



Roj: **STS 2912/2016** - ECLI: **ES:TS:2016:2912**

Id Cendoj: **28079140012016100400**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **31/05/2016**

Nº de Recurso: **121/2015**

Nº de Resolución: **454/2016**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3414/2014,**  
**STS 2912/2016**

## **SENTENCIA**

En Madrid, a 31 de mayo de 2016

el recurso de casación interpuesto por Hearst Magazines, S.L. y Decorevistas, S.L., representadas y asistidas por el letrado D. Ignacio Ramos Quintans contra la sentencia dictada el 28 de julio de 2014, por la **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional, en el procedimiento nº 143/2014, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO) contra Hearst Magazines SL y Decorevistas SL, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido como parte recurrida la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras representada y asistida por el letrado D. Enrique Lillo Pérez.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por la representación de Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras se presentó demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que:

«1.- Se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a tener flexibilidad en el horario de entrada de media hora antes sobre el horario fijado, que es a las 9 horas y, por lo tanto, media hora antes para poder entrar a las 8,30 o media hora después para poder entrar a las 9,30 horas, es decir flexibilidad para entrar de 8,30 a 9,30, sin exigencia de comunicación previa sobre la hora de entrada, puesto que la flexibilidad se ejecuta día a día y sin necesidad de que cada trabajador fije para el futuro la hora en que va a entrar. Condenando y obligando con carácter inmediato a la empresa a que suprima el requisito de la comunicación previa sobre hora de entrada y mantenga la flexibilidad consistente en poder entrar a las 8,30 hasta las 9,30 horas.

2.- Se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a que el horario anual o distribución de la jornada que la empresa incorpora al documento denominado calendario laboral (que entendido como programación de días de trabajo y días de descanso si ha sido pactado) debe ser también pactado y no unilateralmente impuesto por la empresa, de conformidad con lo acordado por la Comisión Paritaria del convenio sectorial de Prensa no diaria. Condenando y obligando a la empresa a que no imponga unilateralmente el horario anual o distribución de jornada dentro del calendario laboral, condenando y obligando a la empresa a la negociación inmediata del mismo.

3.- Se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a que el exceso de horas no trabajadas en los meses de verano (no debe trabajarse más de 35 horas en estos meses salvo pacto y la empresa unilateralmente fija 34 horas sin pacto) del 16 de junio al 15 de septiembre se compensen mediante-



una distribución de horas de trabajo a lo largo de los restantes meses del año. Condenando a la empresa a pactar la concreción horaria de la citada distribución de horas de exceso y condenándola y obligándola a no decidir unilateralmente por parte de la empresa las fechas en que se compensan mediante una nueva distribución de horas de trabajo a lo largo de los meses del año que no son de verano.»

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 28 de julio de 2014 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

«Estimamos parcialmente la demanda presentada por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC.OO.) contra las empresas Hearst Magazines S.L. y Decorevistas S.L. sobre conflicto colectivo, declarando el derecho de los trabajadores de las empresas demandadas a tener flexibilidad en el horario de entrada, de manera que pueden entrar desde media hora antes hasta media hora después de la hora fijada, compensando la diferencia en el mismo día en la hora de salida y sin que les sea exigible para su ejercicio la comunicación previa de la hora a la que van a entrar. Se desestima en los restantes pedimentos.»

