

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE ALMERIA

CARRETERA DE RONDA 120, PLTA 6
Tlf: 950809055 / 600159331, Fax: 950204022
Email: social2.almeria.jus@juntadeandalucia.es
NIG: 0401344420210001298

TIPO DE PROCEDIMIENTO: Conflicto colectivo

Nº AUTOS: 297/2021 **Negociado:** T3

Sobre: MATERIAS LABORALES COLECTIVAS

DEMANDANTE/S: FENKO LYBOV , RENALDAS UZUMECKIS , VOLODIMYR BABYCH ,
TITO JULIAN CORTES FERRIN y ALFREDO MOLINA LAJARA

DEMANDADO/S: SAT EUROSOL

ABOGADO/A: SERGIO RODRÍGUEZ CABRERA

SENTENCIA Nº 319/2021

En Almería, a treinta de julio de dos mil veintiuno.

Visto por la Ilma. Sra. D^ª. Lourdes Cantón Plaza, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 2 de los de Almería y su Provincia, el juicio promovido en materia de Conflicto Colectivo a instancias de ENKO LYBOV , RENALDAS UZUMECKIS , VOLODIMYR BABYCH, TITO JULIAN CORTES FERRIN y ALFREDO MOLINA LAJARA en su condición de Miembros del Comité de Empresa representados y asistidos por D. Antonio Frías Chaves frente a la mercantil SAT EUROSOL representada y asistida por el Letrado D. Sergio Rodríguez Cabrera y en atención a los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 03/03/2021 se presentó en el Decanato de los Juzgados de Almería la demanda suscrita por la parte actora, que correspondió por turno de reparto a este Juzgado de lo Social, y en la que, tras los hechos y fundamentos legales que estimaba procedentes a su derecho, suplicaba se dictase sentencia en la que se acogieran sus pretensiones.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se señaló fecha para la celebración del acto del juicio, que tuvo lugar en la fecha acordada, al que comparecieron las partes y defensores que constan en el soporte de grabación.

Abierto el juicio la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda con las aclaraciones pertinentes; la demandada se opuso a la demanda, interesando la desestimación de la misma conforme a las argumentaciones que expuso y se dan por reproducidas.

Propuestas por las partes las pruebas que estimaron y admitidas las pertinentes y útiles, consistentes en documental obrante en autos y la más documental aportada en el acto del juicio, formularon las partes sus conclusiones y quedaron los autos pendientes de dictar sentencia.

HECHOS PROBADOS

1.- ENKO LYBOV, RENALDAS UZUMECKIS, VOLODIMYR BABYCH, TITO JULIAN CORTES FERRIN y ALFREDO MOLINA LAJARA en su condición de miembros dl Comité de Empresa de la mercantil SAT EUROSOL, han interpuesto demanda de conflicto colectivo que afectaría a todos los trabajadores fijos discontinuos (auxiliares de producción) y trabajadores eventuales (peones eventuales) en la empresa demandada en materia de vacaciones, y a todos los trabajadores de la empresa en relación al descanso para el bocadillo.



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaIliPltKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	1/15
	ALFREDO MORENO GONZALEZ 02/08/2021 13:37:59		
	pJ3yGC9twSbaIliPltKIBA==		



pJ3yGC9twSbaIliPltKIBA==



2.- El Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo de Almería para los años 2012-2015, publicado en BOP de 24/04/2013 establecía en su artículo 6:

"Pago de atrasos.

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P., si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el día 1º de enero de 2013.

La duración del Convenio será de CUATRO AÑOS, contados a partir de 1º de enero de 2012, finalizando el 31 de diciembre de 2015.

Llegada la fecha de su finalización, se entenderá prorrogado este Convenio por un año, y así sucesivamente si, con al menos un mes de antelación a la fecha de vencimiento del mismo o de algunas de sus prorrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma.

Se establece un plazo para hacer efectivos los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del convenio de dos meses a partir de su entrada en vigor."

Con fecha 10/10/2016 el Sindicato CC.OO denunció el Convenio Colectivo ante la asociación patronal y con fecha 07 de febrero de 2017 se presentó en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la extinta Consejería de Económica, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía la denuncia del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector TRABAJO EN EL CAMPO DE ALMERIA, con código 04000795011990, quedando registrado a todos los efectos la citada denuncia. (documento 1 de la actora y no controvertido).

3.- El Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo de Almería establecía en su artículo 13.II.b):

"b) Fijos-discontinuos.- Son aquellos trabajadores contratados con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores o norma vigente en cada momento.

El trabajador fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores agrícolas, forestales o pecuarias para las que esté contratado, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborales.

Dicha prestación, por su naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demanda de pedidos, circunstancias climatológicas, etc.

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas o periódicas no continuas y los días de trabajo efectivos durante la campaña dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, deberán ser llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad. El trabajador, en caso de incumplimiento, podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

A los efectos del cómputo de los días a que se refiere el párrafo segundo de este apartado, para las labores hortofrutícolas en invernadero se computará desde el 1 de septiembre al 31 de agosto de cada año, en tanto que para el resto de actividades se estará al año natural.



