



Roj: **SAN 2685/2013** - ECLI: **ES:AN:2013:2685**

Id Cendoj: **28079240012013100127**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **17/06/2013**

Nº de Recurso: **178/2013**

Nº de Resolución: **126/2013**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 2685/2013,**
STS 5516/2014

SENTENCIA

En Madrid, a diecisiete de junio de dos mil trece. La **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 0000178/2013seguido por demanda de CONFEDERACIÓN SINDICAL ELAcontra EMPRESAS IBERDROLA, S.A., IBERDROLA GENERACIÓN SAU, IBERDROLA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA S.A.U., IBERDROLA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO SAU Y IBERDROLA RENOVABLES SAU, UGT EN GRUPO IBERDROLA, CCOO EN IBERDROLA; USO EN IBERDROLA; SIE EN IBERDROLA, AYTIPE.CC, CGT EN IBERDROLA sobre conflicto colectivo.Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D^a. **MARIA CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI**

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 18-4-13 la Confederación Sindical E.L.A. (letrado D. Javier Albóniga Ugarriza) presentó demanda en materia de Conflicto Colectivo contra GRUPO IBERDROLA conformado por EMPRESAS IBERDROLA S.A.; IBERDROLA GENERACIÓN SAU; IBERDROLA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA SAU, IBERDROLA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO SAU; IBERDROLA RENOVABLES S.A.(letrado D. Alfonso Rodríguez Frade); UGT (letrado D. Manuel de la Rocha Rubí); CCOO (letrado D. Ángel Martín); USO (letrado D. José Manuel Castaño Holgado); CGT (letrado D. José María Trillo Figueroa Calvo); SIE (letrado D. Oscar Turrado Varela); ATYPE-CC (letrado D. Ricardo Fortun Sánchez).

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 13 de junio de 2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del 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: ELA se ratificó en su escrito de demanda, en cuyo suplico solicita que "se declare el derecho del colectivo afectado (toda la plantilla) a retornar a la situación anterior al 5 de abril de 2013, y que en todo caso:Primero.- los tiempos de descanso en cómputo de quince minutos