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.- El artículo 26 del Convenio colectivo nacional de prensa no diaria (Boletín Oficial del Estado de 23 de diciembre de 2013), que es el aplicable a las empresas demandadas, bajo el título "Jornada de Trabajo", dispone lo siguiente: "Desde el día 1 de enero de 2014 la jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 37 horas efectivas semanales durante todas las semanas del año. Desde el 24 de junio hasta el día 7 de septiembre, ambos inclusive dicha jornada no podrá exceder de 35 horas a la semana, excepto pacto con los representantes de los trabajadores. Corresponde a las empresas y los representantes de los trabajadores fijar en el calendario laboral cómo se distribuyen el resto de año las horas no realizadas durante estos meses. También podrá pactarse entre las empresas y los trabajadores que dicha jornada continuada se realice durante más meses del año, así como que pueda ser inferior al periodo que marca este Convenio. La jornada máxima ordinaria, será de 9 horas, teniendo que existir al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente. Todo el personal disfrutará dentro de esta jornada semanal de dos días de descanso consecutivos que, preferentemente, serán sábados y domingos. (...) Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, en las Empresas afectadas por el presente Convenio, se establece una flexibilidad en los horarios de entrada al trabajo de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo, siempre que técnicamente la empresa pueda ofrecer esta flexibilidad por tener sus instalaciones abiertas y funcionando adecuadamente. Se compensarán diariamente los adelantos o retrasos del horario de entrada en el horario de salida y respetándose, en todo caso los horarios de comida".

2º.- Tras la negociación del calendario laboral para 2014, iniciada a finales de noviembre de 2013, con propuestas y contrapropuestas entre las partes, la empresa fijó ese calendario laboral para 2014 de manera unilateral y sin acuerdo con la representación de los trabajadores, aunque incorporando algunas propuestas de los representantes de los trabajadores sobre su postura inicial. En dicho calendario se encuentra incluido el horario de trabajo. El horario de verano se fija para el periodo de 16 de junio al 15 de septiembre y supone una jornada semanal de 34 horas, realizadas de 8 a 15 horas de lunes a jueves y de 8 a 14 horas los viernes. El horario de invierno, para el resto del año, supone trabajar en jornada partida de lunes a jueves, de 9 a 14 horas y de 15 a 18:25 horas, así como los viernes de 9 a 14 horas, lo que supone una jornada semanal de 38 horas y 40 minutos. Los días 16 de abril y 14 de mayo de 2014 solamente se trabaja de 9 a 14 horas.

3º.- Tras la implantación del nuevo horario la empresa consideró que no era aplicable el sistema de flexibilidad horaria prevista en el convenio colectivo, no permitiendo su aplicación por los trabajadores. Ello motivó la actuación de la Inspección de Trabajo a instancias del comité de empresa, lo que dio lugar a la extensión de un acta de infracción por vulneración del artículo 26 del Convenio colectivo nacional de prensa no diaria. Tras ello la empresa permitió a los trabajadores el uso de la flexibilidad horaria, pero impuso la obligación a cada trabajador individual de comunicar previamente al director por correo electrónico, con copia a la dirección de recursos humanos, el horario de entrada y salida que va a realizar, permitiéndose posteriormente su cambio con una comunicación previa en los mismos términos.

4º.- La empresa ha pedido en junio de 2014 un presupuesto para implantar en sus centros un sistema informatizado para el control de accesos y de las horas de entrada y salida de los trabajadores. La oferta económica realizada por una empresa para ello ha sido de 140.170,03 euros.



5º.- En la organización de la producción en la empresa se encuentran establecidos a lo largo de la semana distintos momentos límite de entrega del material redactado a producción y del material producido para impresión. Para ello es preciso coordinar el trabajo entre los departamentos.

6º.- En los años 2012 y 2013 la empresa ha practicado varios despidos objetivos por causas económicas. En varios casos ello ha dado lugar a litigios individuales de impugnación de los mismos, en los que han recaído sentencias declarándolos procedentes. Se han cumplido las previsiones legales.»

**QUINTO.-** Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación procesal de Hearst Magazines, SL y Decorevistas, SL, siendo admitido a trámite por esta Sala.

