se colige que la quincena a elegir por el trabajador, para la que no se establecen limitaciones, debe ser respetada por la empresa, y en el presente caso, con independencia de que la empresa no se haya ajustando, en el momento de la concesión, a las limitaciones que, de modo sucesivo impuso a los trabajadores en el primer impreso presentado a los trabajadores (aceptación de 15 solicitudes) y en la reunión de 1 de marzo de 2016 (aceptación de 20 solicitudes), y aún cuando, por el contrario, hubiese fijado las vacaciones correspondientes a dicha quince de conformidad con las solicitudes de los trabajadores, como la misma afirma, ha limitado, sin motivo o causa que lo justifique las vacaciones a un determinado periodo, en concreto desde la primera quincena de marzo a la primera quincena de diciembre, y si bien la primera delimitación (marzo) podría tener algún sentido atendida la necesidad de establecimiento del cuadro de vacaciones en base al artículo 39 b) del convenio, la segunda es totalmente contraria al acuerdo suscrito que no establece limitación alguna en orden a la fijación de la quincena que corresponde al trabajador: "Se respetarán el 100% de las solicitudes de los/as trabajadores/as correspondientes a una quincena."



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Pero es que además, la empresa CLECE, S.A. vulnera lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, en concreto, en el artículo 39 que, después de señalar que el periodo de 30 días de vacaciones puede fraccionarse en dos de quince, establece que el criterio que se utilizará para determinar los turnos de vacaciones será el de rigurosa rotación, iniciándose la rotación el primer año atendiendo a la antigüedad en la empresa, criterio que aparece claramente en el convenio sin necesidad de acudir a normas de interpretación sino que así resulta de la literalidad del mismo, criterio que tampoco ha sido respetado por la empresa CLECE, S.A. pues la segunda quincena, es decir aquella que no queda a la libre voluntad del trabajador se establece, de no ser posible su concesión conforme a las preferencias del trabajador, un criterio de rotación, y ello al igual que el acuerdo de marzo de 2012, añadiendo que en el caso que no sea posible se realizará por sorteo. En efecto la empresa, en esta segunda quincena, ha tratado, según la misma refiere, de concederlas en el periodo elegido por los trabajadores pero, en el caso de no ser posible, en vez de acudir a dicho criterio de rotación, como así se establece en el convenio, así como en el acuerdo, "se cambiaban hablando con los trabajadores", y en caso contrario, decidía unilateralmente la empresa el periodo de disfrute, incumpliendo así de manera flagrante lo dispuesto tanto en el acuerdo del año 2012, como en el convenio (art. 39) estableciendo ambos, como primer criterio, en caso de no poder acceder a la solicitud del trabajador, el de rotación, criterio que no ha sido respetado por la parte, sino que acude a otro más ventajoso para la misma, cual es remitirlo a una acuerdo con el trabajador, y en caso de no alcanzar este, decidirlo unilateralmente la misma, sin que tampoco acuda al sorteo que, como criterio sustitutivo del de la rotación, establece el acuerdo de 2012.

En definitiva, en la elaboración del cuadro de vacaciones correspondiente al año 2016 la empresa CLECE, S.A. no se ha ajustado ni al convenio colectivo de aplicación (convenio de ayuda a domicilio) ni a los acuerdos suscritos con la representación de los trabajadores por la empresa saliente el 15 de marzo de 2012, por lo que procede la estimación de la demanda.

FALLO

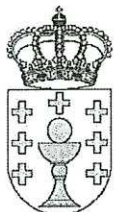
Se estima la demanda interpuesta por en
calidad de presidenta del Comité de Empresa de CLECE, S.A. el trente a la empresa
CLECE, S.A. y, en consecuencia:

-Se deja sin efecto el calendario vacacional para el año 2016, debiendo la demandada mantener el sistema de confección del calendario vacacional en las condiciones que regían con anterioridad.

NOTIFIQUESE esta resolución a las partes a las que se hará saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE SUPPLICACION ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, debiendo anunciarlo ante este Juzgado en el plazo de CINCO DIAS a contar a partir de la notificación de esta Sentencia, del que conocerá en su caso, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, tal como establece el art. 190 de la LRJS.



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

Así lo acuerda, manda y firma, [REDACTED] magistrado del
Juzgado de lo Social nº 4 de La Coruña.