diarios (por ejemplo para acudir a la cafetería o al comedor), tengan la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Segundo.- así como todas las ausencias, que con el visto bueno de la jefatura se realicen, con ocasión de visita médica bien para ser atendido el Trabajador o persona en primer grado afín o consanguínea y por el tiempo mínimo indispensable para ello, y con la debida justificación, tengan igualmente la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Sin obligación en ninguno de los dos casos de tener que ser recuperados esos tiempos y se condene a la empresa GRUPO IBERDROLA a estar y pasar por esta declaración y a hacerse cargo de las resultas derivadas de tal declaración." El sindicato expuso que en la demandada siempre se había venido permitiendo a los trabajadores ausentarse a tomar café sin exigir la recuperación de este tiempo, hasta que, en abril de 2013, la empresa empezó a controlar el fichaje horario y a amonestar a quienes no cumplen su jornada diaria, descontando de la misma el citado tiempo de descanso. En la misma línea, ELA indicó que, hasta ahora, los trabajadores que tenían que acudir a consultas médicas externas venían ausentándose sin exigírsele la recuperación posterior de este tiempo, y ello con pleno conocimiento de la empresa puesto que rellenaban un parte y una aplicación informática que era visada por superior jerárquico. En definitiva, pues, se habría generado una condición más beneficiosa consistente en que los tiempos dedicados a estas actividades computarían como trabajo efectivo, no siendo exigible su recuperación. Sin embargo, a partir del 4 de abril de 2013 la empresa suprimió este derecho, sin pasar a estos efectos por el procedimiento del art. 41 ET . ELA afirmó haber acudido a la comisión paritaria del convenio para plantear el conflicto, pero esta no se pronunció por ser cuestión no recogida en el mismo. Seguidamente la empresa alcanzó un acuerdo colectivo para establecer el método de recuperación de estos tiempos, pero no sería válido en orden a entender neutralizada la condición más beneficiosa, porque es menos favorable que la misma. CGT se adhirió a la demanda, insistiendo en los argumentos. IBERDROLA se opuso a la demanda, indicando en primer lugar que, aunque estaba demandado el Grupo Iberdrola, se trataba de un nombre comercial, de modo que las legitimadas pasivamente eran solo las empresas codemandadas. Los demandantes consintieron en que su demanda quedara, pues, circunscrita a estas últimas. Seguidamente, IBERDROLA afirmó que nunca había existido la voluntad empresarial de reconocer el derecho a que los tiempos de descanso en jornada continuada - que existe solo desde el Convenio de 2007- y de asistencia al médico computaran como trabajo efectivo; lo que sí había sucedido es que la empresa no había controlado estrictamente los horarios, confiando en que, establecido un margen de flexibilidad de entrada y salida, cada trabajador sabría autorregularse. Sin embargo, esta situación devino en abusos que ahora se querían evitar. En cualquier caso, en la comisión paritaria del Convenio, reunida a instancias de ELA, empresa y sindicatos habían admitido que las ausencias controvertidas no son tiempo de trabajo efectivo, alcanzándose un acuerdo el 11-6-13, con presencia de todas las secciones sindicales de la empresa -y por ello de eficacia general y normativa según el art. 82 del vigente Convenio-, en el que así se plasma expresamente. ATYPE, SIE y USO se opusieron a la demanda y adhirieron a las alegaciones precedentes, planteando este último la excepción procesal de inadecuación de procedimiento, y sugiriendo que la demanda habría quedado vacía de contenido. CCOO se opuso a la demanda, insistiendo en la pérdida sobrevenida de objeto porque el acuerdo entre la empresa y la mayoría sindical de 11-6-13 habría zanjado el problema. ELA y CGT se opusieron a la excepción de inadecuación de procedimiento, puesto que no estaban atacando el acuerdo de junio de 2013, sino defendiendo la existencia de una condición más beneficiosa. **Quinto** . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se precisa que el único hecho controvertido fue el siguiente: -Se controvierte que exista una condición más beneficiosa, aunque aisladamente pudiera haber habido tolerancia. Pero la intención del convenio fue que se utilizara el horario flexible para recuperar estos tiempos. Son hechos pacíficos los siguientes: -El 27-5-13 se reúne la comisión paritaria a instancias de ELA con la finalidad de tratar el problema que nos ocupa. El presidente de la comisión paritaria manifestó que ninguno de los aspectos reclamados constaban en el convenio colectivo, por lo que la comisión paritaria no se tenía que pronunciar. -A pesar de lo anterior, las partes se reúnen el día 11-6-13, con participación de todas las secciones sindicales, y se acuerda la regulación de esta materia. -Inicialmente, no se controlaba el tiempo de bocadillo, pero ante abusos que se producían y ante las quejas de los propios compañeros a partir del mes de abril se ponen unas máquinas para el control horario.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- El III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (2204-2006) establecía una jornada anual de 1.630 horas durante 220 jornadas laborales. El IV Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (2007-2010) aumentó en 40 horas la jornada anual, que pasó a ser, con carácter general, continuada, con horario flexible de entrada y de salida. El V Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (2011-2014) mantiene, con carácter general, el régimen de jornada continuada con horario flexible. Ninguno de estos Convenios contiene previsión alguna en relación con el descanso contemplado en el art. 34.4 ET , ni con las ausencias por desplazamiento a centro médico. Con ocasión de la negociación del IV Convenio, la representación social intentó introducir la consideración de estas



