



Roj: **STSJ CAT 3300/2017 - ECLI:ES:Tsjcat:2017:3300**

Id Cendoj: **08019340012017102514**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **03/04/2017**

Nº de Recurso: **7087/2016**

Nº de Resolución: **2237/2017**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ADOLFO MATIAS COLINO REY**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Tarragona, núm. 1, 23-12-2015,
STSJ CAT 3300/2017**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 43148 - 44 - 4 - 2015 - 8039914

EL

Recurso de Suplicación: 7087/2016

ILMO. SR. GREGORIO RUIZ RUIZ

ILMA. SRA. M. TERESA OLIETE NICOLÁS

ILMO. SR. ADOLFO MATIAS COLINO REY

En Barcelona a 3 de abril de 2017

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. **2237/2017**

En el recurso de suplicación interpuesto por Interserve Facilities Services, S.A. frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Tarragona de fecha 23 de diciembre de 2015 dictada en el procedimiento Demandas nº 859/2015 y siendo recurrido/a Micaela . Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. ADOLFO MATIAS COLINO REY.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 13 de octubre de 2015 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Reclam. derechos contrato trabajo, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 23 de diciembre de 2015 que contenía el siguiente Fallo:

"Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por DÑA. Micaela frente a INTERSERVE FACILITIES SERVICES, S.A. por conciliación de la vida familiar y laboral, debo declarar y declaro el derecho de la actora



a reducir la jornada con acumulación en el turno de tarde de las 14,40 horas a 23,15 horas, acumulando la reducción por semanas escogiendo las fechas de disfrute de los días de libranza, condenándose a la demandada a estar y pasar por esta declaración"

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

" 1º.- La actora Dña. Micaela , con D.N.I. nº NUM000 , presta sus servicios para la empresa demandada con una antigüedad de 15.12.2006, categoría profesional de encargada de taquilla y un salario mensual de 1.465,51.- € con prorrata de pagas extras. Hecho conforme.

2º.- La actora el día 5.5.2015 inició una baja por maternidad, naciendo su hijo ese mismo día, pasando, tras el descanso maternal, al disfrute del permiso de lactancia acumulado y de las vacaciones. Hecho incontrovertido.

3º.- La actora presta servicios en las taquillas de la estación del AVE del Camp de Tarragona, en turnos rotatorios de mañana y tarde. Hecho incontrovertido.

4º.- En dicha estación prestan servicios en taquillas tres trabadoras fijas y un correturnos. Testifical a instancias de la demandada.

5º.- En fecha 12.8.2015, la actora solicitó a la empresa la reducción de jornada por cuidado de un menor consistiendo la misma en la reducción de 5 horas semanales, acogiéndose al turno de tarde de 14,40 a 23,15 horas, así como que la reducción de jornada sea acumulada en días enteros para después disfrutar días libres en cómputo mensual y ello con efectos de 12.10.2015. Doc. aportado por ambas partes.

6º.- En fecha 25.8.2015, la empresa contestó a la trabajadora que causas organizativas impedían acceder a su solicitud de reducción de jornada en el turno de tarde, dado que ello afectaría a todo el cuadrante del centro siendo necesario modificar turnos a una tercera trabajadora la cual no está de acuerdo. La empresa aceptaba la reducción a partir del día 12.10.2015, pasando de 40 a 35 horas semanales y que se pueda realizar acumulando los días de libranza teniendo en cuenta los cuadrantes del centro siendo fijados los mismos por la empresa. Doc. aportado por ambas partes.

7º.- El esposo de la actora, presta servicios por cuenta ajena durante siete días a la semana alternos en turnos rotativos de mañana, tarde y noche. Docs. nº 8 a 11 parte actora.

8º.- Otra trabajadora del centro, Dña. Tomasa , solicitó también reducción de jornada por maternidad, a realizar en el turno de mañana siéndole denegado en fecha 10.11.2015, solicitado después excedencia por maternidad que le fue concedida entre el 1.1.2016 y el 31.12.2016. Docs. nº 12 y 13 actora."

