

9-6-15



AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA-14 (MADRID)

Tfno: 914007258

NIG: 28079 24 4 2015 0000116

ANS088 CEDULA DE NOTIFICACION GENERICA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000097 /2015

CEDULA DE NOTIFICACIÓN

En los autos sobre CONFLICTO COLECTIVO seguidos ante esta Sala de lo Social a instancia de **FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES y otros** contra **ASOCIACION DE CONTACT CENTER ESPAÑOLA y otros** con fecha 1 de junio de 2015 y por la Sala se ha dictado SENTENCIA cuya copia literal se adjunta.

Y para que sirva de notificación en forma, expido la presente cédula.

En Madrid a 2 de junio de 2015.

EL/LA SECRETARIO/A JUDICIAL
MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

DESTINATARIOS:

FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES
AVDA. AMERICA, 25 - 7º - 28002 MADRID

ASOCIACION DE CONTACT CENTER ESPAÑOLA
C/ ZURBANO, 34 - 2º IZDA. - 28010 MADRID

COMISIONES OBRERAS
C/ RAMIREZ DE ARELLANO, 19 - 28043 MADRID

CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
C/ ALENZA, 13 BAJO - 28003 MADRID

CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA
RUA DE MIGUEL FERRO CAAVEIRO, 10 - 15703 SANTIAGO DE COMPOSTELA - LA CORUÑA

EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA
C/ BARRAINKUA, 13 - 48009 BILBAO

LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK
POKOPANDEGI BIDEA, 9 - 20013 SAN SEBASTIAN





AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

NIG: 28079 24 4 2015 0000116

ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000097 /2015

SENTENCIA 92/2015

ILMA. SRA. PRESIDENTE:

D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA,

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

En MADRID, a uno de Junio de dos mil quince.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 97 /2015 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (letrado D. Félix Pinilla), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (letrada D^a Teresa Ramos), FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS y FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS (letrado D. Angel Martín) contra ASOCIACION DE CONTACT CENTER ESPAÑOLA (letrado D. Ignacio García-Perrote), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (letrada D^a Rosario Martín), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (no comparece), EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (letrada D^a Rosario Martín) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. MARÍA CAROLINA MARTÍN MAZZUCCONI.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 13 de abril de 2015 se presentó demanda por FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES contra ASOCIACION DE CONTACT CENTER ESPAÑOLA, COMISIONES OBRERAS, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA y LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK sobre CONFLICTO COLECTIVO.



Con fecha 29 de abril de 2015 se presentó demanda instada por la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO y registrada bajo el núm. 120/15 en materia de conflicto colectivo contra ASOCIACION DE CONTACT CENTER ESPAÑOLA, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT, COMISIONES OBRERAS, CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA y LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK.

Con fecha 6 de mayo de 2015 se presentó demanda por la FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS y la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS registrada bajo el núm. 123/15 en materia de conflicto colectivo contra ASOCIACION DE CONTACT CENTER ESPAÑOLA, FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA, EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA y LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK.

Segundo.- La Sala acordó el registro de las demandas y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 26/5/2015 a las 09:15 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Con fecha 7 de mayo de 2015 se dictó Auto de acumulación de dichas demandas.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto. - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

UGT, CGT y CCOO se ratificaron en el contenido de sus demandas, en las que suplican que se reconozca y declare el derecho de los trabajadores y trabajadoras del sector de Contact Center *"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 se pueda exigir a los trabajadores que dicha concreción horaria se realice obligatoriamente dentro de su jornada ordinaria 'diaria'; condenando a la patronal demandada a estar y pasar por dicha declaración."*

UGT, con la adhesión de los otros dos sindicatos demandantes, explicó que el Convenio de Contact Center, en situación de ultraactividad, reconoce el derecho a la reducción de la jornada ordinaria por guarda legal, sin precisar que tal reducción deba operar sobre la jornada diaria, tal como sí expresa el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores tras su reforma por Real Decreto-Ley 3/2012. Dado que el convenio fue suscrito con posterioridad a la entrada en vigor de esta norma, ha de entenderse que subyace en el mismo la voluntad de las partes de mantener una concepción amplia de la jornada reducible, mejorando así la disposición legal de derecho



necesario relativo. Indicó que una interpretación restrictiva no sólo se separaría de la literalidad del convenio sino que implicaría una discriminación indirecta por razón de sexo, al ser las trabajadoras las que se acogen a la reducción de jornada de modo mayoritario.

