

AUDIENCIA NACIONAL*Sentencia 24/2025, de 14 de febrero de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 405/2024***SUMARIO:**

Abanca. Distribución irregular de la jornada. Acuerdo alcanzado en periodo de consultas de modificación sustancial de condiciones de trabajo en el que se establece, respecto de los trabajadores con horario flexible, que la empresa puede disponer semanalmente de 2 horas de la jornada del empleado para reuniones y necesidades del servicio con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación. El artículo 34.2 del ET permite la distribución irregular de la jornada acordada en convenio colectivo o acuerdo de empresa sin limitación alguna. El límite del 10 % solo opera en defecto de pacto, por lo que puede acordarse cualquier porcentaje de horas o días de distribución irregular. Sin embargo, no sucede lo mismo en relación con el plazo de preaviso, ya que, en un párrafo distinto de ese mismo precepto estatutario, junto a la garantía del descanso diario y semanal, se establece la garantía del preaviso de cinco días, y ese plazo que, ampliándolo, igualmente podría haberse mejorado, no cabe empeorarlo, como hace el acuerdo controvertido, reduciéndolo hasta 48 horas. La previsión legal constituye una disposición de derecho necesario relativo en cuanto contempla que «el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación resultante». Y tal exigencia no se aplica, únicamente, a la distribución irregular que el artículo 34.2 del ET ha previsto que pueda utilizar el empresario, cuando no existe previsión convencional o pacto de empresa en la materia. Al contrario, la necesidad del preaviso de cinco días a que nos referimos, así como el respeto a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, se impone a toda distribución irregular de la jornada con independencia de cuál sea su fuente reguladora. En definitiva, la norma vigente reconoce, en términos amplios, la posibilidad de que la autonomía colectiva establezca un sistema de distribución irregular del tiempo de trabajo, siempre que tal regulación respete la jornada anual aplicable, los descansos mínimos semanal y diario y se preavise al trabajador con cinco días de antelación del día y hora de la prestación laboral resultante de la distribución irregular. En el presente caso, partiendo de un sistema de horario flexible en el que el trabajador únicamente tiene que prestar servicios una tarde a la semana, la empresa semanalmente dispone de dos horas en las que asignarle servicios otra tarde de la semana, en la que en principio no estaba programada dicha prestación de servicios. En este contexto, la empresa no respeta el plazo de preaviso establecido legalmente en el artículo 34.2 del ET como mínimo de derecho necesario relativo, resultando irrelevantes circunstancias tales como las invocadas por los demandados para su justificación, como son el carácter voluntario en algunos casos del horario flexible o la especial retribución de este.

PONENTE:*Don Ramón Gallo Llanos.***AUDIENCIA NACIONAL Sala de lo Social**

Letrada de la administración de Justicia

Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

Síguenos en...



SENTENCIA Nº: 24/2025

Fecha de Juicio:11/2/2025

Fecha Sentencia:14/02/2025

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000405 /2024

Ponente: D. RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA

Demandado/s: ABANCA CORPORACION BANCARIA SA, FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT, SINDICATO INDEPENDIENTE DE BANCA Y SERVICIOS FINANCIEROS, FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, ALTERNATIVA SINDICAL DE CAIXAS DE AFORROS

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-GOYA 14 (MADRID)

Tfno:914007258

Correo electrónico: Equipo/usuario: JRM

NIG:28079 24 4 2024 0000407 Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000405/2024

Procedimiento de origen: / Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 24/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE: D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS: D^a. ANA SANCHO ARANZASTI
D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

En MADRID, a catorce de febrero de dos mil veinticinco.

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 0000405 /2024 seguido por demanda de CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (letrado D. Roí González Carracedo) contra ABANCA CORPORACION BANCARIA SA (letrada D^a Ana María Godino Reyes) FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT (letrado D. José Félix Pinilla Porlán), SINDICATO INDEPENDIENTE DE BANCA Y SERVICIOS FINANCIEROS

Síguenos en...