**SEXTO.-** Impugnado el recurso por las partes personadas, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 31 de mayo de 2016, en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- Pretensión.-

Por la representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS, se presentó demanda de conflicto colectivo ante la Sala Social de la Audiencia Nacional, siendo el objeto del conflicto la interpretación del art. 26 del convenio colectivo de prensa no diaria, en su punto último donde se contempla la flexibilidad de entrada al trabajo y la interpretación del art. 26 punto 1º del mismo, sobre método para establecer el horario laboral dentro del calendario laboral anual de 2014. La demanda se formula frente a la empresa HEARST MAGAZINES SL y DECOREVISTAS SL, y en el suplico de la misma se interesa se dicte sentencia por la que:

"1.- Se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a tener flexibilidad en el horario de entrada de media hora antes sobre el horario fijado, que es a las 9 horas y, por lo tanto, media hora antes para poder entrar a las 8,30 o media hora después para poder entrar a las 9,30 horas, es decir flexibilidad para entrar de 8,30 a 9,30, sin exigencia de comunicación previa sobre la hora de entrada, puesto que la flexibilidad se ejecuta día a día y sin necesidad de que cada trabajador fije para el futuro la hora en que va a entrar. Condenando y obligando con carácter inmediato a la empresa a que suprima el requisito de la comunicación previa sobre hora de entrada y mantenga la flexibilidad consistente en poder entrar a las 8,30 hasta las 9,30 horas.

2.- Se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a que el horario anual o distribución de la jornada que la empresa incorpora al documento denominado calendario laboral (que entendido como programación de días de trabajo y días de descanso sí ha sido pactado) debe ser también pactado y no unilateralmente impuesto por la empresa, de conformidad con lo acordado por la Comisión Paritaria del convenio sectorial de Prensa no diaria. Condenando y obligando a la empresa a que no imponga unilateralmente el horario anual o distribución de jornada dentro del calendario laboral, condenando y obligando a la empresa a la negociación inmediata del mismo.

3.- Se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a que el exceso de horas no trabajados en los meses de verano (no debe trabajarse más de 35 horas en estos meses salvo pacto y la empresa unilateralmente fija 34 horas sin pacto) del 16 de junio al 15 de septiembre se compensen mediante una distribución de horas de trabajo a lo largo de los restantes meses del año. Condenando a la empresa a pactar la concreción horaria de la citada distribución de horas de exceso y condenándola y obligándola a no decidir unilateralmente por parte de la empresa las fechas en que se compensan mediante una nueva distribución de horas de trabajo a lo largo de los meses del año que no son de verano.".

### SEGUNDO.- Sentencia recurrida.-

Por la Sala Social de la Audiencia Nacional se dicta sentencia en fecha 28 de julio de 2014 (proc. 143/2014), por la que se estima en parte la demanda, declarando el derecho de los trabajadores de las empresas demandadas a tener flexibilidad en el horario de entrada a la empresa, de manera que puedan entrar desde media hora antes hasta media hora después de la hora fijada, compensando la diferencia en el mismo día en la hora de salida y sin que les sea exigible para su ejercicio la comunicación previa de la hora a la que van a entrar; desestimando las restantes pretensiones.

### TERCERO.- Recurso de casación.-

Contra la referida sentencia interpone Recurso de casación la representación de HEARST MAGAZINES SL y de DECOREVISTAS SL -habiendo renunciado a su formalización la representación de la Federación de Servicios a



la Ciudadanía de Comisiones Obreras, no obstante haberlo anunciado, por entender "que no existe base jurídica para la formalización del mismo", formalizando tres motivos de recurso:

### 1.- Primer motivo de recurso.-

Al amparo del art. 207 d) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al efecto de poner de manifiesto el error en la apreciación de la prueba, solicita la revisión de los hechos declarados probados, a la vista de la prueba documental obrante en autos. Solicita la adición de dos nuevos hechos probados:

a.- Hecho probado séptimo, del siguiente tenor literal:

" (...) En la reunión de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de Prensa no Diaria de fecha 15 de octubre de 2013, se alcanzó el acuerdo de flexibilidad horaria. Expresamente se recogió "Flexibilidad horaria desde el 1 de enero de 2014: 30 minutos de entrada y de salida, si operativamente es posible recogiendo a continuación una enunciación abierta de ejemplos de operatividad". Designa el documento nº 3 del ramo de prueba documental de la actora (punto 4).