Por todo ello, en opinión del sindicato, procede aplicar aquí lo ya resuelto por esta Sala en su sentencia de 23 de marzo de 2015, vertida sobre este mismo Convenio.

Por su parte, CCOO precisó que el convenio no contempla en ningún momento la jornada diaria, tampoco en los preceptos dedicados al régimen general de la jornada.

Finalmente, CGT señaló que durante las negociaciones del Convenio se acordó que se estaría al derecho mínimo del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no recogido expresamente en el texto convencional, pero resulta que en esta materia sí que hay un pronunciamiento expreso sobre la jornada ordinaria, omitiendo la palabra diaria.

ELA-STV y CIGA se adhirieron a las demandas y a las alegaciones previamente expuestas.

ACE se opuso a las mismas, reconociendo la existencia de la reciente SAN 23-3-15 afectante a una empresa del sector. No obstante, pidió a la Sala la reconsideración de su criterio, sobre la base de los siguientes extremos:

-La intención de las partes, por mucho que hubiera entrado ya en vigor el RD Ley 3/12, no había sido mejorar el art. 37.5 ET en su nueva redacción, porque el contenido de los preceptos que regulaban la reducción de jornada se había negociado en 2010, decidiendo entonces reproducir sin más el texto del convenio previo, que coincidía con la letra de la Ley vigente en tal momento. Y no volvió a mencionarse el tema en ninguna de las reuniones posteriores.

-El convenio no mejora el régimen legal, porque éste, justamente, pretende precisar una materia que venía siendo conflictiva por poco clara.

-Siendo cierto que el primer criterio para interpretar la dicción convencional ha de ser la literalidad, también lo es que, en caso de no revestir suficiente claridad, ha de acudir a la intención de los contratantes. Y en este punto el Convenio es poco claro, del mismo modo en que lo era la letra de la Ley que reproduce.

-La doctrina del Tribunal Constitucional vertida sobre la legislación anterior –que es la formulación que se recoge en el convenio- exigía una ponderación judicial casuística de los intereses en presencia, sin que de ahí, por cierto, se dedujera discriminación alguna.

Quinto. – De conformidad con lo dispuesto en el art. 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que no hubo hechos controvertidos.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS



PRIMERO.- El 22-1-10 comenzó a negociarse el V Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center.

En las reuniones de 16-3-10 y de 12-11-10 se abordó la revisión de la regulación contenida en el IV Convenio respecto de la reducción de jornada por guarda legal.

No volvió a abordarse el tema en ninguna de las reuniones posteriores, que tuvieron lugar los días 26-11-10, 10-12-10, 17-1-11, 4-2-11, 11-3-11, 20-9-11, 10-10-11, 10-11-11, 25-11-11, 20-1-12, 3-2-12, 16-4-12 y 23-5-12, fecha esta última en la que se suscribió el Convenio.

Por Resolución de 12-7-12 de la Dirección General de Empleo, se registró y publicó el Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes Telemarketing), publicado en el BOE de 27-07-2012.

SEGUNDO.- En el BOE de 11-2-12 se publicó el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con entrada en vigor al día siguiente de su publicación.

TERCERO.- El 26-11-14 UGT elevó consulta a la Comisión Paritaria del Convenio relativa a si la reducción de jornada debía operar sobre el módulo diario, a lo que se contestó el 12-12-14 que no se había alcanzado acuerdo.

CUARTO.- Intentada la preceptiva mediación ante el SIMA, finalizó con Acta de Desacuerdo de 13 de abril de 2015.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo previsto en el artículo 9.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes:

- Primero: el comienzo de las negociaciones se aprecia en el acta que obra en la descripción 33 de autos. Las reuniones en las que se abordó la reducción de jornada por motivos familiares se citan en las actas obrantes en las descripciones 36 y 44. Las fechas y contenido de las restantes reuniones se observan en las actas con descriptores 45 a 57. La totalidad de las actas han sido reconocidas de contrario. La publicación oficial del Convenio consta en el BOE mencionado.
- Segundo: BOE citado.
- Tercero: documentos que obran en descripciones 29 y 30 de autos, reconocidos de contrario.
- Cuarto: acta obrante en descripción 9 de autos.