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado imOugnó , elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Contra la sentencia de instancia, que estimó parcialmente la demanda interpuesta por la demandante, declarando su derecho a reducir la jornada con acumulación en el turno de tarde de las 14,40 horas a 23,15 horas, acumulando la reducción por semanas escogiendo las fechas de disfrute de los días de libranza, y condenando a la parte demandada a estar y pasar por la anterior declaración, se interpone el presente recurso de suplicación.

El recurso se formula al amparo de los apartados b) y c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y tiene por objeto, por un lado, la revisión de los hechos probados en la sentencia recurrida -ordinal tercero y adición de un nuevo hecho probado-, y, por otro, el examen de las normas sustantivas o jurisprudencia infringidas en la sentencia de instancia.

SEGUNDO.- En los primeros motivos del recurso y con correcto amparo procesal, la parte recurrente solicita la revisión del hecho probado tercero y la adición de un nuevo hecho probado, con el ordinal noveno.

En relación con dicha petición ha de indicarse que, conforme a una reiterada jurisprudencia (STS de 11 de junio de 1993, 15 y 26 de julio y 26 de septiembre de 1995, 2 y 11 de noviembre de 1998, 2 de febrero de 2000, 24 de octubre de 2002 y 12 de mayo de 2003), para que prospere el motivo del recurso dirigido a la revisión fáctica, es necesario: "1º.- Que se citen documentos concretos de los que obren en autos que demuestren de manera directa y evidente la equivocación del juzgador, cuando tales pruebas no resulten contradichas por otros elementos probatorios unidos al proceso. 2º.- En segundo lugar, que se señale por la parte recurrente el punto específico del contenido de cada documento que ponga de relieve el error denunciado. 3º.- Que la modificación propuesta incida sobre la solución del litigio, esto es, que sea capaz de alterar el sentido



del fallo de la resolución recurrida. 4º.- que se identifiquen de manera concreta los hechos probados cuya revisión se pretende, para modificarlos, suprimirlos o adicionarlos con extremos nuevos, y al mismo tiempo ha de proponerse la redacción definitiva para los hechos modificados" (En el mismo sentido sentencia del Tribunal Supremo de de 24 de junio de 2008). La jurisprudencia viene condicionando el éxito del motivo a la concurrencia de una serie de presupuestos adicionales: 1º) La revisión de hechos no faculta al tribunal a efectuar una nueva valoración global y conjunta de la prueba practicada, sino que la misma debe operar sobre la prueba documental alegada que demuestre patentemente el error de hecho. 2º) No es posible admitir la revisión fáctica de la sentencia impugnada con base en las mismas pruebas que la sirvieron de fundamento, en cuanto no es aceptable sustituir la percepción que de ellas hizo el juzgador, por un juicio valorativo personal y subjetivo de la parte interesada (SSTS 16 de diciembre de 1967 , 18 y 27 de marzo de 1968 , 8 y 30 de junio de 1978 , 6 de mayo de 1985 y 5 de junio de 1995). 3º) En el supuesto de documento o documentos contradictorios y en la medida que de ellos puedan extraerse conclusiones contrarias e incompatibles, debe prevalecer la solución fáctica realizada por el juez o Tribunal de Instancia, órgano judicial soberano para la apreciación de la prueba (SSTC 44/1989, de 20 de febrero y 24/1990, de 15 de febrero , con la salvedad de que su libre apreciación sea razonable (SSTS 10 de marzo de 1980 , 30 de octubre de 1991 , 22 de mayo y 16 de diciembre de 1993 y 10 de marzo de 1994). 4º) La revisión fáctica no puede sustentarse en medios de prueba que no sean la prueba documental pública o privada en el sentido ya expuesto.