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
	ALFREDO MORENO GONZALEZ 02/08/2021 13:37:59		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	2/15
 pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==			

En ambos casos, la actividad no tendrá que desarrollarse en todo el período completo, ya que la duración de la campaña dependerá de lo establecido en los párrafos anteriores.

c) Eventuales.- Son los trabajadores contratados circunstancialmente sin necesidad de especificación de la duración del contrato ni de la tarea a realizar. Transcurrido un año de servicio ininterrumpido o con interrupciones inferiores a treinta días consecutivos, el trabajador eventual adquirirá la condición de fijo.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio se llegara a producir un cambio normativo sobre la materia, la Comisión Paritaria podrá reunirse para, en su caso, adecuar el presente artículo a la nueva disposición."

En materia de vacaciones establecía el art. 21 del Convenio Colectivo:

"El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, se estará a los criterios siguientes.

a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sean en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin mas excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

Si existe desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

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.

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, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan."

En las tablas salariales del Convenio se establecía: "La cuantía del salario hora de los eventuales, incluye la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones".

4.- La empresa demandada viene abonando a los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, con carácter previo a la denuncia del Convenio Colectivo y tras la pérdida de vigencia del



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	3/15
	ALFREDO MORENO GONZALEZ 02/08/2021 13:37:59		
	pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==		



pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==

mismo, un salario hora con prorrateo de las pagas extraordinarias y de las vacaciones y que se cotizan en Seguridad Social, proceder que es costumbre habitual en el sector de actividad.

De esta forma los trabajadores fijos discontinuos y los trabajadores eventuales en la empresa demandada no disfrutaban de vacaciones durante el periodo de campaña (no controvertido).

5.- El artículo 18 del Convenio Colectivo establecía: "Siempre que la jornada sea igual o superior a cuatro horas consecutivas de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a 20 minutos de descanso que tendrán la consideración de trabajo efectivo".

6.- En fecha 16 de octubre de 2017 se extiende Acta de Finalización del Procedimiento previo a huelga ante la Comisión de Conciliación-Mediación en el conflicto colectivo promovido por el comité de empresa frente a la empresa demandada EUROSOL SAT.

Entre los acuerdos alcanzados se establecía:

- Cuando la jornada sea superior a cuatro horas continuadas se disfrutará del tiempo de bocadillo en los términos previstos en el convenio colectivo.
(Documento 2 de la empresa)

7.- Tras la crisis generada por la Covid 19, en la empresa demandada se implantaron medidas especiales para la prevención de contagios, entre ellos el establecimiento de turnos, la reducción de la jornada para evitar el uso del comedor, o el cierre de la cantina y el comedor para evitar contactos, documento 1 de la demandada cuyo contenido se da por reproducido.

A partir del 28 de septiembre de 2020 el horario durante la jornada ordinaria en la empresa quedó fijado de la siguiente forma (documento 4 de la demandada):

- De lunes a sábado:

Primer horario: de 8:00 a 11:30 horas y de 12 a 16:00 horas

Segundo horario: de 8:00 a 12:00 horas y de 12:30 a 16:00 horas.

Desde el establecimiento de dichos horarios la empresa demandada no abona a los trabajadores los 20 minutos de descanso como tiempo de trabajo efectivo (no controvertido).

8.- La parte actora presentó ante el SERCLA en fecha 10 de febrero de 2021 escrito de iniciación interponiendo conflicto colectivo, levantándose Acta de Finalización con el resultado de sin avenencia. (documental de la demanda)

9.- La empresa demandada presentó solicitud ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en fecha 05/05/2021, interesando se emitiera el parecer de la Inspección en relación, entre otras cuestiones, a si los trabajadores fijos discontinuos debían disfrutar efectivamente de vacaciones durante la campaña -con anterioridad al fin de la misma y antes del inicio de la siguiente- debiendo abonarse las mismas fuera del salario/hora, proceder que la empresa entendía que resultaría contrario a la propia naturaleza fija discontinua de la actividad. (documento 7 de la demandada)

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social no dio respuesta a la solicitud.



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
	ALFREDO MORENO GONZALEZ 02/08/2021 13:37:59		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	4/15
 pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==			

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La parte actora pretende con la demanda interpuesta que se declare y reconozca:

- 1) el derecho de los trabajadores eventuales (con las excepciones hechas en el art. 4 del RD 231/2020) a disfrutar de sus vacaciones proporcionadas a la duración del contrato, retribuyéndolas en el mes de su disfrute sin posibilidad de prorratear el pago de las mismas en el salario hora o, en su defecto, a cobrar las mismas en caso de extinción del contrato en la parte proporcional no disfrutada en caso de no haberlas podido disfrutar con anterioridad a dicha finalización de su contrato temporal;
- 2) el derecho de los trabajadores fijos discontinuos a disfrutar de sus vacaciones proporcionadas a la duración de la campaña y dentro de la campaña, retribuyendo las mismas en el mes de su disfrute sin posibilidad de prorratear su pago, y
- 3) que 20 minutos de los 30 que median entre el horario de mañana y tarde se han de considerar como tiempo de descanso retribuido de conformidad con el art. 18 del Convenio Colectivo.