b.- Hecho probado octavo, del siguiente tenor literal:

" (...) Con fecha 20 de marzo de 2014, el Comité de Empresa, a través de Santiago, remitió email a Luis Angel, representante de la empresa, en el que entre otras cosas decía lo siguiente: ".../... Como para vosotros es importante el tema de la estabilidad para poder tener un control del personal, estaríamos dispuestos a ver y consensuar como sería el procedimiento de comunicación a los directores o superiores de cada trabajador. Para ello resulta imprescindible realizar una modificación de la distribución del actual horario de trabajo, pasando a trabajar los viernes de todo el año hasta las 14:30. Lo que supondría si hemos realizado bien los cálculos que el horario quedaría de la siguiente manera: .../...". Designa el documento nº 9 del ramo de prueba documental de la actora.

Entiende el recurrente que con ello se pone de manifiesto el error en la valoración de la prueba por omisión de un elemento de hecho relevante para el fallo.

En relación con la revisión del relato de hechos probados, tal y como nos recuerda la sentencia de esta Sala IV/TS de 19 de diciembre de 2013, recurso 37/2013: "Requisitos generales de toda revisión fáctica.- Con carácter previo al examen de la variación del relato de hechos probados que el recurso propone, han de recordarse las líneas básicas de nuestra doctrina al respecto. Con carácter general, para que prospere la denuncia del error en este trámite extraordinario de casación, es preciso que concurren los siguientes requisitos: a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico [no basta mostrar la disconformidad con el conjunto de ellos]. b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada]. c) Que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. d) Que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia ( SSTS 02/06/92 -rec. 1959/91 -; ... 28/05/13 -rco 5/12 -; y 03/07/13 -rco 88/12 -).

(...) la modificación o adición que se pretende no sólo debe cumplir la exigencia positiva de ser relevante a los efectos de la litis, sino también la negativa de no comportar valoraciones jurídicas ( SSTS 27/01/04 -rco 65/02 -; 11/11/09 -rco 38/08 -; y 20/03/12 -rco 18/11 -), pues éstas no tienen cabida entre los HDP y de constar se deben tener por no puestas, siendo así que las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica ( SSTS 07/06/94 -rco 2797/93 -; ... 06/06/12 -rco 166/11 -; y 18/06/13 -rco 108/12 -).

Asimismo, y en iguales términos, como recuerda la doctrina de esta Sala IV/TS, entre otras, en sentencia de 16 de septiembre de 2013 (Rc. 75/2012), "el artículo 207.d) de la aplicable Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) establece que "el recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos: ... d) Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios", y en interpretación del apartado d) del artículo 205 de la derogada Ley de Procedimiento Laboral, del mismo tenor literal, que su precedente de la LRJS, reiteradísima jurisprudencia de esta Sala -y valgan por todas las SSTS/IV de 1 de julio de 2010 (recurso casación 91/2009) y de 16 de julio de 2015 (rco. 180/14) que resaltan nuestra doctrina sobre la revisión de hechos en este trámite extraordinario de casación- ha venido exigiendo para que el motivo alcance éxito, la concurrencia de todos y cada uno de los siguientes requisitos: a) que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico; b) que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental (...) obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas; c) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos, y d) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia".



Igual criterio en relación a la alegación de errónea valoración de la prueba, ha seguido esta Sala IV/ TS, entre otras en sentencia de 7 de octubre de 2011 (rco 190/2010 ) recuerda los presupuestos para que proceda en casación ordinaria la revisión fáctica, con cita de la STS/IV 19-julio-2011 (rco 172/2010 ), y SSTS. de 12 de Marzo de 2002 (rec. 379/01 ), 6 de Julio de 2004 (rec. 169/03 ), 18 de abril de 2005 (rec. 3/04 ) y 12 de Diciembre de 2007 (rec. 25/07 ), respecto del error en la apreciación de la prueba tiene reiteradamente declarado esta Sala (Auto de 5 de marzo de 1992 y Sentencias de 2 de junio de 1992 , 31 de marzo de 1993 y 4 de noviembre de 1995 ).

