Roj: STSJ PV 2919/2014 - ECLI:ES:TSJPV:2014:2919
Id Cendoj: 48020340012014101477
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social
Sede: Bilbao
Sección: 1
Nº de Recurso: 1602/2014
Nº de Resolución: 1657/2014
Procedimiento: Recurso de suplicación
Ponente: FLORENTINO EGUARAS MENDIRI
Tipo de Resolución: Sentencia

**RECURSO Nº:** Suplicación / E_Suplicación 1602/2014

**N.I.G. P.V. 48.04.4-14/002022**

**N.I.G. CGPJ** 48.020.44.4-2014/0002022

SENTENCIA Nº: 1657/2014

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

**DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 23 de septiembre de 2014.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/a Iltmos/a. Sres/a. D. **FLORENTINO EGUARAS MENDIRI**, Presidente en funciones, D. JOSÉ LUIS ASENJO PINILLA y Dª. ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA, Magistrados/a, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

***S E N T E N C I A***

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Enma contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 5 de los de BILBAO (BIZKAIA) de fecha 6 de mayo de 2014 , dictada en proceso sobre TDF, y entablado por Enma frente a **WORLD DUTY FREE GROUP ESPAÑA SA** .

Es Ponente el Iltmo. Sr. Magistrado D. **FLORENTINO EGUARAS MENDIRI**, quien expresa el criterio de la Sala.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO** .- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

" **1º** .- La actora Enma , viene prestando servicios para la empresa WORLD DUTY FREE GROUP ESPAÑA S.A., con una antigüedad de 24/09/99, categoría profesional IV (vendedora), y salario mes de 1.217,06 euros con p/p.

**2º** .- La demandante reside en Portugalete y presta sus servicios en el aeropuerto de Bilbao, en el que los horarios son: turno de mañana de 6.00 a 14.18 horas de lunes a domingo; turno de tarde de 13.42 a 22.00 horas de lunes a domingo, realizando dos días de mañana, dos de tarde y dos libres.

La empresa tiene mayor carga de trabajo durante los fines de semana, sobre todo los domingos, coincidiendo con los días de mayor venta. En dicho centro de trabajo hay 12 empleados, de los cuales una estaba contratada para sustituir un período de descanso maternal hasta el 16/03/14, tres -entre ellos la actora- tienen reducción de jornada por guarda legal, un trabajador sustituye la reducción horaria de una de las anteriores, y otros dos tienen fecha fin de contrato 8/06/14 y 17/01/17.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

**3º** .- Tras el nacimiento de su hija Ana el NUM000 /06 le fue reconocido por Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 un derecho a la reducción de jornada con horario de 9.00 a 14.30 horas de lunes a domingo.

Posteriormente, por Sentencia de 20/02/08 dictada por el Juzgado de lo Social de Bilbao nº 3 (autos 872/07) un horario de 10.00 a 15.30 horas de lunes a viernes (ahora es de 9.30 a 15.05 horas), desarrollando una jornada parcial del 65%.

Dicha Sentencia, en su fundamento jurídico segundo, hace referencia al art. 37.5 ET , y al cuidado de un hijo menor de *6 años* .

**4º** .- El 25/11/13 tuvo a su hijo Federico .

**5º** .- En fecha 13/01/14 solicitó a la empresa la prórroga del horario concedido hasta el 11/02/15.

En fecha 17/01/14 solicitó reducción de jornada, manteniendo el mismo horario, para cuidar a su hijo Federico .

**6º** .- La empresa contestó mediante comunicación escrita de fecha 29/01/14, en la que manifestaba:

"Muy señora nuestra:

Acusamos recibo de su escrito de 17 de los corrientes por el que solicita disfrutar once días de vacaciones pendientes correspondientes al año 2013, así como al disfrute de un permiso de lactancia acumulado establecido en el artículo 41 D) de del Convenio Colectivo vigente.

Atendiendo a estas dos solicitudes tengo el gusto de comunicarle la concesión de las mismas en los términos por Vd solicitados:

- Vacaciones del 17 de Marzo al 27 de Marzo de 2014, ambos inclusive.

- Permiso de lactancia acumulado de 28 de Marzo a 27 de Abril, ambos inclusive.

En cuanto a la tercera solicitud incluída en el mismo escrito y referida a la reducción de jornada por razón de guarda legal en los términos por Ud solicitados queremos significarle lo siguiente:

La actual distribución horaria establecida en sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Bilbao qué Ud viene disfrutando (solicitada por Ud hasta el 11 de Febrero de 2014), se refiere a la reducción de jornada por razón de guarda legal de su hija Ana , nacida el NUM000 de 2006 y a las circunstancias familiares y personales que en ese momento concurrían.

La nueva solicitud de reducción de jornada por guarda legal de su hijo Federico , nacido el NUM001 de 2013, no conlleva, como Ud presupone, una concreción horaria condicionada a la prestación de servicios en un turno individualizado que no figura entre los establecidos en el centro.