(letrado Enrique José Fernández León), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (letrada D^a M^a del Pilar Caballero Marcos), ALTERNATIVA SINDICAL DE CAIXAS DE AFORROS (representado por D. Carlos Sardiña Rivera) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, el día 18 de diciembre de 2024 se presentó demanda por CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG) sobre conflicto colectivo.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda bajo el número 405/2.024 y designó ponente señalándose el día 11 de febrero de 2025 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que el letrado de CIG se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia en la que:

a) Declare la nulidad del inciso "con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación" del apartado C.1.a.iii del Acuerdo de 25 de junio de 2024.

b) Declare que las personas trabajadoras de ABANCA a las que es de aplicación el "horario especial" regulado en el Acuerdo de 25 de junio de 2024 tienen derecho a ser preavisadas con un plazo mínimo de cinco días en el supuesto regulado en el apartado C.1.a.iii de dicho Acuerdo.

c) Condene a la parte demandada a estar y pasar por las declaraciones anteriores

En dicha demanda se refiere que el acuerdo de 25-6-2024 fue el resultado de un procedimiento de MSCT y que en el se contempla en un supuesto de distribución irregular de la jornada para las personas con horario flexible en el que la empresa puede disponer semanalmente de 2 horas de la jornada del empleado estableciendo un preaviso de solo 48 horas para su realización.

A dicha demanda se adhirieron CCOO y ALTERNATIVA SINDICAL DE CAIXAS DE AFORROS.

La empresa demandada se opuso a la demanda solicitando una sentencia desestimatoria de la misma.

Con carácter procesal invocó las excepciones de inadecuación de procedimiento por considerar que debía impugnarse el acuerdo de MSCT con arreglo al art. 138 de la LRJS y consiguientemente la caducidad de la acción.

En cuanto al fondo refirió que tras 15 reuniones (12 informales al socaire del Convenio sectorial) y 3 del art. 41.4 E.T se logró el acuerdo que se impugna que mejora el anterior y que CIG no hizo observación alguna al plazo de preaviso.

Defendió igualmente que no existía un supuesto de distribución irregular de jornada.

UGT y SIB se opusieron a la demanda en idénticos términos a la empresa.

Tras contestarse a las excepciones de procedió a la proposición y práctica de la prueba proponiéndose y practicándose la documental tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

Cuarto.

De conformidad con el art. 85.6 de la LRJS los hechos conformes y controvertidos fueron los siguientes:

HECHOS CONTROVERTIDOS: Las 2 horas que elige el trabajador en este supuesto de horario flexible para ejercerlas no tiene que preavisar a la empresa con 48 horas. Las que puede fijar la empresa obedece a una finalidad determinada que son reuniones y eventos, tiene que respetarse el plazo de 48 horas dentro del horario que se fija.- salvo los directores y algún

Síguenos en...



otro colectivo, para la mayoría el horario flexible es de carácter voluntario.- El horario flexible se retribuye de manera específica y no se compensan las retribuciones que se perciben por su desarrollar el mismo por ningún otro concepto. No se compensa ni se absorbe.- El acuerdo fue publicado en la página web de la empresa el 7 de julio 2024

HECHOS PACÍFICOS:El acuerdo impugnado fue apoyado por 52% de la plantilla tras seguirse un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, que fue precedido del preceptivo periodo de consultas informal de convenio colectivo de Entidades Financieras de Crédito, en el que hubo 12 reuniones preliminares. -En cuanto al contenido del acuerdo, nos ajustamos al mismo y no habrá disconformidad.

QUINTO.

En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.

El conflicto colectivo es de ámbito territorial estatal y afecta a todas las personas trabajadoras de la empresa ABANCA, en número desconocido para esta parte, a las que resulta de aplicación el "horario flexible" regulado en el Acuerdo de 25 de junio de 2024-conforme-.

SEGUNDO.

Tras mantener desde el día 7 de febrero de 2024 y las cinco secciones sindicales con presencia en los órganos de representación unitaria de la empresa y que representan la totalidad de la representación legal de la plantilla sobre horarios y otras materias complementarias al amparo de la disposición adicional 5ª del Convenio Colectivo de Entidades Financieras de Ahorro y alcanzarse un Acuerdo entre la empresa y las secciones de UGT y SIB que representan el 52% de la representación social, el día 17 de junio de 2024 se constituyó la Comisión negociadora prevista en el art. 41.4 E.T extendiéndose el acta que obra al descriptor 26 que damos por reproducida.

TERCERO.

La segunda de las reuniones del periodo de consultas tuvo lugar el día 20 de junio de 2024 con el contenido que obra en el descriptor 27 y que damos por reproducido en ella por parte de CIG se expusieron las razones por las que se oponía al acuerdo. El 24 de junio de 2024 se alcanzó un acuerdo únicamente con las secciones de UGT y SIB- descriptor 28-.

