



Roj: **STS 1402/2019 - ECLI:ES:TS:2019:1402**

Id Cendoj: **28079140012019100241**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/03/2019**

Nº de Recurso: **30/2018**

Nº de Resolución: **229/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4212/2017,**
STS 1402/2019

CASACION núm.: 30/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 229/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Miguel Angel Luelmo Millan

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 19 de marzo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por las mercantiles Altadis S.A.U. y Tabacalera S.L.U., ambas representadas y asistidas por el letrado D. Jorge Camarero Sigüenza, contra la sentencia dictada el 27 de octubre de 2017 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 185/2017 seguidos a instancia de la Federación de Industria Construcción y Agro de la UGT (FICA-UGT), la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y la Federación Agroalimentaria de CCOO contra las ahora recurrentes e Imperial Tobacco España S.L., en procedimiento de Conflicto colectivo.

Han comparecido como recurridas la Federación de Industria Construcción y Agro de la UGT (FICA-UGT), representada y asistida por la letrada D.^a. Patricia Gómez Gil, la Federación Agroalimentaria de CCOO, representada y asistida por el letrado D. Luis Zumalacárregui Pita, y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), representada y asistida por el letrado D. Pedro Poves Oñate.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Por la representación de los sindicatos Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT (FICA-UGT), la Federación Agroalimentaria de CCOO y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) se interpuso demanda de Conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que "se declare:

1.- El derecho a percibir el 100% de la retribución variable mensual cuando los objetivos no se hayan notificado el primer día hábil del mes, o subsidiariamente el derecho a percibir el 100% de la retribución variable correspondiente a los días de retraso que se hayan producido.

2.- Que en el caso de actividades promocionales de alterne social con los clientes, dentro del "programa cerca de tí" y en general con cualquier tipo de evento especial, la empresa deba:

A. Compensar el exceso de **jornada** con descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes.

B. Programar el inicio de la siguiente **jornada** de trabajo se produzca, no en el horario habitual, sino 12 horas después de haber finalizado las actividades relacionadas con el evento especial.

C. Considerar las horas dedicadas a dichas actividades como **jornada** laboral y en consecuencia tendrán la naturaleza de accidente de trabajo cualquier accidente que pudiera producirse durante las mismas o en los trayectos hacia la misma o hacia su domicilio."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 27 de octubre de 2017 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

"Con apreciación de oficio la excepción de inadecuación de procedimiento respecto del inciso final del punto tercero del suplico de la demanda y estimando la excepción de falta de legitimación pasiva de Imperial Tobacco España SA y estimando parcialmente la demanda deducida por CCOO, UGT y CSI-F respecto de Altadis SA y Tabacalera SLU declaramos:

1.- El derecho de los trabajadores afectados a cobrar el 100 por 100 de la retribución variable mensual cuando los objetivos no se hayan notificado el primer día hábil del mes, o, subsidiariamente, el derecho a percibir el 100 por 100 de la retribución variable correspondiente a los días de retraso que se hayan producido;

2.- La obligación de las demandadas de programar el inicio de la siguiente **jornada** de trabajo se produzca, no en el horario habitual, sino 12 horas después de haber finalizado las actividades relacionadas con el evento especial.

3.- Y que las horas dedicadas a dichas actividades deben ser consideradas como **jornada** laboral."

En fecha 28 de noviembre de 2017 se dictó Auto cuya parte dispositiva establece:

"Accediendo a la solicitud formulada por la letrada Sra. Gómez Gil en su escrito de 6-11-2017, complétese y corríjase la sentencia 154/2017 en el sentido siguiente:

1º Suprímase del punto primero del fallo la siguiente dicción "subsidiariamente, el derecho a percibir el 100 por 100 de las retribución variable correspondiente a los días de retraso que se hayan producido."

2º Complétese la fundamentación jurídica de la sentencia con la de la presente resolución.

3º Añádase un punto 2 al fallo de la sentencia en el que se diga: "en caso de actividades promocionales con clientes dentro del programa cerca de tí y en general con cualquier tipo de evento especial la empresa debe compensar el exceso de **jornada** con descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes", pasando en consecuencia, los puntos 2 y 3 del fallo a ser los números 3 y 4."

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

"PRIMERO.- El presente conflicto afecta al personal de oficinas y ventas de las empresas Altadis SA, y Tabacalera SLU, los que les resulta de aplicación el Convenio colectivo suscrito con fecha 22 de marzo de 2012 por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y C.T.I.