Como ya le ha sido explicado en otras ocasiones, lo que Ud plantea no es asumible en el eje de la organización del trabajo, ya que supone una alteración del actual sistema de turnos que está establecido en el centro de trabajo en el que Ud presta sus servicios y que tiene actividad de lunes a domingo. Asimismo, como Ud bien conoce, la organización del trabajo es competencia reconocida de la empresa. Según se establece en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37.5 y 37.6 ) la reducción de jornada debe concretarse diariamente sobre la jornada ordinaria, no pudiendo acumularse la reducción con el fin de alterar la secuencia de trabajo, como Ud pretende.

En la confianza de que encontrará una solución a sus necesidades de conciliación entre las posibilidades organizativas del centro, le ruego se ponga en contacto con D. Melchor , Jefe de Recursos Humanos de la Dirección Territorial a la que Ud está adscrita, para confirmar el inicio de la reducción de jornada del 33% por razón de guarda legal de su hijo Federico por Ud solicitada que podrá ser iniciada el próximo 28 de Abril de 2014 y hasta la fecha en la que su hijo cumplan los 12 años de edad, toda vez que Ud efectúe la concreción horaria que se le solicita en el párrafo anterior.

Atentamente."

**7º** .- La actora solicitó en el procedimiento de ejecución de la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Bilbao nº 3 (autos 872/07) la prórroga de los efectos hasta que su hija Ana cumpliera los 12 años; suspendiéndose el presente procedimiento hasta que se dictó Auto el 5/03/14 por el que se le denegó a la actora la solicitud basándose en que la causa de la prórroga interesada es el cuidado de otro menor. Frente a dicho Auto, la actora interpuso recurso de reposición que fue desestimado por Auto de 8/04/14 basándose en

los mismos argumentos que el recurrido. Autos que obran en la prueba documental de la parte demandada y que se dan por reproducidos.

**8º** .- La actora se incorporó al trabajo el 28/04/14 tras disfrutar del permiso por maternidad, vacaciones y lactancia, realizando desde entonces el mismo horario que tenía antes de la baja.

**9º** .- La actora es delegada sindical.

**10º** .- Las relaciones entre las partes se rigen por el Convenio Colectivo de Aldeasa SA, que, aportado por la demandada como doc. 13, se da por reproducido. En su art. 42 reza: "... *podrán concretar la elección de horario dentro de las secuencias establecidas en el centro* ...".

**SEGUNDO** .- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que, desestimando la demanda formulada por Enma frente a WORLD DUTY FREE GROUP ESPAÑA S.A. debo absolver y absuelvo al demandado de cuanto en las misma se les reclama."

**TERCERO** .- Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado por WORLD DUTY FREE GROUP ESPAÑA S.A..

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El Juzgado de lo Social nº 5 de los de Bilbao dictó sentencia el 6-5-14 en la que desestimó la demanda interpuesta por la beneficiaria relativa a la reducción de jornada en turno de mañana de 9:30 a 15:05 horas, en una jornada parcial del 65%, por entender que, básicamente, no le corresponde el derecho a tenor del art. 37,5 ET , en cuanto que respecto a su primer hijo el lapso temporal que comprende es hasta los seis años; en orden a su último vástago, tampoco, y ello porque su jornada ordinaria es por turnos, y de aquí el que no pueda ajustarse a una petición que solamente comprende el turno de mañana.

**SEGUNDO.-** Frente a la anterior sentencia interpone recurso de suplicación la parte actora y en los dos primeros motivos, por la vía del apdo. b) del art. 193 LRJS , pretende dos nuevos hechos probados relativos a la convivencia en el domicilio de la demandante y sus dos hijos, y que estos tienen padres distintos. Ambas circunstancias constan en la sentencia recurrida, y es conocido el criterio de que la revisión es limitada, adquiriendo valor fáctico aquello que consta en la fundamentación jurídica ( TS 16-4-04, recurso 1675/03 ). En consecuencia, constando en el fundamento de derecho cuarto que el padre de Federico no convive con la familia, y no desacreditándose, fundamento de derecho segundo, que el padre de éste último es distinto a aquel de Ana , ambas circunstancias son reiterativas dentro de la revisión.

El motivo tercero, por la vía del apdo. c) del art. 193 LRJS denuncia la infracción del art. 37 ET , 39 y 9 CE , 222 LEC y 1 y 6 del Código Civil . En síntesis viene a señalar que se le aplica a la reducción de jornada que mantenía por su hija Ana , desde 2006, el régimen de ampliación por reducción de menores hasta 12 años, pues no existe normativa que establezca un efecto diferente, tanto en cuanto a la Disposición Transitoria VII de la Ley Orgánica 3/2007 , como a la reforma del RDL 16/2013. A ello añade que si se declaró una reducción de jornada conforme a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Bilbao de 20-2-08 , un concreto porcentaje de reducción, el mismo debe mantenerse, por aplicación del principio de jerarquía normativa, sin que los cambios legislativos supongan una variación de los parámetros de la concesión.