Se alegaba al efecto y se aclaró en el acto del juicio que si bien el Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo de Almería había perdido su vigencia tras denuncia del convenio y no habiendo sido posible alcanzar acuerdo a pesar de las negociaciones, lo cierto es que la empresa demandada continuaba aplicando los preceptos del mismo a sus trabajadores. En todo caso se había contractualizado la normativa en relación a los trabajadores con antigüedad superior a la fecha de denuncia del convenio, y para los trabajadores posteriores, se aplicaban las cláusulas del convenio por decisión empresarial. Así las cosas, en relación a los fijos discontinuos y a los eventuales dichos trabajadores no disfrutaban de vacaciones durante la campaña, sino que la empresa abonaba en el salario hora las vacaciones prorrateadas, proceder que resultaba contrario al art. 7 de la Directiva 93/104/CE y sentencia del TJUE en los asuntos acumulados C-131/04 y C-257/04. Así el Convenio Colectivo, al autorizar el prorrateo de las vacaciones en el salario hora de los trabajadores eventuales con independencia de la duración de su contrato y la fecha de contratación, resultaba contrario al citado precepto de la Directiva y a las Sentencias aludidas, así como al art. 4 del RD 231/2020; y el Convenio no autorizaba el prorrateo de las vacaciones en el salario para los trabajadores fijos discontinuos, siendo éste el proceder de la empresa demandada, debiendo declararse por tanto el derecho a disfrutar de las vacaciones proporcionalmente a la duración de la campaña con obligación de la empresa a retribuir las mismas al momento de su disfrute. Finalmente se indicaba que la empresa había establecido dos horarios, uno de 8:00 a 11:30 horas y de 12 a 16:00 horas y otro de 8:00 a 12:00 horas y de 12:30 a 16:00 horas, sin retribuir como descanso 20 minutos de la media hora existente entre el horario de mañana y el de tarde, proceder contrario a la finalidad y espíritu del art. 18 del Convenio.

Frente a dichas pretensiones se opuso la parte demandada conforme a amplia argumentación que se da por reproducida. Estima la demandada que aun cuando la actora no precisaba en demanda qué norma colisionaría con la normativa europea teniendo en cuenta que el Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo estaba denunciado y por tanto no prorrogado, podría considerarse que la actora estimaba contrario a la normativa europea el Convenio Colectivo por ultraactividad o en su caso que sería la costumbre del lugar la que se oponía a la normativa comunitaria, pues reconocía que en efecto los trabajadores fijos discontinuos y los eventuales percibían en su salario/hora las vacaciones prorrateadas por las que la empresa cotizaba, luego no existía una paga específica de abono de vacaciones y no



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaIliPltKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
	ALFREDO MORENO GONZALEZ 02/08/2021 13:37:59		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	5/15
 pJ3yGC9twSbaIliPltKIBA==			

dsfrutaban de las mismas durante la campaña. Pero tal proceder no sería contrario a la normativa europea ni a las sentencias del TJUE citadas (y dictadas para supuestos concretos), pues la propia naturaleza de estos contratos impedía acceder a la pretensión de la parte actora y el proceder de la empresa y del resto de empresas del sector, abonando de forma prorrateada en el salario hora las vacaciones y las pagas extraordinarias y cotizando por todos los conceptos había sido avalado por la normativa nacional y por la jurisprudencia de nuestros tribunales.

El art. 7 de la Directiva 93/104/CE no resultaba contrario al art. 38 del ET. Para el caso de los eventuales el propio precepto preveía como excepción los supuestos de extinción de la relación laboral y había sido avalado por la jurisprudencia española, que concluía que los eventuales no tenían derecho al disfrute posterior de vacaciones una vez extinguido el contrato puesto que se abonaban prorrateadas en el salario/hora. En todo caso el proceder de la empresa y del sector de actividad no había sido discutido por los trabajadores durante más de 20 años y de acceder a la pretensión de la actora quedaría desfiguradas las propias características de los trabajadores fijos discontinuos. El derecho de descanso venía garantizado por el establecimiento de una jornada máxima anual, una jornada semanal, los descansos semanales y en todo caso por el descanso entre campañas. De acceder a la pretensión y reconocer a los trabajadores fijos discontinuos (y en mayor medida en relación a los eventuales) el derecho a disfrutar de vacaciones durante la campaña, quedaría desdibujada la propia naturaleza de dicha relación laboral.