2.1.- La modificación del ordinal tercero, se concreta en que se haga constar el horario de los turnos rotatorios que realiza la demandante, especificando el turno TD 6,00 a 14,40 y TT de 14,40 a 23,30, de lunes a sábado-festivos intersemanales. Se remite la parte recurrente al contenido del documento que obra al folio 106, doc. nº 9 de su ramo de prueba; se trata de un cuadrante de servicio, en base al cual no puede aceptarse la adición que se propone, si bien no se trata de un extremo que sea trascendente a los efectos de resolver el recurso. Ya se hace constar que la demandante presta servicios en turnos rotatorios de mañana y tarde y, a los efectos de resolver el recurso, no se discute que la demandante solicitó la reducción de jornada por cuidado de un menor y que se acogió al turno de tarde.

2.2.- Adición de un nuevo hecho, con el ordinal noveno, para que se transcriba el contenido del artículo 41 del III Convenio Colectivo sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios, petición que no puede ser aceptada, pues lo que se pretende consignar no es un hecho, sino una norma jurídica, y, por tanto, no debe figurar en el relato fáctico.

TERCERO.- Al amparo del apartado c) del artículo 193 c) de la LRJS , la parte recurrente interesa examinar las infracciones de normas sustantivas y de la jurisprudencia, que desarrolla en tres motivos que pueden ser analizados conjuntamente: en el primero, denuncia la infracción por interpretación amplia, extensiva y conculcadora de lo que las partes firmantes del III Convenio Colectivo sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios, art. 41; en el segundo, denuncia la infracción del artículo 37 de la Constitución y art. 41 del III Convenio Colectivo citado; y, por último, en el tercer motivo, se remite a la sentencia de esta Sala que cita, en la que se indica se resuelve un supuesto similar al ahora planteado.

La demandante solicita su derecho a reducir la jornada con acumulación en el turno de tarde, acumulando la reducción por semanas escogiendo las fechas de disfrute de los días de libranza, radicando la cuestión litigiosa en determinar a quién corresponde, si a la trabajadora o a la empresa, fijar la concreción del horario de reducción, y, en concreto, si el derecho de fijar la concreción horaria está vinculado con la existencia de una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, o también con la distribución de la jornada de trabajo.

Como se indica por la parte recurrente esta Sala abordó dicho extremo en la Sentencia de 18 de diciembre de 2.015, sent. 7598/2015, rec. 4677/2015 , también seguida posteriormente por la Sentencia de 14 de julio de 2.016, sent. nº 4628/2016, rec. 3177/2016 . En las mismas se analizaba el contenido del artículo 37.5 del ET , derecho a la reducción de 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, y el 37.6, en relación a la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la misma, al indicar que dicha concreción corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. Y declaramos lo siguiente: "De dicha regulación legal, puede afirmarse que constituye un derecho de la trabajadora, en dichos supuestos, no sólo la reducción de su jornada, sino también el derecho a su concreción horaria, pero lo pretendido por la demandante (en aquel caso) excede del ámbito de aplicación de dicho precepto, pues lo que se solicita, para aplicar la reducción de jornada, es una modificación unilateral de la jornada ordinaria de trabajo. En efecto, consta en el hecho probado tercero que su jornada de trabajo era de lunes a sábado alternando turno de mañana y de tarde: mañanas de 7 a 14 horas o de 8 a 15 horas y tardes de 14 a 21 horas o de 15 a 22 horas. Lo que pretende, con la concreción horaria que postula, es realizar su jornada laboral solo por las mañanas y, de forma rotativa, los sábados en jornadas de mañana o de tarde, petición que carece de amparo legal, en la medida en que el derecho de fijar la concreción horaria está vinculado



con la existencia de una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, no con la distribución de la jornada de trabajo, para lo que existe una regulación específica, en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se establece el derecho del trabajador a adaptar la duración y la distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, si bien condicionado a los términos que se establecerán en la negociación colectiva o en el acuerdo en el que se llegue con el empresario.