Entendemos que asiste la razón a la demandante en este motivo del recurso. Los motivos para acceder a ello son distintos.

En primer término toda la aplicación de la normativa afectada debe partir de los postulados interpretativos del Tribunal Constitucional, y en concreto de la sentencia de 15-1-07, 3/2007 y del auto posterior de 12-1-09, 1/2009 y TS 21-3-11, recurso 54/10 . En estas resoluciones se define el derecho contemplado en el art. 37,5, como una medida paliativa de la discriminación indirecta por razón de sexo, y se contempla la integración de los ámbitos de producción y reproducción con un ajuste a la razonabilidad y practicidad de la previsión, evitándose soluciones ajenas a la finalidad de la norma, o interpretaciones en las que, a la postre, se obtenga un resultado contrario a la eficacia de la reducción de la jornada y a la conciliación de los derechos tanto de maternidad, como de familia, como al trabajo. Este punto inicial, al que alude la impugnación del recurso, es básico para comprender los perfiles y parámetros en los que se desenvuelve un elemento de la realidad sociológica dentro del derecho, como es tanto el derecho de incorporación de la mujer al trabajo, como el tratamiento de igualdad y mantenimiento que ello supone, dentro de la tendencia actual al equilibrio, y al reparto de los costes de reproducción en los distintos ámbitos privados, tanto empresariales como domésticos.

En segundo lugar, es claro que cualquier ampliación de los marcos de desarrollo de un derecho tienden a ser aplicables en toda su extensión, de manera que los beneficios, salvo que se establezca por el legislador otra previsión, no queden ceñidos a proyecciones de futuro, y puedan invadir el desarrollo de los derechos que se encuentran en vigor. De aquí el que entendamos que ni la Ley Orgánica 3/2007, en su Disposición Transitoria VII, ni el RDL 16/2013 , contengan una norma limitativa de la aplicación del derecho que ahora se cuestiona, pues ambas normas establecen derechos transitorios pero en ninguno de los casos referentes a la reducción de jornada por maternidad. En efecto, como indica el recurrente la Disposición Transitoria VII de la LO 3/2007 se está refiriendo a suspensiones de contrato, y las reducciones de jornada no son las mismas situaciones, siendo que, expresamente, esta Ley Orgánica se estaba refiriendo a estas suspensiones. Tampoco el RDL 16/2013 señala en absoluto ninguna limitación o alcance del derecho, por lo que, a nuestro entender, ante la carencia de normativa transitoria, es lo adecuado el que la nueva ventaja o ampliación de márgenes del derecho tengan cabida en las situaciones generadas con la normativa anterior, y beneficien a estos hechos causantes previos con las ampliaciones correspondientes.

En esta misma línea se fija la misma interpretación efectuada por la empresa en aplicación de su convenio, y la prórroga hasta los ocho años que ha efectuado en favor de la demandante, a nuestro entender con acertado pero obligado criterio.

En tercer término, no entendemos que haya existido un cambio en la normativa que suponga la desarticulación del derecho concedido y el ajuste a nuevos parámetros, criterios o requisitos para la concesión. Nos explicamos, por un lado, la introducción de un término de jornada *"diaria"* no especifica sino la referencia a que por día de trabajo se produzca una efectiva reducción, que compagine, realmente, esa necesidad diaria de atención al descendiente, en una asistencia continuada. Nada nuevo aporta el dato, y mucho menos en una interpretación restrictiva del derecho del trabajador, pues lo único que determina es un parámetro de especificación de la jornada, diaria, pero sin ninguna otra incidencia. De aquí el que no sea posible establecer que el derecho reconocido de reducción de la jornada quede impedido por ese nuevo referente a jornada diaria, pues ello significará que diariamente se module la reducción, pero en modo alguno supone una merma, cambio de criterio, o posible variación de lo reconocido previamente, y más en un caso como el actual donde la reducción se practicaba en una jornada diaria. En segundo lugar, tampoco encontramos que la remisión al convenio colectivo suponga una restricción de la prerrogativa concedida al trabajador, pues es claro que según el argumento que se maneja, difícilmente tendría aplicación el derecho del legislador en favor de la trabajadora. Así es: si el argumento para denegar la reducción de jornada es, según se argumenta, que como se establece una necesidad de acuerdo con el empresario, si no existe ese acuerdo no se concede el derecho, el mismo quedaría, realmente, a la disponibilidad de una de las partes, quebrándose el art. 1256 del Código Civil que es aplicable en todo contrato ( TS 8-11-11, recurso 409/11 ); además se privaría de eficacia al tratamiento de un derecho que supera el marco legal para introducirse en el constitucional, siendo que la interpretación que debe efectuarse de la normativa es básica, pudiendo los negociadores colectivos ampliar tanto el marco de concesión como los supuestos, pero en modo alguno otorgar facultades reductoras de los márgenes de aplicación del derecho en contra de la misma normativa legal, y en concreto de los parámetros que establece el art. 35,5 ET . Esta es la interpretación que debe darse al art. 37,6 ET , donde existe un derecho no solo de elección por parte del trabajador del disfrute del permiso o la reducción, sino de un deber de primar los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral con las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Y, en cuarto término, y enlazando con lo anterior, no basta con atribuir en términos generales al ámbito de la libertad de empresa, las facultades de organización y dirección empresarial, o las necesidades de plantilla y de atención a la actividad productiva de la empresa para denegar la petición de reducción de jornada. No basta porque el equilibrio necesario entre el derecho de conciliar la vida familiar, en una adecuación a las necesidades empresariales, debe partir de ese derecho constitucional, y del esfuerzo que realiza la trabajadora en la pérdida del salario, que se corresponde con el del empresario de ajustar y adecuar su actividad productiva y el elemento de trabajo que repercute en ella, pues de otro modo sería una carta en blanco, una facultad unilateral, arbitraria e incontrolable la que correspondería al empleador, reiterándose que en ese caso, si así se estableciese esta facultad, volveríamos a aquel veto que hemos indicado y que proviene del mismo art. 1256 del Código Civil .