SEGUNDO.- El Convenio referido regula en su art. 28.4.1 la denominada retribución por objetivos. En los Autos 49/2014 seguidos ante esta Sala a instancias de la Comisión sindical del grupo Altadis frente al mismo se llegó a una conciliación cuyo contenido obra en el descriptor 39 en la que en su punto 3 se disponía:



"La empresa se compromete a asegurarse de que la comunicación de los objetivos a cada comercial se haga con carácter previo al inicio del periodo de vigencia de los mismos. Los objetivos de cuota estarán referidos a marcas concretas o segmentos de mercado (rubios, negros, picadura o cigarros), por lo que serán tratadas individualmente y no agrupadas ni acumuladas." -conforme-

TERCERO.- En la empresa Altadis SA existen cuatro roles comerciales B, B1, C, B2, se organiza en cuatro territorios: Norte, Sur, Este, Centro y se distinguen tres objetivos para los comerciales: cuota, distribución y ejecución. -El objetivo cuota se comunica al mes al comercial y se contrarresta con los objetivos restantes.

CUARTO.- El objetivo de cuota no se da el primer día sino a partir del cuarto. La razón de poder darse el primer día el objetivo de cuota es porque la información de logista discrimina regiones y marcas y es imposible tenerlo el día 30 o 1 de cada mes. Desde junio de 2017 los comerciales reciben objetivos por IPAD a través de la aplicación "GO". -testifical practicada a instancias de la empresa-

Damos por reproducido el descriptor 66 en el que consta que a un trabajador de la empresa los objetivos mensuales le fueron comunicados por correo electrónico:

- los del mes de enero de 2017, el día 16 de dicho mes;
- los del mes de febrero de 2017, el día 17 de dicho mes;
- los del mes de marzo de 2017, el día 12 de marzo de dicho mes;
- los del mes de abril de 2017, el día 14 de marzo de dicho mes.

QUINTO.- En Tabacalera SLU los objetivos son anuales en función de años fiscales (de 1 de octubre a 30 de septiembre) -conforme-

Damos por reproducidos los descriptores 67, 68, 69 que acreditan:

- que los objetivos del año 2013-2014 fueron notificados el día 27 de noviembre de 2013;
- que los correspondientes al año 2014-2015 fueron notificados el día 9 de enero de 2015;
- que los correspondientes al año 2015-2016 fueron notificados el día 19 de enero de 2016.

SEXTO.- Tanto Altadis como Tabacalera vienen desarrollando eventos comerciales con estanqueros, cuya asistencia para el personal es de carácter voluntario, respecto de los que el art. 31 del Convenio de aplicación arriba referido prevé que se (sic) el tiempo dedicado a los mismos sea compensado mediante el otorgamiento de Días Puente -conforme-

Así, Altadis SA, en tiempos recientes ha organizado la Altadis CUP, liga de fútbol en la que los comerciales disputan partidos de fútbol con los estaqueros, y la presentación de la Revista Hojas -conforme-, así como la denominada Bowling Cup -descriptor 71-

SÉPTIMO.- Damos por reproducido el descriptor 52, en el que figuran los participantes en la Altadis Cup que disfrutaron de días puentes durante el año 2016.

OCTAVO.- Celebrado intento de mediación ante el SIMA el día 30 de mayo de 2017 resultó intentado sin efecto. -conforme-".

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de Altadis SAU y Tabacalera SLU.

El recurso fue impugnado por la Federación de Industria Construcción y Agro de la UGT (FICA-UGT), la Federación Agroalimentaria de CCOO y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 19 de marzo de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El conflicto colectivo planteado por los tres sindicatos demandantes contiene dos pretensiones distintas.

De un lado se suscita al hilo de la interpretación y aplicación del art. 28.4.1 del Convenio colectivo de empresa, que fija el derecho de los trabajadores a una retribución por objetivos. Dicho precepto dio lugar ya en su día al



planteamiento de un conflicto colectivo anterior al que se puso fin por acuerdo alcanzado en conciliación. Tal como se refiere en el hecho probado segundo de la sentencia recurrida, por mor del citado acuerdo, la empresa se comprometió a efectuar la comunicación de los objetivos a cada comercial con carácter previo al inicio del periodo de vigencia de los mismos, y, asimismo, se pactó que "los objetivos de cuota estarán referidos a marcas concretas o segmentos de mercado (rubios, negros, picadura o cigarros), por lo que serán tratadas individualmente y no agrupadas ni acumuladas".

La controversia tiene origen en el momento en que la empresa fija los objetivos, siendo el objetivo principal de los actores que se declare que los afectados tienen derecho a percibir el 100% de la retribución variable cuando la empresa no haya notificado los objetivos el primer día hábil del mes.