Es cierto que el Tribunal Constitucional, Sentencia 3/2007, en la que se analizaba un supuesto de una trabajadora que pretendía, mediante el ejercicio de una reducción de jornada, la adscripción a un turno fijo, declaró que el hecho de que el órgano judicial no se haya planteado la cuestión de si denegar a la trabajadora la reducción de jornada solicitada constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y profesional supone no valorar adecuadamente la dimensión constitucional del art. 14 de la CE de la cuestión que se planteaba, de suerte que el reproche que desde la perspectiva constitucional merece formularse contra la sentencia recurrida en amparo "no es tanto ni sólo que haya renunciado a interpretar la normativa aplicable de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, sino que ni siquiera haya tenido en cuenta que este derecho estaba en juego y podría quedar afectado. Y, desde esta perspectiva concluye que no había sido tutelado por el órgano judicial el derecho fundamental de la trabajadora, añadiendo que "la negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en que medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar y, en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina".

Ahora bien, la reforma del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo por la Leyes Orgánicas 1/2004 y 3/2007, no permiten llegar a la conclusión de que, en los supuestos de los apartados 5 y 6 del artículo 37 del ET, el derecho de reducción de jornada y de concreción horario conlleve también la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación horaria, a diferencia de los situaciones contempladas en el apartado 7 de dicho precepto -supuestos de violencia de género-, incorporado por la Disposición Adicional Séptima de la Ley Orgánica 1/2004. La Ley Orgánica 3/2007 introdujo la nueva redacción del artículo 34.8 del ET (modificado posteriormente por la Ley 3/2012, de 6 de julio), en el que se regula el derecho de adaptación de la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, si bien dicho derecho no aparece reconocido como un derecho unilateral de reordenación del tiempo de trabajo, sí previsto para las situaciones de violencia de género. Dicho artículo reconoce dicho derecho de adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. En tal sentido, el Tribunal Supremo declaró que "no cabe tampoco (...) elaborar a partir de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral un nuevo catálogo de derechos, al arbitrio de una de las partes, pues como bien ha tenido oportunidad el legislador con el transcurso del tiempo desde la entrada en vigor de la citada Ley, al promulgar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres, ha configurado una nueva expectativa que no coincide exactamente con la pretensión configurada por la demandante" (STS de 18 de junio de 2008, rcud nº 1625/2007, y en el mismo sentido de 13 de junio de 2008, rcud nº 897/2007, para analizar un supuesto de cambio de horario, y por tanto de turnos, sin reducción de jornada); en dichas sentencias se razonaba que la Sala no podía entrar, al no estar comprendido en el art. 37 del E.T., pues ello "sería tanto como asumir los Organos Judiciales, funciones legislativas, es el legislador quien debe hacerlo, reformando los artículos necesarios del E.T, lo que hasta la fecha no ha querido, pudiendo hacerlo, como ha sucedido con la reforma operada en el art. 34 del E.T. en la reciente Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Sala en definitiva, sin dudar de que la pretensión de la demandante serviría para mejorar sus posibilidades de conciliar el trabajo con los deberes familiares porque de lo contrario no hubiera solicitado el cambio de horario, considera que no puede dar lugar a lo que allí pedido sin violar el principio de legalidad a que debe someter su resolución por imposición expresa del art. 117 de la Constitución y por ello, aun conociendo la sentencia del Tribunal Constitucional dictada en un supuesto muy semejante, aunque allí con base legal, ha de atenerse a los principios legales a los que está vinculada". Si bien posteriormente la STC 26/2011 reprochó que el órgano judicial no se hubiera planteado la cuestión de si denegar al trabajador la pretendida asignación del horario constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y laboral, en atención a las circunstancias concurrentes, supone no valorar adecuadamente la dimensión constitucional ex art. 14 CE, en relación con el art. 39.3 CE".