Finalmente y en cuanto al descanso de 20 minutos, se alegaba que ante el SERCLA se alcanzó acuerdo con los trabajadores en relación a que de superarse las 4 horas de jornada consecutivas, se abonaría el descanso para el bocadillo de conformidad con lo dispuesto en el art. 18 del Convenio. Sin embargo y dada la situación de pandemia, a partir de septiembre de 2020 se establecieron en la empresa dos turnos para evitar la acumulación de personal en el comedor. De tal forma que no se abonaba el descanso de 20 minutos ya que la jornada establecida no era superior a 4 horas consecutivas. Se interesaba en conclusión la íntegra desestimación de la demanda.

SEGUNDO.- Vistas las posiciones de las partes debe indicarse en primer lugar que los hechos que se han declarado probados lo han sido de los elementos de convicción, conforme a las reglas de la sana crítica y de las pruebas propuestas y practicadas que consistieron exclusivamente en la documental aportada por las partes.

Centrado el objeto de debate en los términos expuestos en el fundamento anterior y analizando en primer lugar qué normativa estima la actora que habría de ser objeto de análisis, conviene recordar que conforme a lo dispuesto en el art. 153 de la LRJS, en su apartado primero, "Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley."



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
	ALFREDO MORENO GONZALEZ 02/08/2021 13:37:59		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	6/15
 pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==			



En el caso de autos y a pesar de la aparente discrepancia inicial, ambas partes mostraron conformidad en que la normativa que debía ser objeto de interpretación -a la luz de la normativa y jurisprudencias europeas- era el Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo de Almería, pues a pesar de haber sido denunciado y por tanto de haber perdido su vigencia en el año 2017, la empresa demandada continuaba aplicando las clausulas del mismo a las relaciones laborales mantenidas con sus trabajadores.

Como establece la STS de 28/01/2020 (66/2020), pasado un año desde la denuncia, si no se ha llegado a un acuerdo para un nuevo convenio éste perderá su validez y se aplicará, si existe, el convenio colectivo superior que le corresponda a dicho sector. Para llegar a esta decisión, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se ha basado en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, la ley reguladora del régimen de ultraactividad; aquí se establece que si ha pasado un año desde la denuncia "se aplicará, si lo hubiera, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación". Y ante la inexistencia de convenio colectivo superior en el ámbito de actividad que nos ocupa, puede concluirse que las condiciones laborales recogidas en el convenio se les seguirán aplicando a los trabajadores pero ya considerados como derechos adquiridos y en relación a los nuevos trabajadores que se incorporan a la empresa una vez pasado el año igualmente les resulta de aplicación las condiciones del convenio por haber sido así establecido en los contratos laborales concertados, extremo que no discute la empresa demandada.

TERCERO.- Dicho lo cual y analizando la primera cuestión debatida relativa a vacaciones, el conflicto planteado afectaría a los trabajadores fijos-discontinuos y eventuales de la empresa demandada.

Recordando lo establecido en el artículo 13 del Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo de Almería, en el mismo se distingue:

"a) Fijos.- Son aquellos trabajadores que se contratan para prestar sus servicios en la empresa con carácter indefinido, de forma continuada y permanente.

b) Fijos-discontinuos.- Son aquellos trabajadores contratados con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores o norma vigente en cada momento.

El trabajador fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores agrícolas, forestales o pecuarias para las que esté contratado, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborales.

Dicha prestación, por su naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demanda de pedidos, circunstancias climatológicas, etc. .

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas o periódicas no continuas y los días de trabajo efectivos durante la campaña dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, deberán ser llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad. El trabajador, en caso de incumplimiento, podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

A los efectos del cómputo de los días a que se refiere el párrafo segundo de este apartado, para las labores hortofrutícolas en invernadero se computará desde el 1 de septiembre al 31



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
	ALFREDO MORENO GONZALEZ 02/08/2021 13:37:59		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==	PÁGINA 7/15



pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==

de agosto de cada año, en tanto que para el resto de actividades se estará al año natural.

En ambos casos, la actividad no tendrá que desarrollarse en todo el período completo, ya que la duración de la campaña dependerá de lo establecido en los párrafos anteriores.

c) Eventuales.- Son los trabajadores contratados circunstancialmente sin necesidad de especificación de la duración del contrato ni de la tarea a realizar. Transcurrido un año de servicio ininterrumpido o con interrupciones inferiores a treinta días consecutivos, el trabajador eventual adquirirá la condición de fijo."

En relación a la jornada laboral, el artículo 17 establece:

"1.- Queda fijada en cómputo anual de 1.826 horas de trabajo efectivo, equivalente, con carácter general, a una proporción de 40 horas semanales de trabajo efectivo, sin perjuicio de que cada empresa, respetando el cómputo anual y los límites establecidos por la legislación vigente, pueda, previo acuerdo con los trabajadores o sus representantes legales, en su caso, fijar su jornada mensual de acuerdo con sus necesidades.

2.- Respetando el cómputo anual, en aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico o en las que concurran circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo.

Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación en los trabajos de invernadero, durante los meses de junio a septiembre, y en los trabajos forestales, durante los meses de enero y febrero.