De otro lado, los demandantes pretenden que las actividades programadas fuera de la **jornada** laboral se consideren como tiempo de trabajo y sean programadas con el margen que se indica en el *petitum*, según se ha reproducido.

2. La sentencia de instancia acoge ambas pretensiones de la parte social, por lo que las demandadas acuden ahora a la casación ordinaria mediante dos motivos, amparados en el art. 207 e) LRSJ y respectivamente dirigidos a combatir cada uno de esos pronunciamientos.

SEGUNDO.- 1. El primero de los motivos sirve a la parte empleadora para denunciar la infracción de los arts. 26.3 del Estatuto de los trabajadores (ET) -"en conexión con la normativa de funcionamiento del objetivo de consecución de cuota de mercado establecida en el Acta complementaria del Convenio colectivo de Altadis 2010-2014"- y 1281 y 1282 del Código Civil (CC) -si bien, se cita también los arts. 1106 y 1152 CC "subsidiariamente" (sic)-.

Se sostiene en el recurso que el debate se circunscribe al llamado "objetivo de cuota", el cual, a su entender, se regula de forma específica, desprendiéndose de tal regulación la imposibilidad de comunicar el concreto objetivo con carácter previo al inicio de una campaña corta (mensual). Para la parte recurrente su aseveración se hace evidente por el hecho de que no se haya planteado nunca conflicto al respecto desde que se suscribió tal acuerdo en conciliación, lo que vendría a acreditar que ambas partes habían plasmado aquella voluntad acorde con lo que ahora constituye la posición de la empresa.

2. El núcleo del conflicto se halla en la determinación de los objetivos asignados por la empresa con periodicidad mensual, entendiéndose la empresa que el acuerdo en liza no se opone a una actuación de la misma consistente en comunicar a los trabajadores afectados en cualquier fecha del mismo mes que dichos objetivos deberían alcanzarse, tal y como se consigna en el inatacado hecho probado cuarto.

3. Se refiere el recurso al punto 4 del acuerdo alcanzado en conciliación en el que se indica: "Con el fin de posibilitar que la recuperación anual prevista en el Convenio también se pueda calcular para el objetivo de cuota, se facilitará al inicio de cada periodo una referencia cuota anual estimada por la compañía, sin que esto implique que no se pueda fijar un objetivo de cuota por periodos inferiores al año. Al finalizar el año fiscal, todos los comerciales que hayan conseguido su objetivo de cuota o referencia anual recuperarán los incentivos no percibidos en meses anteriores.

En el caso de que la empresa quiera fijar campañas de cuota inferiores al año (campañas de dos, tres o más meses), se facilitará al inicio del periodo promocional el objetivo o referencia que se debe alcanzar al finalizar dicho periodo para poder proceder a la recuperación del mismo. Al finalizar el periodo promocional, todos los comerciales que hayan conseguido su objetivo o referencia recuperarán los incentivos no percibidos durante los meses de duración de dicha campaña".

Se trata del contenido de un acuerdo que no es puesto en duda por las partes, por lo que, a diferencia de lo que sostienen las partes recurridas en su escrito de impugnación, no puede considerarse que nos hallemos ante la introducción de un elemento fáctico no acreditado, ni tampoco constituye un dato novedoso que exigiera la revisión del relato de hechos probados de la sentencia. Estamos ante un acuerdo alcanzado en conciliación en sede judicial que, como tal, puso fin a un anterior litigio entre las mismas partes y cuyo cumplimiento genera las discrepancias que las llevan a una nueva disputa litigiosa, por lo que, como tal, puede y debe ser analizado en toda la extensión necesaria para extraer de él la verdadera intención y voluntad de los negociadores, a fin de dirimir la acomodación o no de la interpretación y aplicación que está haciendo la empresa en el cumplimiento de las obligaciones que para ella se derivan de aquel acuerdo, voluntariamente asumido.

4. Ahora bien, esta Sala no comparte la lectura que hace la parte recurrente. Nada en el apartado del acuerdo, al que se acoge el recurso -y que acabamos de transcribir para poder dar respuesta a este motivo del recurso-, permite sostener que la empresa tiene atribuida la facultad de comunicar la determinación de los objetivos después de iniciarse el periodo al que se refiere la consecución de los mismos.