interrupciones como tiempo de trabajo efectivo, pero no fue posible porque la empresa se opuso. **SEGUNDO** .- Tras la firma del IV Convenio, la empresa dirigió un correo electrónico a todos los empleados, explicando que se había avanzado en una regulación del tiempo de trabajo que favorecía la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero que su efectividad debía *"ir acompañadas con el cumplimiento responsable del horario de trabajo establecido para los distintos colectivos"*. Por ello, recordaba a los empleados *"la obligación contractual en el cumplimiento de la jornada laboral y horario asignado."* **TERCERO** .- En caso de ausentarse de la empresa para acudir a cita médica, los trabajadores rellenan unos partes que, o bien son supervisados por el superior jerárquico, o se remiten a la Jefatura y a RRHH del Negocio. **CUARTO** .- Inicialmente no había un control estricto del cumplimiento del horario de trabajo, pero, a raíz de la detección de abusos, la Dirección decidió establecer un sistema de control de presencia, sin articular a estos efectos el procedimiento del art. 41 ET . **QUINTO**.- El 24-1-13 la Dirección empresarial convocó a las secciones sindicales para informar sobre este sistema de marcaje para el control horario. **SEXTO**.- El 3-4-13 la empresa remitió un correo electrónico interno a los trabajadores, adjuntando un documento denominado *"Instrucciones para el marcaje en los terminales de control horario laboral (control de presencia)"*. En el mismo comunicó el deber de los trabajadores de marcar, a partir del día siguiente, tanto el inicio y finalización de la jornada diaria, como los movimientos durante la misma, ya fueran por motivos personales o profesionales. Específicamente se indicó que *"todos los movimientos para temas personales deberán estar previamente autorizados por la jefatura y deberán recuperarse"*, salvo los permisos retribuidos establecidos en el V Convenio. **SÉPTIMO** .- Posteriormente, la empresa dirigió amonestaciones escritas a algunos trabajadores, en las que les comunicaba que, habiendo detectado *"reiterados incumplimientos de su horario de trabajo"*, les recordaba su obligación de cumplir con su jornada diaria de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo. En caso de persistir en el incumplimiento, la empresa se vería obligada a adoptar las medidas previstas en la legislación vigente. Amonestaciones similares se remitieron por la empresa en 2009, por incumplimiento de la jornada y horario del IV Convenio. **OCTAVO** .- ELA planteó ante la Comisión paritaria si los tiempos de descanso y visita médica debían considerarse tiempo de trabajo retribuido, a lo que su Presidente contestó que el objeto del debate no estaba regulado en el V Convenio, que es lo que exige la Ley para considerarlo así, de modo que no cabía realizar pronunciamiento al respecto puesto que ello supondría, en realidad, la negociación de una modificación del Convenio, para lo que la comisión paritaria no estaba facultada. Seguidamente, todos los integrantes de la comisión paritaria, salvo CGT, manifestaron estar de acuerdo con que los descansos no eran retribuidos porque ello no se había previsto en el Convenio, no obstante lo cual expresaron su voluntad de abordar negociadamente la cuestión. **NOVENO**.- A raíz de lo sucedido en la Comisión paritaria, el 11-6-13 tuvo lugar una reunión de todos los delegados sindicales, para tratar el tema del marcaje horario y las fórmulas de recuperación. Se acordó mayoritariamente que el descanso a que da derecho el art. 34.4 ET no se considera tiempo de trabajo efectivo en el convenio ni en contratos, estableciéndose un sistema flexible para su recuperación, así como también para la debida a ausencias para acudir a consultas médicas. 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 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes: -El primero no fue controvertido en cuanto al contenido de los Convenios, y se observa en los mismos, que obran como documentos 1, 2 y 3 del ramo de prueba de ELA (descripciones 35, 36 y 37 de autos), reconocidos de contrario. La negativa de la empresa a incluir en el convenio la consideración de los tiempos de descanso como de trabajo efectivo, fue afirmada por D. Miguel, testigo propuesto por ELA. -El segundo, del documento 3 del ramo de prueba de la empresa (descripción 53 de autos), reconocido de contrario. -El tercero, del documento 1 del ramo de CGT (descripción 46 de autos), reconocido de adverso. -El cuarto no fue controvertido, y así se reconoció también por la empresa en interrogatorio. La ausencia de control estricto se observa igualmente en el testimonio de D. Roberto, que depuso a propuesta de ELA, quien reconoció que disponía del tiempo que consideraba conveniente para tomar café, entre 10 y 20 minutos, y que nunca se le había pedido que los recuperara. También D. Miguel manifestó que, en general, el personal salía siempre que lo necesitaba, a tomar café o a lo que fuera. -El quinto, del acta de la reunión, que obra como documento 6 del ramo de prueba de la empresa (descripción 56 de autos), reconocido de contrario. -El sexto, del documento 4 de la prueba de ELA (descripción 38 de autos), reconocido de contrario. -El séptimo, sobre las amonestaciones más recientes, no fue controvertido y puede verse en documento 6 de ELA (descripción 40 de autos). Las amonestaciones de 2009 se observan en el documento 7 de ELA (descripción 41 de autos) y en el 5 de la empresa (descripción 55), todos reconocidos de contrario. -El



octavo, del documento 9 de la prueba de la demandada (descripción 59 de autos), reconocido de adverso. -El noveno, del documento 13 de la demandada, aportado en el acto del juicio.

TERCERO.- Los sindicatos demandantes mantienen que la empresa, con su conducta, ha generado una condición más beneficiosa para todos sus empleados, según la cual, tanto el descanso previsto en el art. 34.4 ET como las ausencias por visitas médicas, constituyen tiempo de trabajo efectivo y no recuperable, aunque el convenio nada establezca en semejante sentido. Y ello a pesar de que se haya alcanzado, recientemente, un acuerdo colectivo que de modo expreso niega esta consideración, porque, a juicio de los demandantes, existiendo ya la condición más beneficiosa, prevalece frente a un pacto posterior regresivo que no se ha articulado mediante el procedimiento del art. 41 ET. USO alegó la inadecuación de procedimiento, porque, en su opinión, los demandantes deberían haber impugnado el citado acuerdo colectivo. Pero esta excepción procesal debe desestimarse, porque de lo que aquí se trata no es de valorar la legalidad del mencionado pacto, respecto del que no se nos pide que nos pronunciemos, sino de aclarar si estamos o no ante derechos generados como condiciones más beneficiosas reconocidas con carácter general a un colectivo de trabajadores con intereses homogéneos, con las consecuencias a ello inherentes.