No es la trabajadora la que debe probar ni su necesidad doméstica, ni su ausencia de otros resortes para atender a la conciliación familiar, ni la disponibilidad de la empresa para acceder a su petición; su derecho obliga a que sea el empresario el que muestre de forma clara e indubitada la excepcionalidad de la denegación de la reducción, gravándosele con la carga de mostrar en términos reales y efectivos la imposibilidad, para que a partir de ella puedan establecerse unos módulos o criterios a raíz de los cuales se ajusten las necesidades

de reducción de la jornada de la trabajadora y de la producción empresarial. De aquí el que los parámetros que fija la sentencia recurrida por necesidades de ajuste de horarios según la plantilla que se señala en el hecho probado segundo, se muestran insuficientes, pues lógicamente todo cambio por reducción de la jornada va a su suponer una variación o modificación de la plantilla, pero ello es el prius fáctico del que debe partirse, y lo que debe darse es una solución, no simplemente enunciar el aserto conocido.

**TERCERO.-** Parte de las consideraciones a las que anteriormente hemos aludido eran necesarias por cuanto que, a nuestro entender, lo que corresponde es la prórroga de la primera reducción por aplicación del beneficio normativo, y de aquí el que resulte inoperante cualquier otra cuestión, pues esa concesión, recordemos judicial, establecía un horario, y el mismo debe continuarse. Añadamos, y ello repercute en lo anterior, que, lo señala también el recurso, ha sido posible atender a esa situación, y, la misma partía también de un trabajo a turnos. Parece necesario apuntar, aunque también era estimable la petición subsidiaria, y por tanto la denuncia que se efectúa en el siguiente motivo, cuarto del recurso, el derecho a una nueva reducción por el segundo hijo, sin que deba atribuirse a la trabajadora una carga o gravamen de demostrar una situación, pues es claro que pide la conciliación por actualización de la misma, y ello con independencia de cualquier margen personal que quiera tenerse en cuenta, pues no olvidemos que es una reducción que implica también una pérdida equilibrada y correlativa del salario. Y nos adentramos en uno de los problemas que late en todo el proceso, tanto en instancia como en suplicación, y que es si ese derecho de reducción incide sobre los turnos, o bien la disminución de jornada es correlativa y paralela a los turnos que se desarrollen por la trabajadora. Nos volvemos a atener a la jurisprudencia constitucional que hemos indicado, y una evidencia, si la reducción se va a realizar en turnos donde la asistencia se muestra ineficaz, ésta queda sin contenido. No creemos que exista ninguna limitación para que la reducción determine un ajuste del horario de la trabajadora a las franjas ordinarias en las que puede acomodarse al ámbito doméstico y familiar. Y, sí que creemos que si la empresa muestra que la situación generada supondría una excepcionalidad de tal calibre que la concesión de la reducción en una jornada como la que ahora examinamos, produciría un importante menoscabo o trasgresión de la actividad productiva, pudiera enmendarse o variarse este criterio, pero lo que no es posible es admitir en términos generales que aquello que debe ser lo excepcional se convierta en lo general, y sea la trabajadora la que a la postre quede limitada en la reducción.

En definitiva, por tanto: la disminución de la jornada en modo alguno impide que la que se vaya a realizar sea en un turno, y no en los que venía realizándose previamente; y, de otro lado, esta regla general implica que el derecho de elección de la trabajadora sea el que se prime, salvo excepciones.