CUARTO.

El contenido del acuerdo alcanzado obra en el descriptor 25 que damos por reproducido si bien destacamos del mismo que regula el horario flexible de la siguiente forma:

"1. Las personas con horario flexible realizarán el siguiente horario:

Junio y septiembre, víspera de festivos y todos los días as de Semana Santa de 8 a 15.

Julio y agosto y las 2 últimas semanas de diciembre y la primera de enero (semanas completas), todos los días de 8 a 14.30

Semana Grande, 24 y 31 de diciembre y 5 de enero: de 9 a 13:30 horas.

El resto del año este horario a 4 días, entre lunes y jueves, horario de obligado cumplimiento de 6 horas entre las 8 y las 15 00 horas, pudiendo flexibilizar las 4 horas restantes entre las 8 y las 18:30 sin ser obligatorio partir la jornada.

i Dentro de esos 4 días, se trabajará de forma fija una tarde, a establecer en el caso de Red Comercial por la Dirección de zona y/o oficina y en el caso de las áreas de apoyo y

Síguenos en...



servicios centrales por la Dirección y/o Gerencia, de 1&00 a 1830, con media hora de flexibilidad en su inicio y finalización

ii Si hay festivos de lunes a jueves, las horas flexibles se reducirán en 1 hora por cada día festivo.

iii El 50% del crédito flexible (2 horas si no hay festivos) estará a disposición de la empresa para reuniones y necesidades del servicio, en una sola tarde adicional por semana, con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación.

iv El resto del crédito horario, así como el que no use la empresa será trabajado efectivamente hasta las 37,5 horas semanales, a elección de la persona trabajadora, priorizando criterios de productividad y atención a la clientela

b. Viernes, de 8 a 15.00.

2-1. ACCESO AL HORARIO FLEXIBLE.-

Realizarán el horario de flexibilidad las personas que ocupan la posición de Dirección de oficina o superiores y Gerencia o superiores en SS.CC., estando esta jornada directamente vinculada a su rol.

Para el resto de posiciones, el acceso de la jornada flexible será voluntaria por parte de la persona trabajadora. Será necesaria la aceptación expresa por ambas partes (empresa y persona trabajadora), así como el compromiso de mantener la citada jornada durante un ejercicio completo (de 1 de enero a 31 de diciembre), renovándose tácitamente a diciembre de cada año, siendo necesaria la renuncia expresa a esta l jornada

Se establecerá un plazo entre el 1 y 30 de noviembre para que cada persona pueda solicitar los cambios de jornada y el cambio se hará efectivo desde el 1 de enero Si hay acuerdo entre ambas partes el cambio puede realizarse fuera de plazo manteniéndose el compromiso de permanencia.

2.2.- Afectación a diferentes colectivos.

1. Aquellas personas que por contrato o acuerdo individual o colectivo tengan horario partido podrán acogerse de forma voluntaria al horario flexible. En caso de que optasen por el horario General, perderán el complemento vinculado a la jornada.

2. Las figuras comerciales especializadas del acuerdo del 26 de diciembre de 2014 en su redacción dada por el acuerdo de 21 de abril de 2020 que hasta el momento venían trabajando en horario flexible, podrán acogerse voluntariamente al horario flexible de este acuerdo. A quienes opten por el horario flexible se les seguirá aplicando la carrera acelerada que tuviesen en ese momento, pudiendo llegar a nivel VI a los 3 años con la percepción del 50% del salario base del nivel a los 18 meses y sin generar trienio de nivel VII, quedando sin efecto el límite actual de promociones. A las personas, a excepción de las comprendidas en el párrafo anterior, que a fecha de aplicación del presente acuerdo hubiesen llegado al límite de nivel dentro de la carrera acelerada por el horario flexible y tengan un salario bruto anual inferior a 65 000 euros brutos o un nivel de convenio inferior al III, se les concederá un plus por la diferencia al siguiente nivel superior que estará ligado a la realización del horario flexible.

Para los dos supuestos anteriores, en caso de que optasen por el horario General dejarán de disfrutar de la carrera acelerada que tuviesen o perderán el plus

2.3.- Medidas retributivas vinculadas al horario

1. Las posiciones de Dirección de oficina tendrán un incremento del SMG del 8% en 2024, y el mismo porcentaje que el convenio colectivo para 2025 y 2026.