En aquel caso se desestimó la petición de la trabajadora porque la concreción horaria que se pretendía excedía del derecho a la reducción de jornada, al imponer también una modificación de su jornada preexistente, pero no se abordaba la cuestión desde la perspectiva de los criterios que podía establecer el convenio colectivo.



CUARTO.- El artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores , tras disponer que la concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria, añade que "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. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social ".

Y el artículo 41 del Convenio Colectivo aplicable, al regular la reducción de la jornada por cuidado de menores y para la atención de familiares, dispone textualmente: "Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional al salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla".

En los anteriores supuestos que se analizaron por la Sala, no se aborda la cuestión referida a la regulación convencional, mientras que, en el presente caso, se observa una diferente redacción entre la regulación del Estatuto de los Trabajadores y la prevista en la norma convencional, pues mientras en el primer caso se reconoce el derecho del trabajador que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor(...) a una reducción de la jornada diaria de trabajo, en la segunda el reconocimiento del derecho viene referido a una reducción de la jornada de trabajo. Esta diferencia es importante, porque, con posterioridad a la sentencia de la Sala, el Tribunal Supremo ha dictado dos sentencias (18 de mayo de 2.016, sen nº 443/2016, rec. 198/2015 , y de 15 de septiembre de 2.016, sent. 745/2016, rec. 260/2015) referidas a la interpretación de un convenio colectivo cuyo contenido, en el ámbito que ahora se analiza, está redactado en los mismos términos que el que es aplicable al supuesto analizado. En la segunda se declara: "La diferencia es que mientras la regulación convencional permite la reducción de la jornada que realiza el trabajador, el ET establece que dicha reducción, salvo pacto entre trabajador y empresa, ha de realizarse únicamente dentro de la jornada diaria que desempeñe el trabajador. La diferencia entre la jornada ordinaria y la jornada diaria de trabajo aparece nítidamente contemplada en el propio Convenio de (...). Así el artículo 22 establece: "La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de mil setecientos sesenta y cuatro horas y de 30 horas semanales de trabajo efectivo": Los artículos 23 y 24 se refieren a la jornada diaria, disponiendo el último de los preceptos citados lo siguiente: «Cuando la jornada diaria tenga una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, de entre cuatro o mas horas e inferior a seis horas, existirá un descanso de diez minutos, considerados como tiempo de trabajo efectivo; de la misma forma, si la jornada diaria de duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, si la jornada diaria de duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, fuera entre seis y ocho horas, dicho descanso será de veinte minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo. Si, finalmente, la jornada diaria tuviera una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, superior a ocho horas, el descanso será de treinta minutos considerados así mismo como tiempo de trabajo efectivo.». Por lo tanto, no cabe entender que cuando el artículo 32.2 del Convenio se refiere a la "jornada de trabajo" haya de acudirse a la "jornada diaria" de trabajo". La regulación de la jornada laboral ordinaria prevista en el Convenio Colectivo aplicable al supuesto analizado, art. 30, no difiere de la indicada anteriormente, en cuanto a los razonamientos de las sentencias citadas para atribuir al trabajador la concreción de la reducción dentro de la jornada ordinaria. Y así, en la primera de las sentencias se indica: "Y en este asunto los términos empleados son plenamente claros y no ofrecen discusión, partiendo del precepto convencional de que se trata: artículo 33 del vigente Convenio Colectivo de (...) (art. 41, párrafo quinto, del Convenio Colectivo aplicable al supuesto analizado); donde se afirma literalmente que "La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en este capítulo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. De lo que se puede deducir la voluntad de los negociadores -sin precisar acudir a otros parámetros hermenéuticos- que la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria". Y añade: "Como indica el Ministerio Fiscal: "Hay que destacar, algo que el recurrente oculta, es que es el propio Convenio Colectivo el que distingue claramente los conceptos de jornada ordinaria y jornada diaria. A la primera se refiere expresamente el artículo 22: "la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de mil setecientos sesenta y cuatro horas y de 30 horas semanales de trabajo efectivo, mientras que los artículo 23 y 24 se refieren específicamente a la "jornada diaria". No hay confusión posible."