Y no sólo no se desprende de la literalidad y exactitud del texto lo contrario, esto es, que el objetivo a alcanzar "se facilitará al inicio del periodo promocional el objetivo o referencia", sino que la conclusión contraria no resiste el más mínimo análisis lógico. La retribución variable por objetivos se determina en atención al logro de esos objetivos por parte del trabajador. No se requieren grandes esfuerzos para comprender que difícilmente pueden conseguirse unos resultados cuya intensidad, grado o cantidad se desconoce durante una parte del periodo en el que se han de medir aquéllos. Aceptar que la empresa pueda comunicar tales objetivos en cualquier momento posterior al inicio de aquel periodo implica dejar a su exclusiva voluntad la posibilidad de lograr el resultado en cuestión, pudiendo, incluso, hacer imposible el logro del mismo. Esta Sala se ha pronunciado en otras ocasiones en contra de la interpretación o aplicación de cláusulas que dejen en manos exclusivas de la empresa el acceso a estas retribuciones salariales (STS/4ª de 19 julio 1990 - rec. 220/1990 -, 19 noviembre 2001 -rcud. 3083/2000 -, 14 noviembre 2007 -rec. 616/2007 -, 15 diciembre 2011 -rcud. 1203/2011 -, 16 mayo 2012 -rec. 168/2011 -, 9 julio 2013 -rcud. 1219/2012 -, 1 julio 2014 -rec. 101/2013 - y 24 marzo 2015 -rec. 8/2014 -).

En suma, se trata de aplicar también aquí tanto la regla general del art. 1256 CC , a cuyo tenor, "La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes"; como las de interpretación de los contratos (arts. 1281 y ss. CC).

5. A ello no puede oponerse ni las dificultades de la empresa para perfilar los objetivos con anterioridad - cuestión que no impidió en su momento el pacto o que no justifica que, en tal caso, las campañas se fijen para periodos tan cortos como lo son los mensuales-, ni la inexistencia de previas disputas al respecto -puesto que la parte titular del derecho es quien posee la facultad de ejercicio inherente al mismo y la de elegir si pone o no en acción su exigibilidad, en tanto el derecho en cuestión no haya prescrito-.

6. En definitiva, compartimos los razonamientos de la sentencia de instancia que aplica la doctrina sentada por esta Sala, antes referenciada; de la que se desprende que, en efecto, sólo cabe aplicar el acuerdo en el sentido más favorable para el trabajador.

TERCERO.- 1. En el segundo motivo del recurso se denuncia la infracción de los arts. 34.5 ET , 2.1 de la Directiva 89/391/CEE y 42.2 del Convenio colectivo de Altadis, SA, en relación con el art. 35.1 ET . Se combaten así los pronunciamientos segundo y tercero del fallo de la sentencia recurrida, en los que se declara la obligación de los demandados de programar que el inicio de la siguiente **jornada** laboral se produzca 12 horas después de haber finalizado las actividades, en las que se participe en un evento especial, así como que las horas dedicadas a dichas actividades tiene la consideración de **jornada** laboral.

La controversia se produce respecto de los eventos que se reflejan en el hecho probado sexto de la sentencia recurrida, que el recurso no combate.

2. No se discute aquí el modo de compensación de la participación de los trabajadores en dichas actividades, la cual está expresamente prevista en el convenio colectivo y sobre la que no se suscita cuestión alguna. De lo que se trata es de definir la naturaleza del tiempo destinado a tales actividades.

3. El art. 31.B.1 b) del Convenio establece: "Actividades fuera de **jornada**: el tiempo que los trabajadores de este sector dediquen a eventos comerciales especiales fuera de la **jornada** será voluntario y se compensará en tiempo de descanso en igual proporción dentro de los cuatro meses siguientes a la realización del evento, respetando el mantenimiento de la actividad comercial".

En nuestras STS/4ª de 11 octubre 2017 (rec. 255/2016) ya tuvimos ocasión de poner de relieve que este precepto no guarda relación con el art. 42.2 del Convenio que invoca de nuevo aquí la parte empleadora. Dicha cláusula dispone: "Disfrute de los días denominados "de puente". Se podrá disfrutar de los denominados días "de puente", previa solicitud de los órganos de Representación de los Trabajadores, procediéndose a su recuperación de la forma que a continuación se indica en función de la actividad del sector: (...) 2. Personal Comercial. La restitución de estos días se hará prioritariamente mediante la participación en eventos comerciales especiales fuera de la **jornada** ordinaria y, únicamente cuando eso no sea posible, mediante una prolongación de la **jornada** de trabajo de 45 minutos diarios. La fijación del período de disfrute de estos días se producirá por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, teniendo en cuenta el mantenimiento de la actividad comercial".