3. La jornada laboral en los trabajos forestales será continuada, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, cuando no los hubiere, entre la empresa y la cuadrilla de trabajadores, por mayoría de estos, se establezca la jornada partida.

4.- Para lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, para el trabajo en el campo."

En materia de vacaciones, cuestión central de controversia, dispone el artículo 21 del Convenio Colectivo que:

"El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, se estará a los criterios siguientes:

a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sean en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin mas excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
	ALFREDO MORENO GONZALEZ 02/08/2021 13:37:59		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==	PÁGINA 8/15



pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==

Si existe desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

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.

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, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan."

Y se establece en las tablas salariales del Convenio colectivo que "La cuantía del salario hora de los eventuales, incluye la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones", previsión que no se contempla en relación a los trabajadores fijos discontinuos.

Continuando con la exposición de la normativa de aplicación, el artículo 38 del ET establece:

"1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. 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.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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".

Por su parte la DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 4 de noviembre de 2003 (que vino a refundir en un único texto las



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaIliPltKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
	ALFREDO MORENO GONZALEZ 02/08/2021 13:37:59		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	pJ3yGC9twSbaIliPltKIBA==	PÁGINA 9/15
			
pJ3yGC9twSbaIliPltKIBA==			

Directivas 93/104 y 2000/334) relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que tiene por objeto establecer las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo y que resulta de aplicación a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, establece en su artículo 7 que:

"1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales. 2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral."

Como recuerda la reciente STS de 19/04/2021 (nº 412/2021), "En materia de vacaciones, es cierto que no hay que olvidar que constituye un derecho que, además de estar reconocido en el art. 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, se califica como principio del Derecho Social de la Unión. Así lo proclama y recuerda la STJUE de 20 de julio de 2016, Maschek, C-341/15, apartado 25 cuando dice que "en virtud del propio texto del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 -disposición que, según dicha Directiva, no admite excepción alguna-, los trabajadores dispondrán de un periodo de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas. Por lo tanto, este derecho a vacaciones anuales retribuidas -que, según constante jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión que reviste especial importancia- se reconoce a todo trabajador, con independencia de su estado de salud (sentencias de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C- 350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 54, así como de 3 de mayo de 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, apartado 28)".

Partiendo de ello, en lo que ahora se está resolviendo y como bien se indica en la sentencia recurrida como por la parte recurrente, en orden a la duración de las vacaciones anuales retribuidas, es indiscutible que rige el principio de proporcionalidad, correspondiéndose su tiempo de disfrute con el de prestación de servicios, en un espacio temporal de un año, de forma que si en ese tiempo no se ha cubierto el periodo de servicios para disfrutar del total periodo de vacaciones, éste lo será en la parte proporcional a la duración de los servicios prestados. Así lo indica el Convenio 132 de la OIT y remarca la Recomendación 98, sobre vacaciones pagadas, en cuyo punto 4, recoge dicho criterio de proporcionalidad (apartado 1) y expresamente refiere que " Debería incumbir al organismo apropiado de cada país determinar los días que no deberían contarse como días de vacaciones pagadas a los efectos de las presentes disposiciones, tales como los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, los días de descanso semanal, los días de ausencia del trabajo motivada por accidente del trabajo o por enfermedad y los períodos de descanso antes y después del parto".

En relación con el concepto de servicios prestados, a efectos de duración de las vacaciones anuales retribuidas, la STJUE de 4 de octubre de 2018, Asunto C-12/17, que se cita en el recurso, recuerda que la finalidad del derecho a las vacaciones anuales es la de permitir que los trabajadores descansen de la ejecución de las tareas, disponiendo así de un periodo de ocio y esparcimiento. Expresamente indica que "Esta finalidad, que distingue el derecho a vacaciones anuales retribuidas de otros tipos de permisos con distintas finalidades, se base en la premisa de que el trabajador ha trabajado efectivamente durante el periodo de referencia". Esto es "el objetivo de permitir al trabajador descansar supone que dicho trabajador haya ejercido una actividad que justifique -para garantizar la protección de su



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
	ALFREDO MORENO GONZALEZ 02/08/2021 13:37:59		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==	PÁGINA 10/15



pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==

seguridad y salud a la que hace referencia la Directiva 2003/88- un período de descanso, ocio y esparcimiento. Por consiguiente, el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe determinarse, en principio, en función de los períodos efectivamente trabajados con arreglo al contrato de trabajo". No obstante, también refiere que en determinados supuestos, ese criterio general no es aplicable, como sucede con las situaciones de enfermedad a los que el propio TJUE ha calificado como periodo efectivamente trabajado o en los permisos de maternidad, siendo consciente de que estas son concretas situaciones que no pueden generalizarse. En ese sentido, se hace eco de lo dispuesto en el art. 5. 4 del Convenio 132 de la OIT que dice: "En las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicios", (que se corresponde con lo que anteriormente hemos recogido de la Recomendación 98) y, con base en todo ello, concluye que " el artículo 7 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una disposición nacional, como la controvertida en el litigio principal, que, a efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas que dicho artículo garantiza a un trabajador respecto de un período de referencia, no considera período de trabajo efectivo la duración de un permiso parental disfrutado por ese trabajador durante el citado período" (el permiso parental de referencia era concedido por hijo menor de dos años durante el cual la relación estaba suspendida).