TERCERO. – El conflicto a dirimir versa sobre la interpretación que haya de hacerse de los arts. 32 y 33 del V Convenio de Contact Center, que regulan la reducción de jornada por guarda legal con el siguiente tenor, idéntico al que constaba en el IV Convenio:

“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 periodo 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 deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.”

Por su parte, el vigente art. 37 ET indica lo siguiente:

“5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 aquélla.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, 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. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.”



Como puede verse, mientras que la Ley precisa que la reducción de jornada ha de operar sobre la jornada diaria, el convenio no incorpora similar precisión, aludiendo más ampliamente a la jornada de trabajo. La cuestión es, entonces, cuál de las dos dicciones debe prevalecer, cuestión esta sobre la que la Sala ya se ha pronunciado.

En efecto, en la SAN 23-3-15 (proc. 16/2015), mantuvimos, en relación con estos mismos dos preceptos convencionales, que debían prevalecer con su formulación amplia, por los motivos entonces esgrimidos y que, no obstante atender a las apreciaciones de la parte demandada, consideramos que siguen siendo plenamente válidos. Los exponemos a continuación.

CUARTO. – A la hora de resolver este conflicto, el punto de partida interpretativo ha de ser, necesariamente, la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la regulación legal de la conciliación de la vida familiar y laboral, donde se inscribe la figura que nos ocupa.

Las SSTC 3/2007 y 26/2011 reconocen el anclaje constitucional de las mismas, vinculadas tanto al derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como al mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE); dimensión constitucional que “ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas ulteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala que las medidas en materia laboral que se establecen en esta Ley pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores, y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares” (en similar sentido: STS 21-3-11, STJS Asturias 18-1-13).

En coherencia con ello, la Ley Orgánica 3/2007 proclama, en su art. 4, que “la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”.

Por tanto, queda claro que la dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral determina que la normativa aplicable haya de interpretarse siempre del modo más favorable al efectivo ejercicio de los mismos, neutralizando así también una posible discriminación indirecta por razón de sexo. Dimensión constitucional que no queda cuestionada por el hecho de que el Tribunal Constitucional exigiera en su momento una ponderación casuística de los intereses en presencia, pues tal ponderación había de atender, “sobre todo, a la trascendencia constitucional de este derecho, de acuerdo con los intereses y valores familiares a que responde” (ATC 1/2009).

QUINTO.- Teniendo siempre presente lo anterior, es hora de volver a nuestro caso, en el que contamos con el art. 37.5 ET, que tras su modificación por RD Ley 3/12, establece que la reducción de jornada por motivos familiares ha de operar sobre el módulo diario. Y contamos también con un convenio colectivo suscrito más tarde, que reconoce el derecho a la reducción de la “jornada de trabajo” sin ninguna



precisión respecto de su módulo, con la misma fórmula que se había venido utilizando en convenios previos.

El Tribunal Supremo tiene reiteradamente dicho (por todas, STS 22-4-13), que el primer canon hermenéutico en la exégesis del convenio es el sentido propio de sus palabras, pues es expresivo –en principio– de la voluntad de las partes. No obstante, la literalidad de las cláusulas ha de ceder ante interpretaciones lógicas que pongan de manifiesto la discordancia entre aquella y la presumible voluntad de los pactantes.

Pues bien, resulta patente que el 32 del Convenio no establece restricción alguna sobre la jornada reducible por guarda legal, de modo que nada en su letra impide que el módulo sea tanto el diario como el semanal, el mensual o el anual.