En consecuencia es estimado el recurso en su cuestión de fondo. Resta analizar los dos últimos motivos que se refieren a los daños y perjuicios. Descartamos la posibilidad de encontrar una limitación, cercenamiento o vulneración del derecho de la actividad sindical. Si tenemos en cuenta que esta se desarrolla en ese ámbito general de constituir sindicatos, afiliarse a los mismos y desarrollar la actividad sindical ( TS 19- 12-13, recurso 555/13 y TC 21-7-08, 40/08 ), de manera que directamente se proteja cualquier tipo de represión o sanción por esa actividad sindical (TS 22-12-08, recurso 178/08), nuestra conclusión es que en este proceso no consta ninguna referencia a una vulneración del derecho sindical, por lo que se desestima la conculcación del mismo; tampoco parece que haya una voluntad supresora del derecho a la tutela judicial efectiva, pues lo que han existido son criterios distintos de aplicación del derecho, pero, aquí sí que encontramos que la demandante, objetivamente, ha debido acudir en tres ocasiones a distintos procedimientos judiciales, y en tal sentido la explicación que remitió la empresa el 29-1-14, se reducía a señalar que no existía un turno individualizado, y que el centro en el que se prestaban servicios tiene actividad de lunes a domingo, siendo que la organización de la empresa es competencia de la misma no pudiéndose acumular la reducción con el fin de alterar la secuencia de trabajo como se pretendía. Esta respuesta es claramente insuficiente, lo es en el marco de las resoluciones previas y del derecho pedido, y por tanto supone una vulneración de la cualidad sexual de la demandante, por lo que se considera que debe ser reparado el perjuicio causado, por lo que no encontrándose desproporcionado los 3.000 euros que se solicitan por ello se conceden (desglosados en 1000 euros por proceso), si bien se rechazan los otros 7.000 pedidos y el resto de peticiones.

De todo lo anterior se desprende la estimación de la demanda, en su parte sustancial, sin costas.

Vistos: los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación

## FALLAMOS

Se estima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Bilbao de 6-5-14 , procedimiento número 219/14, por don Xabier Núñez Irueta, procurador de los Tribunales que actúa en representación de doña Enma , y con estimación de su demanda, se declara su

derecho a la reposición a la situación de reducción de jornada que venía disfrutando de lunes a viernes, hasta que su hija doña Ana cumpla 12 años, condenando a la empresa World Duty Free Group España, S.A. a estar y pasar por esta declaración y a su cumplimiento efectivo, y a que le abone la suma de 3.000 euros por daños morales, sin costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

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

E/

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el Iltmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

**ADVERTENCIAS LEGALES.-**

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar** , al *preparar* el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000- 66-1602-14.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-1602-14.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del regimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

Roj: SAN 879/2015 - ECLI:ES:AN:2015:879
Id Cendoj: 28079240012015100044
Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 16/2015
Nº de Resolución: 49/2015
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
Tipo de Resolución: Sentencia

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

**MADRID**

***SENTENCIA: 00049/2015***

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Secretaría D./Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA Nº: 49/15**

**Fecha de Juicio:** 17/3/2015

**Fecha Sentencia:** 23-3-15

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000016 /2015

**Proc. Acumulados:** 40-15

**Materia:** CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente:** EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

**Demandante/s:** FEDERACION DE SERVICIOS DE UGT, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F)

**Demandado/s:** CGT, TRANSCOM WORDLWIDE SPAIN, COMISIONES OBRERAS CCOO, UNION SINDICAL OBRERA

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMATORIA

**Breve Resumen de la Sentencia:** *Reducción de jornada por guarda legal y por motivos familiares. La AN estima la demanda y declara que el derecho a la reducción de jornada no comporta, con base al redactado del art 37.5 ET introducido por el RDL 3/12, que dicha reducción deba ejercerse necesariamente dentro de los márgenes de jornada diaria de trabajo, sino que en aplicación del precepto del convenio que lo regula, al que remite el art.37.6 del ET corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.*

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

-

GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

**NIG:** 28079 24 4 2015 0000020

ANS105 SENTENCIA

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000016 /2015**

Procedimiento de origen: /

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

**SENTENCIA 49-15**

**ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:**

**D./Dª** RICARDO BODAS MARTÍN

**ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS**

**D.** JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ,

**Dª** EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

En MADRID, a veintitrés de Marzo de dos mil quince.

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

**EN NOMBRE DEL REY**

Han dictado la siguiente

**SENTENCIA**

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000016/2015 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS DE UGT, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), contra CGT, TRANSCOM WORDLWIDE SPAIN, COMISIONES OBRERAS CCOO, UNION SINDICAL OBRERA sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Según consta en autos, el día 20 de enero de 2015 se presentó demanda por D. José Félix Pinilla Porlan, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeS-U.G.T), contra la mercantil TRANSCOM WORDLWIDE SPAIN, S.L.U siendo partes interesadas las siguientes:

Secciones sindicales con presencia en la empresa demandada: COMISIONES OBRERAS (CC.OO), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), sobre CONFLICTO COLECTIVO.