2. Las posiciones de Subdirección de oficina tendrán un incremento del SMG del 6% en 2024, y el mismo porcentaje que el convenio colectivo para 2025 y 2026. En el caso de que optasen por la jornada flexible, el incremento del SMG previsto para el año 2024, durante el tiempo que se realice dicha jornada, será de un 8%, al igual que en el caso de las Direcciones de oficina.

3. Las figuras comerciales especializadas del acuerdo del 26 de diciembre de 2014 en su redacción dada por el acuerdo de 21 de abril de 2020 se regirán por lo recogido en el punto 2.2.2

4. Para todo el personal que realice jornada flexible de manera ininterrumpida, no se aplicará la absorción de complementos para todo tipo de incremento salarial siempre que haya mantenido el horario flexible durante todo el período de devengo del concepto sobre el que no se aplica la compensación y absorción. En caso de dejar de realizar la jornada flexible la entidad aplicará la absorción a partir de ese momento."

QUINTO.

Síguenos en...



Obra en el descriptor 2 presentación de papeleta de mediación el SIMA presentada el día 26-11-2.024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso 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, Reguladora de la Jurisdicción Social*.

SEGUNDO.

De conformidad con el art. 97.2 de la LRJS los hechos declarados probados se fundan bien en hechos conformes o se deducen de cada uno de los descriptores que en los mismos señalan.

Respecto de la notificación por escrito a la plantilla del acuerdo, no puede tenerse por tal la que se aporta por la empresa y que obra en el descriptor 29 toda vez que se refiere a un acuerdo alcanzado el día 29 de mayo de 2024 y no al que es objeto de análisis en la presente litis de fecha 24 de junio de 2024.

TERCERO.

Expuestos los términos del debate en el antecedente fáctico tercero de la presente resolución debemos resolver en primer lugar las excepciones de inadecuación de procedimiento y caducidad opuestas por ABANCA.

Se argumenta que impugnándose la cláusula contenida en un acuerdo alcanzado en periodo de consultas de MSCT del art. 41.4 E. T el procedimiento adecuado es el del art. 138 de la LRJS operando el plazo de caducidad del apartado 1 del mismo así como del apartado 4 del art. 59 E.T.

Desde el momento en que la demanda se ha planteado con arreglo a la modalidad procesal de conflicto colectivo, y de conformidad con los arts. 138.4 y 153.1 de la LRJS esta es la modalidad procesal adecuada para impugnar una MSCT, la excepción de inadecuación debe decaer.

En cuanto a la caducidad de la acción debemos rechazar la misma por lo que seguidamente procederemos a argumentar.

Si bien asiste la razón a la demandada a la hora de señalar que cuanto se impugna una MSCT con carácter colectivo opera el plazo de caducidad de 20 días previsto en los arts. 138.1 de la LRJS Y 59.4 E.T aún cuando no se haya seguido el procedimiento previsto legalmente para su adopción - por todas esta doctrina aparece recordada en la reciente STS de 30-1-2.025- rcud: 4138/2022- , entendemos que dicho plazo opera cuando lo que se pretenda es obtener uno de los posibles fallos previstos en el propio art. 138 de la LRJS en su apartado 7 que determina el objeto de la modalidad procesal allí regulada, que dispone lo siguiente:

"La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2 , 41.4 y 47 del Estatuto de los

Síguenos en...



Trabajadores , así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108 ."

En efecto, de dicho precepto se infiere que la materia propia del art. 138 de la LRJS no es otra que determinar si la medida adoptada se funda en causa ETOP acreditada o de FM, si se ha seguido el procedimiento legalmente previsto para su adopción, o si la misma se adoptó con vulneración de los derechos fundamentales o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho y es respecto de estos los argumentos respecto de los que operan los institutos de la caducidad y la prescripción que se establecen en los preceptos referidos.

Pero cuando lo que se impugna con carácter colectivo como sucede en el presente caso es la regulación normativa fruto de la MSCT por considerar que la misma resulta contraria al orden legal o convencionalmente aplicable consideramos que no operan los institutos de la caducidad y de la prescripción, siendo la medida susceptible de ser impugnada mientras esté vigente, pues la cuestión que ha de resolverse en el presente caso difiere de lo arriba expuesto pues la solución contraria, implicará dar carta de naturaleza a acuerdos de empresa o decisiones empresariales de carácter colectivo contrarias a la legalidad si no fueron impugnadas en el plazo de caducidad de 20 días.