La STS de 14 de julio de 1997, rec. 4349/1996, que también se cita en el recurso, ciertamente, viene a decir que el calificativo que se une al término de vacaciones, viene a poner de manifiesto la proporcionalidad entre el periodo de descanso y el de prestación de servicios, recordando lo que a tal efecto indica el art. 4.1 del Convenio 132 de la OIT. En ese caso, el debate se centraba en si una suspensión del contrato de trabajo por ERE daba lugar a la reducción del periodo de vacaciones, llegando a la conclusión de que en aquel caso procedía tal efecto pero en atención a la regulación que el convenio colectivo fijaba en relación con la retribución de las vacaciones que las establecía como salario diferido y en atención al total de los salarios y antigüedad devengados en el periodo de 1 de junio a 31 de mayo del año en curso. Esto es, entendía que la retribución de las vacaciones se acomodaba a la de los días de prestación efectiva de servicios y devengo de salarios.

También, en la STS de 7 de febrero de 2006, rec. 25/2005, se debatía cómo se calculaban los días de duración de las vacaciones anuales en periodos de servicios inferiores al año, cuando el convenio colectivo establecía una fórmula a tal efecto, pretendiendo la parte demandante que unos de los términos de la fórmula, el relativo al número de días trabajados, se sustituyera por el de días en alta en al seguridad social -el conflicto afectaba a trabajadores fijos discontinuos con actividad exclusiva durante el curso escolar-. En ese caso, la Sala confirmó la desestimación de la demanda y consideró que la expresión "días trabajados" recogida en el precepto convencional era debidamente interpretada por la empresa a la hora de calcular los días de vacaciones, tomando los realmente trabajados".

Expuesto lo anterior no puede dejar de hacerse expresa mención a la sentencia dictada por el TJUE en asuntos acumulados C-131/04 y C-257/04 a que se refiere el escrito de demanda. En dicha sentencia se resuelven las cuestiones prejudiciales planteadas siguientes:

"1) ¿Son conformes con el artículo 7 de la Directiva (...) las disposiciones de Derecho Nacional que permiten que la retribución de las vacaciones anuales se integre en el salario por hora del trabajador y se pague como parte de la retribución del tiempo de trabajo y no en relación con un periodo de vacaciones efectivamente disfrutado por el trabajador?



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaI1iP1tKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	11/15
			
pJ3yGC9twSbaI1iP1tKIBA==			



2) ¿Se opone el artículo 7 apartado 2 de la Directiva (...) a que el órgano jurisdiccional nacional tome en consideración dichos pagos del empresario, al tratar de conceder al demandante una reparación efectiva con arreglo a las facultades que le confiere la normativa nacional?

Igualmente se planteó como cuestión prejudicial:

1) ¿Una estipulación contractualmente vinculante entre un empresario y un trabajador en la que se establece que una determinada parte del salario abonado al trabajador constituye la retribución de vacaciones de éste (estipulación conocida como "rolled-up holiday pay"), ¿constituye una vulneración del derecho del trabajador a la retribución de sus vacaciones anuales con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva [...] relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo?

2) ¿Sería diferente la respuesta a la primera cuestión si el trabajador percibiera la misma retribución antes y después de la entrada en vigor de la estipulación vinculante de que se trata, de modo que el efecto de la estipulación no fuera abonar una cantidad adicional, sino más bien imputar una parte del salario del trabajador a la retribución de las vacaciones?

3) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿constituye una vulneración del derecho a vacaciones anuales retribuidas establecido en el artículo 7 tener en cuenta dicha cantidad para imputarla a los derechos conferidos por la Directiva?

Y en relación a las cuestiones planteadas y acumuladas por el TJUE en la citada sentencia, se concluye:

"1) El artículo 7 apartado 1 de la Directiva 93/104/CE del Consejo de 23 de noviembre de 1993 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo se opone a que una parte del salario abonado al trabajador por el tiempo efectuado se impute a la retribución de las vacaciones anuales sin que el trabajador perciba, por este concepto, un importe adicional al que se le abona por el trabajo efectuado. No cabe establecer excepciones a este derecho en un contrato.

2) El artículo 7 de la Directiva 93/104 se opone a que la retribución de las vacaciones anuales mínimas en el sentido de dicha disposición sea objeto de pagos parciales fraccionados durante el periodo anual de trabajo correspondiente que se suman a la retribución por el trabajo efectuado y no de un pago por un periodo determinado en el que el trabajador haya disfrutado efectivamente de las vacaciones.