En fecha 13 de febrero de 2015 se presentó demanda por D. PEDRO POVES OÑATE, letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en nombre y representación de la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), contra la empresa TRANSCOM WORLDWIDE SPAIN, SLU. Siendo Interesados: FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT. FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CCOO SERVICIOS), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT). Sobre, CONFLICTO COLECTIVO. Acordándose la acumulación de ambas demandas por auto de 18 de febrero de 2015.

**SEGUNDO.-** La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 17/3/2015 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

**TERCERO.-** Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que los demandantes se afirmaron y ratificaron en su demanda, exponiendo sus argumentaciones y solicitando se dicte sentencia por la que se declare:

El derecho de los trabajadores de TRANSCOM a que la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal se disfrute sin más requisitos o limitaciones que las que aparecen contempladas en los artículos 32 y 33 del Convenio Colectivo de Contact Center , y en consecuencia, sin que la empresa les pueda exigir que dicha concreción horaria se realice obligatoriamente dentro de su jornada ordinaria "diaria"; condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración.

CSI-F solicita que se declare el derecho de los trabajadores de la empresa TRANSCOM WORLDWIDE SPAIN, SLU a realizar la concreción horaria de la reducción de jornada por motivos familiares respecto de su "jornada ordinaria" según el art. 32 y 33 del convenio colectivo de referencia, como elemento paccionado de mejora sobre el art. 37.5 ET y el concepto "jornada diaria", y consecuentemente declare nula la conducta de la empresa de negar dicha concreción horaria sobre la jornada ordinaria.

Oponiéndose la empresa demandada por los motivos que argumento, todo ello en los términos que resultan del acta del juicio y de la grabación de la vista oral.

.

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

HECHOS CONTROVERTIDOS:

-La empresa no exige la reducción de jornada diaria en todos los casos sino que analiza caso por caso.

-En el convenio no se pretendió mejorar la normativa legal, se remitían a los mínimos legislativos.

-Se aplica indistintamente a hombres y mujeres.

HECHOS PACIFICOS:

-Se firmó el 23.5.12 el convenio entre la fecha del RDL 3/2012 y su plasmación final en la Ley 3/12 de 6 de julio.

**QUNITO.-** Recibido el pleito aprueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

**SEXTO** .- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguiente

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** TRANSCOM WORLDWIDE SPAIN es una empresa de ámbito estatal, que presta servicios, en el sector de Contact Center, y viene aplicando el convenio sectorial, contando con centros de trabajo en varias comunidades autónomas. (Hecho conforme).

**SEGUNDO.-** Una trabajadora de la empresa solicitó la concreción horaria por cuidado de hijos dentro de su jornada ordinaria semanal, respondiendo la empresa que tras la reforma laboral que entró en vigor el pasado día 12 de Febrero del 2012, en aplicación del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores , concretamente en su apartado 5, precisa que quien por razones de guarda legal deba cuidar a un menor de ocho años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe un actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo «diaria» entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con disminución proporcional del salario.

En consecuencia de lo anteriormente citado y teniendo en cuenta que su contrato de trabajo establece que la distribución de su jornada semanal es de (lunes a domingo), su reducción de jornada aprobada el 19 de Febrero de 2014 debe incluir los fines de semana que por convenio le corresponda trabajar, descansando los fines de semana que establece el convenio colectivo de aplicación en su artículo 25 como lo venía haciendo hasta la fecha.

Por los motivos anteriormente indicados le informamos de la inviabilidad de su petición y por ello, de la denegación de la misma. (Descriptor 38).

**TERCERO.** -Se presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo haciendo constar que la empresa aplica el Articulo 37 del Estatuto de los trabajadores en su apartado 5 que se vio modificado con la entrada en vigor de la Ley 3/2012 de 6 de julio de 2012 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado. Laboral que establece "Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la duración de aquella." (Descriptor 35).

La inspección de trabajo procede a formular requerimiento a la referida sociedad para que con carácter inmediato de cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 32 y 33 del convenio colectivo de aplicación, sin perjuicio de las acciones que se puedan ejercitar ante la jurisdicción competente. (Descriptor 36).

**CUARTO.-** El 12 de diciembre de 2014 tuvo lugar la reunión de la Comisión Paritaria de interpretación del v Convenio Colectivo de Contact Center en la que no se logró un acuerdo sobre concreción horaria. (Descriptor 15).

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

**QUINTO.-** En fecha 16 de enero de 2015 se celebró el procedimiento de mediación promovido por FeS-UGT con el resultado de, falta de acuerdo. (Descriptor 2 y 14)

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de las pruebas que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

**SEGUNDO.** -Se solicita en las demandas que se declare el derecho de los trabajadores de TRANSCOM a que la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal se disfrute sin más requisitos o limitaciones que las que aparecen contempladas en los artículos 32 y 33 del Convenio Colectivo de Contact Center , y en consecuencia, sin que la empresa les pueda exigir que dicha concreción horaria se realice obligatoriamente dentro de su jornada ordinaria "diaria".