A lo ya argumentado cabe añadir que no consta en las presente actuaciones cuando se notificó de forma fehaciente y por escrito el acuerdo de fecha 24 de junio a los trabajadores y a sus representantes legales que es lo que hace que opere el instituto de la caducidad, como ya argumentamos en el anterior fundamento jurídico, por lo que resulta de aplicación la doctrina que contienen las Ss de 10-9-2.024- rec 87/2022- y, de 22 -3-2.016 (rec. 660/2016).

CUARTO.

Despejado lo anterior, la cuestión que debe determinarse es si el plazo de preaviso de 48 horas que la empresa tiene que observar en los supuestos de horario flexible resulta contrario a lo dispuesto en el apartado 2 del art. 34 E.T que fija un plazo de cinco días para la distribución irregular de la jornada de trabajo.

El apartado 2 del art. 34 E.T en su párrafo 1º dispone lo siguiente: "*Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo*".

La STS de 11-12-2.019. rec 147/2018- interpretando dicho precepto razonó lo siguiente:

"Al respecto, tal como establece la sentencia recurrida, lo que hace la norma convencional es posibilitar que el empresario altere unilateralmente el sistema de ciclos de trabajo. En efecto, como consta en hechos probados, los maquinistas funcionan con régimen de cinco ciclos de trabajo: 1º cinco días de trabajo y tres de descanso; 2º cinco días de trabajo y tres de descanso; 3º cinco días de trabajo y tres de descanso; 4º cinco días de trabajo y dos de descanso; 5º cinco días de trabajo y dos de descanso; constanding además que los maquinistas disponen de un gráfico anual con días de trabajo y de descanso.

A partir de tal realidad, el precepto convencional permite que el empresario pueda, de manera unilateral, detraer hasta cuatro descansos anuales por trabajador de los programados en su calendario laboral, siempre que se cumplan los requisitos allí establecidos, básicamente, que exista un preaviso de 48 horas y que las detracciones solo resultan aplicables a ciclos de 5 días de trabajo y 3 de descanso.

Por tanto, partiendo de que todo trabajador tiene planificado anualmente su ciclo de días de trabajo y descanso, la aplicación del precepto implica que el empresario puede modificar anualmente dicha planificación hasta cuatro días de descanso al año, de tal manera que el operario deberá trabajar, a requerimiento de la empresa, cuatro días en los que, en principio y según la planificación anual, debería haber descansado. Tal sistema implica que, establecida regularmente la jornada a través de ciclos previamente fijados en el calendario laboral de días de trabajo y descansos, el convenio permita a la empresa que pueda alterar ese régimen de distribución regular en cuatro días a lo largo del año. Aunque tal posibilidad es mucho menor que la establecida en el artículo 34.2 ET a favor del empresario cuando no hay

Síguenos en...



disposición de convenio o acuerdo, no por ello deja de ser una posibilidad de distribuir irregularmente la jornada.

2.- El art. 34.2 ET permite la distribución irregular de la jornada acordada en convenio colectivo o acuerdo de empresa, sin limitación alguna; el límite del 10% solo opera en defecto de pacto y, por consiguiente, en el convenio se podría haber pactado cualquier porcentaje de horas o días de distribución irregular.

Sin embargo, como pusimos de relieve en nuestra STS de 16 de abril de 2014, Rec. 183/2013, no sucede lo mismo en relación al plazo de preaviso porque, en un párrafo distinto de ese mismo precepto estatutario, junto a la garantía del descanso diario y semanal, se establece la garantía del preaviso de cinco días, y ese plazo, que, ampliándolo, igualmente podría haberse mejorado, no cabe empeorarlo, como hace el convenio, reduciéndolo hasta 48 horas. La previsión legal constituye una disposición de derecho necesario relativo en cuanto contempla que "el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación resultante". Y tal exigencia no se aplica, únicamente, a la distribución irregular que el artículo 34.2 ET ha previsto que pueda utilizar el empresario, cuando no existe previsión convencional o pacto de empresa en la materia. Al contrario, la necesidad del preaviso de cinco días a que nos referimos, así como el respeto a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, se impone a toda distribución irregular de la jornada con independencia de cual sea su fuente reguladora. En definitiva, la norma vigente (el artículo 34.2 ET) reconoce, en términos amplios, la posibilidad de que la autonomía colectiva establezca un sistema de distribución irregular del tiempo de trabajo, siempre que tal regulación respete la jornada anual aplicable, los descansos mínimos semanal y diario y se preavise al trabajador con cinco días de antelación del día y hora de la prestación laboral resultante de la distribución irregular."