Tan genéricas afirmaciones únicamente se alcanzan a comprender en toda su amplitud teniendo en cuenta ya más concretas precisiones de la Sala en orden a los antedichos requisitos. Cuales son -aparte de las que se dirán respecto de los concretos motivos revisorios-: a) que el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única -que no grado-, lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud - art. 97.2 LRJS - únicamente al juzgador de instancia [en este caso a la Sala "a quo"], por ser quien ha tenido plena intermediación en su práctica, y que la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error se desprenda de manera evidente de documentos idóneos para tal fin, pero rechazando que ello pueda conducir a negar las facultades de valoración que corresponden al Tribunal de instancia, únicamente fiscalizables si no se han ejercido conforme a las reglas de la sana crítica [recientes, SSTS 02/07/14 -rco 241/13 -; 16/09/14 -rco 251/13 -; y 15/09/14 -rco 167/13 -]; b) que expresamente ha de rechazarse la formulación del motivo revisorio cuando con ella se pretende que esta Sala lleve a cabo una nueva valoración de la prueba [obteniendo, naturalmente, consecuencias distintas de las que aparecen plasmadas en el relato histórico de la sentencia recurrida], como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación ( SSTS 03/05/01 -rco 2080/00 -; [...] 08/07/14 -rco 282/13 -; y SG 22/12/14 -rco 185/14 -); y c) que los documentos al efecto invocados «deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable», hasta el punto de afirmarse que la certidumbre del error está reñida con la existencia de una situación dubitativa (próximas, SSTS 15/09/14 -rco 167/13 -; 16/09/14 -rco 251/13 -; y SG 18/07/14 -rco 11/13 -).".

Aplicando la anterior doctrina al presente caso, es claro que no concurren los señalados requisitos jurisprudenciales. Las adiciones propuestas son fruto de una interpretación de parte dirigida a que la Sala acceda a una nueva valoración de la prueba practicada, siendo en todo caso la pretensión irrelevante a efectos de determinar el cambio del signo del fallo, por lo que ha de rechazarse este motivo de recurso.

## **2.-Segundo y tercer motivos de recurso.-**

Al amparo del art. 207 e) de la LRJS , denuncia el recurrente la infracción de los arts. 20.1 20.3 , 34.8 del Estatuto de los Trabajadores , y art. 26 del Convenio Colectivo Nacional de Prensa no Diaria (Resolución de 10 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, BOE 23 de diciembre de 2013); así como de los artículos 14 , 24 , 33 y 38 CE , y arts. 7.1 y 7.2 del Código Civil . Entiende el recurrente finalmente, y apoyándose en generalidades sin descender al caso concreto, que "no estamos hablando de una excepción al convenio, sino de la interpretación del convenio más ajustada al ordenamiento jurídico en su conjunto".

El artículo 26 del Convenio colectivo nacional de prensa no diaria (Boletín Oficial del Estado de 23 de diciembre de 2013), que es el aplicable a las empresas demandadas, bajo el título "Jornada de Trabajo", dispone lo siguiente:

*"Desde el día 1 de enero de 2014 la jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 37 horas efectivas semanales durante todas las semanas del año. Desde el 24 de junio hasta el día 7 de septiembre, ambos inclusive dicha jornada no podrá exceder de 35 horas a la semana, excepto pacto con los representantes de los trabajadores. Corresponde a las empresas y los representantes de los trabajadores fijar en el calendario laboral cómo se distribuyen el resto de año las horas no realizadas durante estos meses. También podrá pactarse entre las empresas y los trabajadores que dicha jornada continuada se realice durante más meses del año, así como que pueda ser inferior al periodo que marca este Convenio.*