CSI-F solicita que se declare el derecho de los trabajadores de la empresa TRANSCOM WORLDWIDE SPAIN, SLU a realizar la concreción horaria de la reducción de jornada por motivos familiares respecto de su "jornada ordinaria" según el art. 32 y 33 del convenio colectivo de referencia, como elemento paccionado de mejora sobre el art. 37.5 ET y el concepto "jornada diaria", y consecuentemente declare nula la conducta de la empresa de negar dicha concreción horaria sobre la jornada ordinaria.

El legal representante de la empresa demandada alegó la excepción de inadecuación de procedimiento y, en cuanto al fondo, considera que, desde la reforma laboral del RDL 3/2012, la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal y por motivos familiares, solo es posible hacerse dentro de la jornada ordinaria "diaria" del trabajador que la solicita. Habiéndose suscrito el convenio con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012 que no era definitivo y cuando entró en vigor la Ley 3/12 de 6 de julio que consolida la redacción del Real Decreto, el convenio ya estaba negociado. En las actas del período de negociación se remiten a los mínimos, salvo cuestiones objeto de negociación expresa sin que se pueda declarar el derecho absoluto reclamado sin límite alguno.

**TERCERO** .-En cuanto a la excepción de inadecuación de procedimiento, se ha de precisar que la modalidad procesal de conflicto colectivo es la adecuada para resolver la cuestión ahora examinada, ya que concurren los elementos configuradores de la citada modalidad. En efecto, aparece el elemento subjetivo, que es la existencia de un grupo homogéneo definido por caracteres objetivos que lo configuran, ya que el conflicto afecta de forma indiferenciada a todos los trabajadores que prestan los servicios en la empresa demandada TRANSCOM WORDLWIDE SPAIN, S.L.U. Asimismo se aprecia la concurrencia del elemento objetivo, que consiste en la presencia de un interés general que reside en el grupo, a saber, en los supuestos de reducción de la jornada por motivos familiares, la forma de determinar la concreción horaria y el periodo de disfrute de la reducción para todo el colectivo de trabajadores de la empresa. No afecta a la adecuación del procedimiento seguido el que el interés sea «individualizable» y pueda tener incidencia diversa en cada uno de los componentes del grupo. Se rechaza, por tanto, la excepción.

**CUARTO.-** La pretensión actora objeto del presente conflicto deriva de la actuación empresarial consistente en la interpretación del art. 33 del Convenio Colectivo , al entender la empresa que tras la reforma del RDL 3/2012 del art. 37.5 , la concreción horaria sólo se puede realizar en modo diario, esto es, entiende que es una norma imperativa absoluta, no mejorable por negociación colectiva.

Para dejar delimitado los términos jurídicos del presente conflicto, conviene realizar las siguientes consideraciones, atendidas las argumentaciones que las partes efectuaron en el acto de juicio:

1) El vigente Convenio Colectivo de Contact Center (publicado en el BOE n° 179, de 27 de julio de 2012), establece lo siguiente:

"Artículo 32. Reducción de la jornada por motivos familiares.

2." *(...) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.*

*3. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.*

*4. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa* . (...)".

"Artículo 33. Concreción horaria y determinación del período de disfrute.

*"La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en este capítulo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberé preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria"*

2) Partiendo de la realidad expuesta, la demanda debe tener favorable acogida pues si bien es cierto que la actual redacción del Art. 37.5 del ET , que está vigente desde el día 12.02.2012 (D.F. Decimosexta del RD-L 3/2012), es la siguiente:

«5 . *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.»*

El artículo 37.6 ET dispone *"(...) los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5 (relativo a la reducción de jornada por guarda legal o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial) en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas (...)".*

3).En el presente caso, se ha de significar que el Convenio Colectivo fue suscrito en fecha 23 de mayo de 2012, esto es, con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, cuya Disposición Final Primera, modificó la redacción del primer párrafo del Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores , introduciendo la palabra "diaria". Y pese a ello, se mantuvo la redacción recogida en precedentes convenios, lo que evidencia que la intención de las partes fue mantener el contenido del precepto mejorando la regulación estatutaria.

4).La alegación de la parte demandada relativa a la provisionalidad del Real Decreto carece de apoyo legal porque la norma entró en vigor en fecha 12/02/2012, es cierto que la disposición final primera de la ley 3/2012 ratificó la anterior redacción, significando que, la actual redacción del Art. 37.5 del ET , está vigente desde el día 12.02.2012 (D.F. Decimosexta del RD-L 3/2012).