Por otra parte, si acudimos a la sucesión fáctica deberemos concluir que la voluntad de las partes era mantener esta configuración amplia de la reducción de jornada, pues no cabe deducir otra cosa si se atiende a que el convenio se suscribió el 23 de mayo de 2012, es decir más de tres meses después de la entrada en vigor del cambio normativo. Es verdad que, como indica la parte demandada, la regulación de la reducción de jornada por guarda legal se abordó en los inicios de la negociación, en 2010 -cuando el art. 37.5 ET tampoco contenía restricción alguna-, y no volvió a tocarse en reuniones posteriores, pero ello fue una opción absolutamente libre de los negociadores, pues nada les habría impedido retomar las materias afectadas por el RD Ley 3/12 si deseaban ajustar su contenido a los mínimos legales, bien reproduciendo el precepto legal en su nueva formulación, bien remitiéndose al mismo. Carece de relevancia jurídica el motivo por el que prefirieron no hacer nada de esto y mantuvieron la formulación amplia, pues lo significativo es el resultado: tras la entrada en vigor del citado RD Ley, tuvieron lugar dos reuniones más en las que se omitió volver sobre la materia dejándola tal como se había redactado anteriormente; ese es el momento en que se aprecia su voluntad de mantener la redacción actual y no, evidentemente, en 2010.

SEXTO.- Según dispone el art. 3 ET, el Convenio colectivo se integra en el sistema de fuentes laborales, debiendo respetar los mínimos de derecho necesario establecidos por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado. Entre ellas despliega efectos el principio de jerarquía estática, según el cual los convenios se subordinan y deben respetar lo dispuesto en las normas estatales, que se sitúan en un peldaño superior de la pirámide normativa. Pero, según advierte la doctrina científica, si este principio fuera el único a tener en cuenta como criterio de aplicación del Derecho del Trabajo, derivaría en una estatalización de la normativa laboral y la inviabilidad práctica de la negociación colectiva, al quedar esta última relegada por las primeras.

Para matizar esta consecuencia, surge el principio de jerarquía dinámica, según el cual el orden formal que acaba de referenciarse se puede alterar en el momento de aplicarse la norma, como consecuencia del juego del principio de norma más favorable acogido en el art. 3.3 ET.

Como mantuvimos en SAN 23-3-15, el art. 37.5 ET fija un mínimo de derecho necesario relativo, pues cabe entender, nuevamente con apoyo en doctrina científica especializada, que a pesar del silencio de la norma son posibles los acuerdos individuales o colectivos que flexibilicen el parámetro diario. Esta consideración de norma mínima se aprecia también en la STSJ Galicia, de 16-5-14, y, en todo caso, es coherente con la doctrina constitucional antes citada conforme a la cual cualquier resquicio de duda interpretativa que, en su caso, pudiera surgir, debe resolverse



favoreciendo la mayor efectividad de los derechos que permiten compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares.

Siendo ello así, queda por determinar si la regulación convencional en este caso es, en efecto, norma más favorable que la legal. Consideramos que sí, y ello a pesar de que, como bien expuso la parte demandante, la precisión sobre el módulo diario se introdujo en la Ley para aclarar dudas interpretativas que subyacían en la redacción anterior y que ahora reproduce el convenio. Eso es cierto, pero no obsta a que, en el plano genérico en el que nos movemos al estar inmersos en un procedimiento de conflicto colectivo, pueda mantenerse que, indudablemente, habrá más posibilidades de lograr la efectiva conciliación de la vida familiar y laboral si la norma no encorseta el módulo sobre el que ha de operar la reducción de jornada.

En cualquier caso, no está de más recordar que, por expresa llamada del legislador, la negociación colectiva tiene en su mano la posibilidad de introducir criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, que atiendan tanto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador como a las necesidades productivas y organizativas de las empresas (art. 37.6 ET).

SÉPTIMO.- Los hechos relatados y reflexiones jurídicas vertidas conducen a la Sala a mantener el criterio ya plasmado en SAN 23-3-15, y proceder a estimar la presente demanda.

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

FALLAMOS

Estimamos la demanda de conflicto colectivo presentada por FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS y la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS, a las que se adhirieron CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA y EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA contra ASOCIACION DE CONTACT CENTER ESPAÑOLA y declaramos el derecho de los trabajadores del sector de Contact Center a que la reducción de jornada por guarda legal se disfrute en los términos en que aparece contemplada en los artículos 32 y 33 del Convenio Colectivo de Contact Center, sin que se les pueda exigir que la concreción horaria se realice obligatoriamente dentro de su jornada ordinaria 'diaria'.

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 0097 15; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0097 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.