CUARTO .- En cuanto al fondo del asunto, no compartimos la premisa constitutiva, puesto que no se ha acreditado que estemos en presencia de una condición más beneficiosa. En su Sentencia de 4-3-13 (rec. 4/2012), el Tribunal Supremo nos recuerda su jurisprudencia en relación con los requisitos para el nacimiento y los efectos de esta figura: "a).- *Para empezar, destaquemos que no siempre resulta tarea sencilla determinar si nos hallamos en presencia de una CMB, «pues es necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho, y en segundo lugar, si realmente es la voluntad de las partes, en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones»* (recientes, SSTS 07/04/09 -rco 99/08 -; 06/07/10 -rco 224/09 -; y 07/07/10 -rco 196/09 -).b).- *Tampoco es ocioso recordar que si bien la construcción de la figura de la CMB -de creación jurisprudencial, basada fundamentalmente en el art. 9.2 LCT- se configuró inicialmente con un carácter individual, alcanzando su consagración, entre otras, en las Sentencias de 31/10/61 [Ar. 4363] y 25/10/63 [Ar.4413], sin embargo esa cualidad inicial -individual- se fue ampliando al admitir la posibilidad de que el beneficio ofertado sin "contraprestación" se concediese también a una pluralidad de trabajadores, siempre que naciese de ofrecimiento unilateral del empresario, que aceptado se incorpora a los respectivos contratos de trabajo; de esta forma, se amplió la fuente origen del beneficio, alcanzando a los actos y pactos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, y se llegó a la CMB de carácter colectivo (así, SSTS 30/12/98 -rco 1399/98 -; 06/07/10 -rco 224/09 -; y 07/07/10 -rco 196/09 -).c).- *La CMB requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por «un acto de voluntad constitutivo» de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo (sirvan de ejemplo, entre las últimas, las SSTS 05/06/12 -rco 214/11 -; 26/06/12 -rco 238/11 -; 19/12/12 -rco 209/11 -).d).- *En todo caso ha de tenerse en cuenta que lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, por lo que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador (SSTS 03/11/92 -rco 2275/91 -; ... 07/07/10 -rco 196/09 -; y 22/09/11 -rco 204/10 -). Ye).- *Finalmente, reconocida una CMB, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito - art. 3.1.c) ET - y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable, siendo de aplicación las previsiones del art. 1091 del CC acerca de la fuerza de obligar de los contratos y del art. 1256 CC acerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral (como ejemplos cercanos, las SSTS 26/09/11 -rcud 4249/10 -; 14/10/11 -rcud 4726/10 -; y 19/12/12 - rco 209/11 -).*"***

Vemos, pues, que es requisito indispensable para el nacimiento de una condición más beneficiosa que la empresa, con su conducta, haya dejado patente su voluntad inequívoca de conceder un derecho que supera el nivel legal o pactado, lo que ha de interpretarse restrictivamente, puesto que de lo que se trata es de generar derechos por la vía de los efectos tácitos de un comportamiento. Hemos de ser especialmente escrupulosos a la hora de atribuir una determinada voluntad a la empleadora, puesto que, como señala el art. 1261 del Código Civil, el consentimiento constituye un elemento esencial del contrato de trabajo, sin el cual deviene nulo de pleno derecho.

En este contexto, sin embargo nos encontramos con que los demandantes se han limitado a traer al proceso testimonios de representantes de los trabajadores que manifiestan que tradicionalmente se habían venido tomando el tiempo que consideraban conveniente para ir al médico o para el llamado "descanso del bocadillo", sin que en ningún caso la empresa les requiriera su recuperación, lo que no es prueba suficiente como para



desvirtuar, del modo fehaciente que sería exigible para la generación de una condición más beneficiosa, la voluntad inequívoca de la empresa de reconocer el derecho del modo generalizado que se suplica en la demanda.