3) El artículo 7 de la Directiva 93/104 no se opone, en principio, a que las cantidades que se han abonado, de manera transparente y comprensible, en concepto de vacaciones anuales mínimas en el sentido de dicha disposición en la forma de pagos parciales fraccionados durante el periodo anual de trabajo correspondiente que se suman a la retribución por el trabajo efectuado se imputen a la retribución de unas vacaciones concretas de las que el trabajador haya efectivamente disfrutado".

Y llegados a este punto, expuesta la normativa y jurisprudencia comunitaria en materia de disfrute de vacaciones así como la normativa nacional y convencional y jurisprudencia de nuestro TS, la cuestión que se plantea en el presente conflicto colectivo deriva de un hecho no controvertido: "La empresa demandada viene abonando a los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, con carácter previo a la denuncia del Convenio



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
	ALFREDO MORENO GONZALEZ 02/08/2021 13:37:59		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==	PÁGINA 12/15



pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==

Colectivo y tras la pérdida de vigencia del mismo, un salario hora con prorrateo de las pagas extraordinarias y de las vacaciones y que se cotizan en Seguridad Social, proceder que es costumbre habitual en el sector de actividad. De esta forma los trabajadores fijos discontinuos y los trabajadores eventuales en la empresa demandada no disfrutaron de vacaciones durante el periodo de campaña".

Estima la actora que tal proceder, ya sea por aplicación expresa de las disposiciones del Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo (en el caso de trabajadores eventuales) ya por la práctica habitual empresarial en el sector de actividad (costumbre del lugar) se opone a la normativa comunitaria pues se abonan las vacaciones de forma prorrateada en el salario/hora de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales impidiéndoles el disfrute de su derecho, esto es, el de disfrutar de vacaciones de forma efectiva con duración proporcionada a la duración del contrato y con abono de las mismas durante el periodo de disfrute, todo ello igualmente de conformidad con lo establecido en el art. 4 del RD 231/2020 que para el caso de trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días establece, en lo que respecta a la retribución de las vacaciones, que dichos trabajadores percibirán conjuntamente con el salario mínimo interprofesional fijado en el artículo 1, la parte proporcional de este correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato y en los demás casos, la retribución del periodo de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Y en efecto la pretensión ha de ser acogida y estimada la demanda en relación a la cuestión analizada, estimación que no implica la desnaturalización de las modalidades contractuales analizadas en modo alguno sino que, más al contrario, supone garantizar del derecho al descanso en los términos consagrados por la normativa nacional e internacional de los trabajadores afectados y sin que el hecho de que haya sido la práctica habitual en el sector de actividad (trabajo en el campo) en esta provincia sin que los trabajadores hasta el momento hubieran planteado controversias ante los tribunales sea óbice para su reconocimiento y respeto. En primer lugar y en relación a los trabajadores fijos discontinuos, ha de advertirse que ni siquiera el extinto Convenio Colectivo de Trabajo en el Campo de Almería preveía el prorrateo de las vacaciones en el salario/hora del trabajador, sino que ha venido implantándose como una práctica empresarial asimilando dichos trabajadores a los eventuales, cuando es evidente que los trabajadores fijos discontinuos son trabajadores indefinidos a pesar de que la prestación de servicios se produzca durante la campaña o período cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborales. Y en relación a los trabajadores eventuales es cierto que el Convenio Colectivo preveía el prorrateo de las vacaciones en el salario/hora, pero tal disposición se opone a la normativa comunitaria e incluso a la normativa nacional pues implica privar a estos trabajadores del derecho a disfrutar de forma efectiva de vacaciones retribuidas, sin perjuicio de las excepciones que se prevén, esto es, de que se proceda a su abono en la parte proporcional al tiempo de prestación de servicios en los supuestos en que no exista coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato.

Por ello la demanda debe ser estimada en relación a las dos primeros pedimentos contenidos en el suplico de la demanda, pues el derecho al disfrute efectivo de vacaciones no es sustituible por compensación económica excepto en caso de conclusión de la relación laboral y constituye un derecho que, además de estar reconocido en el art. 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, se califica como principio del Derecho Social de la Unión que se reconoce a todo trabajador, con independencia de su estado de salud.



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
	ALFREDO MORENO GONZALEZ 02/08/2021 13:37:59		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==	PÁGINA 13/15
 <p>pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==</p>			

CUARTO.- Como última pretensión interesa la actora, por la vía del conflicto colectivo, que se declare que los 20 minutos de los 30 que median entre el horario de mañana y tarde se consideren como tiempo de descanso retribuido de conformidad con el art. 18 del Convenio Colectivo.

En concreto el artículo 18 del Convenio Colectivo establece: "Siempre que la jornada sea igual o superior a cuatro horas consecutivas de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a 20 minutos de descanso que tendrán la consideración de trabajo efectivo".

En el caso de autos consta acreditado que en fecha 16 de octubre de 2017 se extendió Acta de Finalización del Procedimiento previo a huelga ante la Comisión de Conciliación-Mediación en el conflicto colectivo promovido por el comité de empresa frente a la empresa demandada EUROSOL SAT.