*La jornada máxima ordinaria, será de 9 horas, teniendo que existir al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente.*

*Todo el personal disfrutará dentro de esta jornada semanal de dos días de descanso consecutivos que, preferentemente, serán sábados y domingos.*

*(...) Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, en las Empresas afectadas por el presente Convenio, se establece una flexibilidad en los horarios de entrada al trabajo de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo, siempre que técnicamente la empresa pueda ofrecer esta flexibilidad por tener sus instalaciones abiertas y funcionando adecuadamente. Se compensarán diariamente los adelantos o retrasos del horario de entrada en el horario de salida y respetándose, en todo caso los horarios de comida".*



La sentencia recurrida, atendiendo al texto de la norma convencional, estima la primera pretensión de la demanda y objeto del debate procesal, reconociendo el derecho de los trabajadores a la jornada flexible establecido en el artículo 26 del convenio colectivo del sector sin obligación de comunicar previamente la hora en que, dentro del margen de flexibilidad, cada trabajador va a hacer su entrada y salida en el centro de trabajo. Y es esta la única cuestión que se combate en el recurso por las empresas codemandadas.

El texto del convenio lo sintetiza la sentencia recurrida señalando que nos dice que "con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral", "se establece una flexibilidad en los horarios de entrada al trabajo de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo, siempre que técnicamente la empresa pueda ofrecer esta flexibilidad por tener sus instalaciones abiertas y funcionando adecuadamente", añadiendo que "se compensarán diariamente los adelantos o retrasos del horario de entrada en el horario de salida y respetándose, en todo caso los horarios de comida".

Ha de estimarse correcta la interpretación de la norma convencional que hace la sentencia recurrida, por cuanto el uso del derecho en cuestión, no está condicionado por el convenio colectivo a una obligación de comunicación previa del concreto horario de entrada o salida por cada trabajador, por lo que dicha restricción, de imponerse, no cabe duda que implica una merma del derecho reconocido a los trabajadores por el art. 26 del convenio colectivo aplicable, que no es otro que la hora concreta de entrada sea libre para el trabajador dentro del margen regulado en el convenio sobre la hora de entrada "estándar" o "central" fijada por la empresa, sin que tal derecho se supedite a la comunicación previa por parte del trabajador a la empresa. Y sin que sea admisible la alegación del coste de implantación del sistema del control informatizado de horarios, pues ello es una facultad de la empresa, ajena al ejercicio del derecho.

En consecuencia, no se aprecian las infracciones denunciadas, debiendo estarse a la previsión de la norma convencional, que conduce a la desestimación del recurso. Si bien, no sin antes recordar, como señala la STS/IV de 17-VII-2001 (rcud. 2784/2000), con cita de la de 27-IV-2001 (rcud. 3538/2000), que "es doctrina constante de este Tribunal (sentencias de 12 de noviembre de 1993, 3 de febrero y 21 de julio de 2000, con cita de igual doctrina de la Sala Primera), *"que la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos es facultad privativa de los Tribunales de Instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual"*. A ello añade la sentencia de esta Sala de 20 de marzo de 1997 (recurso 3588/96), matiza *"que en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes"*, y, en el presente caso, por lo hasta ahora expuesto, no puede tacharse de irracional o de ilógica la interpretación que del precepto convencional realizó la sentencia impugnada.

**3.-** De acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso, confirmando la sentencia recurrida; sin que proceda la imposición de costas, de conformidad con lo establecido en el artículo 235.2 LRJS.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la representación de HEARST MAGAZINES SL, y DECOREVISTAS SL, contra la sentencia de fecha 28-julio-2014, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el proceso de conflicto colectivo (autos 143/2014) seguidos a instancia de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS, frente a las empresas HEARST MAGAZINES S.L. y DECOREVISTAS S.L. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.