Además, concurren elementos que apuntan, justamente, en sentido contrario; es decir, que en ningún momento fue voluntad de la empresa reconocer este derecho, más allá de que tolerara el incumplimiento. Así, se ha acreditado que se opuso a la inclusión en el IV Convenio colectivo de la consideración de estas interrupciones como tiempo efectivo de trabajo, tal como exige el art. 34.4 ET respecto del descanso del bocadillo para entender que computa a semejantes efectos. También consta que ya con ocasión de la firma de dicho Convenio, la empresa recordó a todos los empleados que, en un marco de nueva regulación del tiempo de trabajo más flexible, debían cumplir sus horarios. Y dirigió amonestaciones por incumplimiento del mismo ya en 2009. Finalmente, se ha admitido como hecho pacífico que la empresa no llevó a cabo un control estricto de los horarios hasta que, a raíz de la detección de abusos generalizados, decidió implantar el sistema de marcaje. Si no existía control estricto, es lógico que tampoco existiera un régimen de recuperaciones, sin que de ahí quepa deducir la voluntad inequívoca de conceder el derecho que los demandantes alegan.

QUINTO. -No desconoce la Sala la Sentencia del Tribunal Supremo de 19-12-12 (rec. 209/2011), en la que se mantiene que *"si, realizado un acto obstativo al disfrute del derecho, la empresa hubiese insistido en su postura y sancionado a los que no acataban sus órdenes, podría entenderse que los trabajadores no llegaron a adquirir el derecho, pero como, tras el acto obstativo, se consintió que continuara el "modus operandi" anterior durante mucho tiempo, es claro que con esa conducta pasiva la empresa aceptó tácitamente el beneficio cuestionado, razón por la que procede confirmar la sentencia recurrida, pues acierta al estimar que existía la condición más beneficiosa"*. Sobre la base del párrafo transcrito, podría considerarse que en este caso, dado que la empresa advirtió los incumplimientos e incluso llegó a amonestar por ellos en 2009, pero sin embargo continuó tolerándolos, vino a reconocer tácitamente los derechos reclamados. Pero hemos de descartar esta interpretación, en virtud de tres líneas argumentales: -En primer lugar, porque el hecho obstativo al que alude el Tribunal Supremo no era una mera amonestación genérica sobre el incumplimiento del horario de trabajo, como ocurre en nuestro caso, sino nada menos que un pronunciamiento judicial firme desestimando la demanda de un sindicato para el reconocimiento del derecho. -En segundo lugar, porque, según ya se ha dicho, la tolerancia de la empresa no se basaba en el conocimiento fehaciente de los concretos incumplimientos, sino en un régimen de control horario ciertamente laxo, de modo que mal puede consentirse aquello de lo que no se tiene cabal conocimiento. El que los trabajadores rellenaran partes de ausencia para acudir al médico y que estos fueran supervisados por superiores jerárquicos o se elevaran a RRHH, no permite considerar acreditado, sin más, que la empresa fuera consciente, con carácter general, de la realización de jornadas diarias inferiores a las convencionalmente exigidas, puesto que esas interrupciones podían compensarse con la flexibilidad horaria. -En tercer lugar, consideramos que en una materia como esta exige inexorablemente un análisis casuístico, y, con independencia de lo examinado por el Tribunal Supremo en la sentencia citada, aquí en absoluto ha quedado clara la voluntad de la empresa de reconocer estos derechos, sino todo lo contrario. El que la tolerancia se prolongara durante un largo período de tiempo no es suficiente para entender tácitamente otorgado el beneficio, puesto que, durante ese mismo período, la empresa ha manifestado, por diversas vías, su posición contraria, con independencia de que decidiera no ejercitar el derecho que le asiste -que no el deber- de controlar estrictamente y sancionar los incumplimientos. Rechazamos que las advertencias acerca de estos últimos, sin llevar hasta las últimas consecuencias la sanción correspondiente, puedan interpretarse, en este caso, como la concesión tácita de un beneficio.

SEXTO .- Habiendo descartado la existencia de una condición más beneficiosa, la demanda debe desestimarse, sin perjuicio de hacer notar que, en cualquier caso, la controversia ha quedado válidamente zanjada mediante el acuerdo de eficacia general alcanzado entre la empresa y la mayoría de la representación sindical, en el que se conviene expresamente que no estamos ante interrupciones que puedan considerarse tiempo de trabajo efectivo. Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

FALLAMOS

Que desestimamos la demanda de conflicto colectivo interpuesta por CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA, y absolvemos a EMPRESAS IBERDROLA, S.A., IBERDROLA GENERACIÓN SAU, IBERDROLA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA S.A.U., IBERDROLA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO SAU Y IBERDROLA RENOVABLES SAU, y absolvemos a de todos sus pedimentos.



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, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000178 13. Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, 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.