La regulación que se impugna es la siguiente:

"1. Las personas con horario flexible realizarán el siguiente horario:

Junio y septiembre, víspera de festivos y todos los días as de Semana Santa de 8 a 15.

Julio y agosto y las 2 últimas semanas de diciembre y la primera de enero (semanas completas), todos los días de 8 a 14.30

Semana Grande, 24 y 31 de diciembre y 5 de enero: de 9 a 13:30 horas.

El resto del año este horario a 4 días, entre lunes y jueves, horario de obligado cumplimiento de 6 horas entre las 8 y las 15 00 horas, pudiendo flexibilizar las 4 horas restantes entre las 8 y las 18:30 sin ser obligatorio partir la jornada.

i Dentro de esos 4 días, se trabajará de forma fija una tarde, a establecer en el caso de Red Comercial por la Dirección de zona y/o oficina y en el caso de las áreas de apoyo y servicios centrales por la Dirección y/o Gerencia, de 1&00 a 1830, con media hora de flexibilidad en su inicio y finalización

ii Si hay festivos de lunes a jueves, las horas flexibles se reducirán en 1 hora por cada día festivo.

iii El 50% del crédito flexible (2 horas si no hay festivos) estará a disposición de la empresa para reuniones y necesidades del servicio, en una sola tarde adicional por semana, con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación.

iv El resto del crédito horario, así como el que no use la empresa será trabajado efectivamente hasta las 37,5 horas semanales, a elección de la persona trabajadora, priorizando criterios de productividad y atención a la clientela

b. Viernes, de 8 a 15.00."

Consideramos que la regulación que se acaba de examinar guarda cierta similitud con la que examinaba la resolución del Alto Tribunal que acabamos de referir. En el presente caso, partiendo de un sistema de horario flexible en el que el trabajador únicamente tiene que prestar servicios una tarde a la semana, la empresa semanalmente dispone de dos horas en las que asignar servicios al trabajador otra tarde de la semana, en la que en principio no estaba programada dicha prestación de servicios. Por lo tanto, la única diferencia entre el caso examinado por el TS y el presente es que en aquel el módulo temporal tomado en cuenta era el anual, y en el presente es diario, y ello nos ha de llevar a estimar la demanda pues lo cierto es que en el presente caso no se respeta el plazo de preaviso establecido legalmente en el art. 34.2 E.T como mínimo de derecho relativo necesario relativo.

El referido carácter de mínimo de derecho necesario que la doctrina jurisprudencial ha predicado del plazo de cinco días del apartado 2 del art. 34 E.T hace que resulten irrelevantes

circunstancias tales como las invocadas por los demandados para su justificación como son el carácter voluntario en algunos casos del horario flexible o la especial retribución de éste.

QUINTO.

Contra esta resolución cabe interponer con arreglo al art. 205 de la LRJS recurso de casación ordinario.

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

FALLAMOS

Con desestimación de las excepciones de inadecuación de procedimiento y caducidad y estimando la demanda interpuesta por CIG contra ABANCA, UGT Y SIB, a la que se adhirieron CCOO y ALTERNATIVA SINDICAL DE CAIXAS DE AFORROS:

a) Declaramos la nulidad del inciso "con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación" del apartado C.1.a.iii del Acuerdo de 25 de junio de 2024

b) Declaramos que las personas trabajadoras de ABANCA a las que es de aplicación el "horario especial" regulado en el Acuerdo de 25 de junio de 2024 tienen derecho a ser preavisadas con un plazo mínimo de cinco días en el supuesto regulado en el apartado C.1.a.iii de dicho Acuerdo.

c) Condenamos a la parte demandada a estar y pasar por las declaraciones anteriores.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el 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 abogado, graduado social o representante 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 *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 (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0405 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0405 24, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