Entre los acuerdos alcanzados se establecía: "Cuando la jornada sea superior a cuatro horas continuadas se disfrutará del tiempo de bocadillo en los términos previstos en el convenio colectivo". (Documento 2 de la empresa)

Tras la crisis generada por la Covid 19, en la empresa demandada se implantaron medidas especiales para la prevención de contagios, entre ellos el establecimiento de turnos, la reducción de la jornada para evitar el uso del comedor, o el cierre de la cantina y el comedor para evitar contactos, y a partir del 28 de septiembre de 2020 el horario durante la jornada ordinaria en la empresa quedó fijado de la siguiente forma:

- De lunes a sábado:

Primer horario: de 8:00 a 11:30 horas y de 12 a 16:00 horas
Segundo horario: de 8:00 a 12:00 horas y de 12:30 a 16:00 horas.

Estima la demandada que no se retribuyen los 20 minutos de descanso dado que la jornada no es igual o superior a 4 horas consecutivas de trabajo, interpretación que no comparte esta Juzgadora.

No es que los trabajadores hayan dejado de realizar una jornada superior a 4 horas, sino que para hacer frente a cuestiones ajenas a los trabajadores, esto es, a fin de salvaguardar su seguridad y salud mediante la implantación de medidas para evitar contagios por la situación de crisis originada por la Covid-19, la empresa ha procedido a establecer dos turnos para evitar aglomeraciones en la hora de comida, pero la jornada de trabajo es superior a cuatro horas en los dos turnos, mediando precisamente un descanso de 30 minutos conocido habitualmente como "descanso para el bocadillo". La práctica empresarial es por tanto contraria a lo establecido en el Convenio Colectivo e incluso pactado con los trabajadores, por lo que la demanda ha de ser igualmente estimada en relación al concreto extremo.

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

FALLO

Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por ENKO LYBOV , RENALDAS UZUMECKIS , VOLODIMYR BABYCH, TITO JULIAN CORTES FERRIN y ALFREDO MOLINA LAJARA en su condición de Miembros del Comité de Empresa representados frente a la mercantil SAT EUROSOL, debo declarar y declaro:



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
	ALFREDO MORENO GONZALEZ 02/08/2021 13:37:59		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==	PÁGINA 14/15
 pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==			

1) el derecho de los trabajadores eventuales (con las excepciones hechas en el art. 4 del RD 231/2020) a disfrutar de sus vacaciones proporcionadas a la duración del contrato, retribuyéndolas en el mes de su disfrute sin posibilidad de prorratear el pago de las mismas en el salario hora o, en su defecto, a cobrar las mismas en caso de extinción del contrato en la parte proporcional no disfrutada en caso de no haberlas podido disfrutar con anterioridad a dicha finalización de su contrato temporal;

2) el derecho de los trabajadores fijos discontinuos a disfrutar de sus vacaciones proporcionadas a la duración de la campaña y dentro de la campaña, retribuyendo las mismas en el mes de su disfrute sin posibilidad de prorratear su pago, y

3) que 20 minutos de los 30 que median entre el horario de mañana y tarde se han de considerar como tiempo de descanso retribuido de conformidad con el art. 18 del Convenio Colectivo,

condenando a la parte demandada a estar y pasar por dicha declaración con los efectos legales inherentes.

Notifíquese a las partes la presente resolución, indicándoseles que no es firme y haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, anunciándolo ante este Juzgado de lo Social en el plazo de CINCO DIAS hábiles siguientes a la notificación de la presente sentencia, siendo indispensable que hasta el momento de formalizar la suplicación, si es la parte demandada quién lo interpone, acredite haber consignado la cantidad de 300 € en la cuenta de este Juzgado (artículo 229 de la LRJS), y asimismo acredite haber consignado la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse esta última consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista (artículo 230 de la LRJS). Los números de cuenta de este Juzgado de lo Social nº 2, abiertos en Banco Santander, son para quien este obligado a acreditar, en el momento de anunciar el recurso, haber ingresado el importe de la condena "De recursos", nº 0232 0000 dígito 65 "seguido del número de expediente"; y acreditar igualmente haber efectuado el depósito especial de 300 €, en la cuenta titulada "De Depósitos, 300 €", nº 0232 0000 dígito 36"seguido del número del expediente"

Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN. Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por SS., estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

Los datos que constan en esta Resolución y demás que obran en el expediente lo son a los exclusivos efectos del procedimiento, sin que esté autorizada su utilización para una finalidad diferente. Cualquier utilización no autorizada de datos de carácter personal, podrá dar lugar a la exacción de las responsabilidades previstas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, sobre Protección de Datos de Carácter Personal y, en su caso, devengar en responsabilidades penales, según la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre sobre el Código Penal.



Código Seguro de verificación:pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LOURDES CANTON PLAZA 02/08/2021 13:36:03	FECHA	02/08/2021
	ALFREDO MORENO GONZALEZ 02/08/2021 13:37:59		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	15/15
 pJ3yGC9twSbaIliP1tKIBA==			