En este supuesto, al igual que ocurre con el ahora analizado, el convenio colectivo tiene en esta materia su propia y completa regulación, sin remisión alguna al texto vigente del ET -que ya estaba en vigor cuando se negoció- (...); texto vigente que proviene de la redacción dada por el Real-Decreto-ley3/2012, que introdujo la modificación del artículo 37. 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores , posteriormente confirmada por la Ley 3/2012, sin que las modificaciones posteriores hayan alterado el régimen de dichos derechos en el aspecto que ahora se plantea. Es cierto que dichos pronunciamientos se efectúan en el ámbito de dos conflictos colectivos en los que la controversia se resuelve dentro de los términos en los que se planteó la demanda. Pero la resolución de los mismos sirve como criterio interpretativo para resolver supuestos, como sucede en la situación analizada, en la que los términos utilizados en ambas normas convencionales, tanto para el reconocimiento del derecho a la reducción de jornada, como a la concreción horaria y la determinación del período sobre la misma, son idénticas. Y en ambas lo que se indica es que el derecho que reconoce al trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lo es en los términos que se establezcan en la negociación colectiva, que supone la aplicación de los preceptos anteriormente indicados del Convenio Colectivo. Se considera que los términos empleados en la norma convencional son claros y no ofrecen discusión, pues, a la vista del contenido de dicho precepto convencional, en el que la determinación de la reducción de la jornada corresponderá al trabajador dentro su jornada ordinaria.

En la sentencia de instancia, además del reconocimiento del derecho con acumulación en el turno de tarde, se reconoce también la acumulación de dicha reducción por semanas escogiendo las fechas de disfrute de los días de libranza, en concordancia con el petitum de la demanda, en la que se solicitaba que se reconociera el derecho de la demandante a escoger las fechas de disfrute de los días de libranza. Pero, en este aspecto, cuando el artículo 30 del Convenio Colectivo alude a la jornada ordinaria se indica que la misma puede ser distribuida irregularmente, y añade que deben respetarse "los descansos semanales establecidos en con convenio colectivo o en los gráficos de cada centro de trabajo". La demandante cuando solicitó la reducción de jornada indicaba que la misma se realizaría en el turno de tarde (14:40 a 23:15) que dicha reducción sería acumulada en días enteros, para disfrutar de días libres en cómputo mensual, y la empresa, en la comunicación remitida, accedió a la acumulación de días de libranza enteros. No se cuestiona que el turno de tarde comprende dicha franja hora, ni que la actora acepte, dentro de la jornada, esa distribución irregular a la que alude el Convenio, en relación a la acumulación, por lo que, en relación a la acumulación de libranzas en días enteros, que la sentencia de instancia atribuye su elección a la demandante, habrá de efectuarse conforme a los gráficos o cuadrantes de cada centro de trabajo, cuya elaboración no corresponde a la demandante.

Por lo expuesto, procede la estimación parcial del recurso y la revocación parcial de la sentencia de instancia, con la consiguiente estimación parcial de la demanda, lo que comporta la devolución a la parte recurrente del depósito constituido para recurrir.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que estimando parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por INTERSERVE FACILITIES SERVICES, S.A., contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de los de Tarragona de fecha 23 de diciembre de 2.015 , dictada en los autos nº 859/2015, revocamos parcialmente dicha resolución en el sentido de que la acumulación de los días de libranza se realizara conforme a los gráficos y cuadrantes de cada centro de trabajo, conforme a las previsiones del Convenio Colectivo de aplicación, confirmando los restantes pronunciamientos de la resolución recurrida. Sin costas. Devuélvase a la parte recurrente el depósito constituido para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no



goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.