5).En cualquier caso, aunque el convenio fuera anterior a la modificación del artículo 37.5 del ET se llegaría a la misma solución si se tiene en cuenta que el convenio colectivo se integra en el sistema de fuentes laborales y más en concreto en el art. 3.1.b) del Estatuto de los Trabajadores . Esto significa que a la situación de concurrencia generada por el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de regulación de la relación laboral serán de aplicación las reglas de solución de concurrencia que establece el art. 3 ,para la concurrencia entre ésta y los convenios colectivos : los principios de jerarquía y modernidad; la prevalencia de las normas de Derecho necesario absoluto, el principio de norma más favorable y la preferencia aplicativa de "los mínimos de Derecho necesario. (.)

Así pues, será de aplicación el artículo 3.3 ET , según el cual los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Nos hallamos ante un supuesto de normas legales que fijan condiciones mínimas. En estos supuestos la ley, sin intención de plenitud o monopolio, se limita a fijar unas condiciones «mínimas», que en cuanto a tales son también imperativas, pero que, precisamente en cuanto mínimas, dejan abierta la posibilidad de ser elevadas a mejoradas por otras normas, básicamente por los convenios colectivos. Es el caso del artículo 37.6 ET que reenvía al Convenio Colectivo que podrá establecer criterios para la concreción horaria.

Es claro que la solución solo puede llevar a entender aplicable la regulación del art. 33 del convenio colectivo. Frente a la del ET al ser aquella más favorable para los trabajadores, debiendo tener por tanto una aplicación preferente.

6).En cuanto a interpretación que deba hacerse del contenido del artículo 33 del convenio ,con carácter general, dado el carácter mixto del Convenio Colectivo -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los artículos 3 , 4 y 1281 a 1289 CC ( SSTS 18/06/08 y 04/04/11 -rco 02/10 -). Esto determina que en la interpretación de los CC deben combinarse los criterios de orden lógico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes,...- que las palabras son el medio de expresión de la voluntad y han de presumirse que son utilizadas con corrección, de manera que «no debe admitirse cuestión sobre la voluntad cuando en las palabras no existe ambigüedad», en otras palabras, si los términos son claros y no dejan duda sobre la intención de los pactantes habrá de estarse al sentido literal de las cláusulas, conforme al artículo 1281 Código Civil STS 11/05/00 , «la finalidad de los cánones hermenéuticos determinados en el artículo 1281 CC radica en evitar que se tergiverse lo que aparece claro o que se admita, sin aclarar, lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto, las palabras empleadas, y, en el segundo, la intención evidente de los contratantes»

Y en este asunto los términos empleados son plenamente claros y no ofrecen discusión, partiendo del precepto convencional de que se trata: artículo 33 del vigente Convenio Colectivo de Contact Center ; donde se afirma literalmente que « La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en este capítulo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria."

De lo que se puede deducir la voluntad de los negociadores -sin precisar acudir a otros parámetros hermenéuticos- que la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

7).Finalmente, se ha de significar que toda la aplicación de la normativa afectada debe partir de los postulados interpretativos del Tribunal Constitucional, y en concreto de la sentencia de 15-1-07, 3/2007 y del auto posterior de 12-1-09, 1/2009 y TS 21-3-11, recurso 54/10 . En estas resoluciones se define el derecho contemplado en el art. 37,5, como una medida paliativa de la discriminación indirecta por razón de sexo, y se contempla la integración de los ámbitos de producción y reproducción con un ajuste a la razonabilidad y practicidad de la previsión, evitándose soluciones ajenas a la finalidad de la norma, o interpretaciones en las que, a la postre, se obtenga un resultado contrario a la eficacia de la reducción de la jornada y a la conciliación de los derechos tanto de maternidad, como de familia, como al trabajo. Este punto inicial, al que alude la demanda, es básico para comprender los perfiles y parámetros en los que se desenvuelve un elemento de la realidad sociológica dentro del derecho, como es tanto el derecho de incorporación de la mujer al trabajo, como el tratamiento de igualdad y mantenimiento que ello supone, dentro de la tendencia actual al equilibrio, y al reparto de los costes de reproducción en los distintos ámbitos privados, tanto empresariales como domésticos.

En consecuencia, las demandas deben tener favorable acogida.

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

## FALLAMOS

Desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento y estimamos las demandas formuladas por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeS-U.G.T.), y por la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F),contra la mercantil TRANSCOM WORDLWIDE SPAIN, S.L.U siendo partes interesadas las siguientes Secciones sindicales con presencia en la empresa demandada: COMISIONES OBRERAS (CC.OO), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT),sobre CONFLICTO COLECTIVO. Declaramos el derecho de los trabajadores de TRANSCOM a que la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal y por motivos familiares se disfrute sin más requisitos o limitaciones que las que aparecen contempladas en los artículos 32 y 33 del Convenio Colectivo de Contact Center , es decir, dentro de su jornada ordinaria y ,en consecuencia, sin que la empresa les pueda exigir que dicha concreción horaria se realice obligatoriamente dentro de su jornada ordinaria "diaria",condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0016 15; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0016 15, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL • CENDOJ