Lo cierto es que la asistencia a los "eventos comerciales especiales fuera de la **jornada**" da derecho a la compensación con tiempo de descanso (art. 31.B.1 b) y que, asimismo, esa asistencia puede ser una de las dos formas de recuperar la utilización de "días puente"; mas no está aquí en juego ninguna cuestión relacionada con este sistema de recuperación de "días puente", por lo que difícilmente cabe entender infringido el precepto convencional que los regula.



4. En todo caso, es indiscutible que el convenio tiene en cuenta la especialidad de esas actividades, afectantes a un determinado colectivo de trabajadores (el "personal comercial") y el régimen que se les atribuye se caracteriza por las siguientes notas: a) tienen carácter voluntario; b) se compensan con tiempo de descanso; c) el descanso compensatorio se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes; d) la utilización de "días puente" se recuperará prioritariamente con la participación en tales eventos.

5. Resta, pues, por decidir si ese tiempo destinado a los "eventos comerciales especiales fuera de la **jornada**" debe ser considerado como tiempo de trabajo o si, como sostiene la empresa, es parangonable a las invitaciones de cortesía que la empresa hace extensivas a los trabajadores además de a sus clientes.

Basta con poner de relieve la ubicación sistemática del art. 31 del Convenio dentro del Capítulo VII del mismo ("Tiempo de trabajo"), así como su rúbrica ("**Jornada** de trabajo") para deducir que, efectivamente, los propios negociadores configuran estas actividades del personal comercial como tal tiempo de trabajo, aun partiendo del carácter voluntario de la participación en ellas y sin atender a un concreto o específico contenido de las mismas.

Esa consideración del propio convenio resulta prioritaria para abordar la cuestión, dado que el art. 34.1 ET señala que la duración de la **jornada** será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. Precisamente, para el personal comercial dicha **jornada** se fija, de un lado, en 1.630 horas anuales (que "se realizará en **jornada** partida, de lunes a viernes, mediante una distribución lineal, en **jornada** de mañana de 09:00 horas a 14:00 horas; y tarde, iniciándose entre 16:00 horas y 17:00 horas hasta la terminación de la misma, dependiendo del calendario local, sin menoscabo de que se pudieran alcanzar acuerdos en algún Centro de Trabajo entre la Empresa y la Representación Sindical", art. 31.B.1 a) del Convenio); y, de otro, en las "actividades fuera de **jornada**" (art. 31.B.1 b) del Convenio).

Como recordábamos en la STS/4ª de 20 junio 2017 (rec. 170/2016), "en su concepción jurídico-laboral estricta el concepto de "**jornada** de trabajo", que es el término utilizado por el art. 34.1 ET, equivale al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad; en plano jurisprudencial "la **jornada** efectiva de trabajo es el tiempo que, en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio" y, en términos del art. 34.5 ET, es el tiempo en que el trabajador "se encuentra en su puesto de trabajo".

La postura jurisprudencial española es acorde con lo que dispone la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (el art. 2.1 de la Directiva 89/391/CEE, invocada por la parte recurrente no guarda ninguna relación con el caso), cuyo art. 2.1 define el tiempo de trabajo como "todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales". Es importante destacar que el tiempo de descanso es definido por oposición, como "todo período que no sea tiempo de trabajo" (art. 2.2 de la Directiva); de ahí que el Tribunal de Justicia de la Unión haya calificado como tiempo de trabajo cualquiera que se destine a estar a disposición del empresario, sin tener en cuenta la intensidad de la actividad desempeñada durante el mismo (STJUE de 3 octubre 2000, SIMAP; 9 septiembre 2003, Jaeger; y 1 diciembre 2005, Dellas, C-14/04; entre otras).

6. En consecuencia, ninguna duda cabe que la asistencia a los eventos calificados como actividades "comerciales especiales fuera de la **jornada**" forma parte del tiempo de trabajo y, por consiguiente, ha de regirse por los límites establecidos en el art. 34.3 ET, como suplicaban los sindicatos demandantes, en los términos que la sentencia recurrida declara.

CUARTO.- 1. Por todo lo expuesto, debemos desestimar el recurso de la empresa.

2. De conformidad con lo dispuesto en el art. 235.2 LRJS, no procede hacer condena en costas, debiendo cada parte asumir las causadas a su instancia.

3. En virtud del art. 217.1 LRJS, decretamos la pérdida del depósito dado para recurrir.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por Altadis S.A.U. y Tabacalera S.L.U. contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 27 de octubre de 2017 (autos núm. 185/2017), con la consiguiente confirmación de la misma. No procede la condena en costas, debiendo cada parte asumir las causadas a su instancia y decretando la pérdida del depósito dado para recurrir.



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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