



## AUDIENCIA NACIONAL

### Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia  
**D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

### SENTENCIA Nº: 5/2025

**Fecha de Juicio:** 10/12/2024

**Fecha Sentencia:** 20/01/2025

**Tipo y núm. Procedimiento:** CONFLICTOS COLECTIVOS 0000332/2024

**Materia:** CONFLICTO COLECTIVO

**Ponente:** D. JUAN GIL PLANA

**Demandante/s:** FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (SERVICIOS-CCOO)

**Demandado/s:** ILUNION CONTACT CENTER S.A., ILUNION CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO CONTACT CENTER S.A.

**Partes Interesadas:** FEDERACION DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT), UNION SINDICAL OBRERA (USO), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF)

**Resolución de la Sentencia:** ESTIMATORIA

**Breve Resumen de la Sentencia:** Se estima la demanda planteada por CCOO contra las empresas Ilusión Contact Center SA e Ilusión Centro Especial de Empleo, siendo partes interesadas UGT, CGT, USO y CSIF, por incumplirse los acuerdos de empresa en materia de vacaciones al no respetar la libertad de elección de las personas trabajadoras de los días de disfrute de vacaciones.



## AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)  
Tfno: 914007258  
Correo electrónico:  
Equipo/usuario: SLI

NIG: 28079 24 4 2024 0000332  
Modelo: ANS105 SENTENCIA

### CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000332 /2024

Procedimiento de origen: /  
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. JUAN GIL PLANA

### SENTENCIA 5/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:  
D./D<sup>a</sup> ANA SANCHO ARANZASTI

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:  
D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS  
D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a veinte de enero de dos mil veinticinco.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

### EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

### SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000332/2024 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS SERVICIOS-CCOO (letrada D<sup>a</sup> Sonia de Pablo Portillo) contra ILUNION CONTACT CENTER S.A. (letrado D. Juan José Pérez Morales), ILUNION CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO CONTACT CENTER S.A. (letrado D. Juan José Pérez Morales), FEDERACION DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES FeSMC-UGT (letrado D. José Félix Pinilla Porlan), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO CGT (letrado D. Fernando Gómez Pérez-Carballo), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS CSIF (letrada D<sup>a</sup> Barbara Valentina Chiesa o Pasagrande González), UNION SINDICAL OBRERA USO (no comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. JUAN GIL PLANA.



## ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Con fecha 15 de octubre de 2024 la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (FS-CCOO) registra demanda de conflicto colectivo contra las empresas Ilusión Contact Center SA e Ilusión Centro Especial de Empleo, citándose como parte interesada a los sindicatos Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), Confederación General del Trabajo (CGT), Unión Sindical Obrera (USO) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

**Segundo.-** Admitida a trámite la demanda por Decreto de 16 de octubre de 2024, con numero de procedimiento 332/2024, acordándose su registro, y designado ponente, se citó a las partes el día 10 de diciembre de 2024, a las 10:30 horas, para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

**Tercero.-** Llegado el día y hora señalados, comparecieron la parte demandante y la parte demandada, y, no alcanzándose acuerdo en la conciliación ante la Letrada de la Administración de Justicia, tuvo lugar la celebración del acto de juicio, en el que se practicaron los medios de prueba con el resultado que aparece en el acta levantada al efecto.

**Cuarto.-** En el desarrollo de la vista oral, el debate procesal se estableció en los siguientes términos:

El sindicato demandante FS-CCOO se ratifica en el contenido de su demanda y, previo recibimiento del pleito a prueba, solicita su integra estimación, exponiendo que el disfrute de las vacaciones en las empresas demandadas se regula por lo previsto en el Convenio Colectivo sectorial estatal de Contact Center y en una serie de acuerdos suscritos a nivel de empresa que no son respetados por dichas empresas dado que desde el mes de agosto, por un lado, para quienes no habían disfrutado de más de 14 días a esa fecha han procedido a asignar períodos de vacaciones para los meses de octubre y noviembre de forma automática y sin previa solicitud de los trabajadores; y, por otro lado, han denegado períodos de 14 días de vacaciones consecutivos solicitados a partir de diciembre, alegando que no es posible admitir dicha acumulación para el período entre octubre y febrero.

Los sindicatos FeSMC-UGT, CSIF y CGT se adhieren a la demanda, no compareciendo USO.

La representación letrada de las empresas codemandadas se opone a la estimación de la demanda, solicitando su integra desestimación, al sostener que ambas empresas tienen centros de trabajo en Madrid, Barcelona, Sevilla, Ávila, Zamora, Palencia, Cáceres, Badajoz y Santander. Ambas empresas tienen suscritos diferentes acuerdos en materia de vacaciones con diferentes representaciones, en otros centros no hay acuerdos y se rigen por una práctica habitual o por el sistema heredado de anteriores contratistas. En Madrid hay suscrito un acuerdo con la Sección Sindical de Comisiones Obreras, no es un acuerdo de centro de trabajo y, por tanto, no obliga a todo el centro de trabajo; es el que se toma como referencia en



la demanda para manifestar que todos son iguales, pero esto no es así, aunque sí hay acuerdos muy parecidos al de Madrid. Los centros de trabajo sitos en Castilla y León tienen un sistema de vacaciones que se hereda de la subrogación de personal operada en los centros de Ávila, Zamora y Palencia, que son totalmente distintos. Sevilla tiene un acuerdo suscrito con la representación de los trabajadores, no es de sección sindical, en el que la única similitud con el acuerdo de Madrid es que se contemplan cuatro períodos de solicitud, que ni siquiera coinciden en lo relativo a las fechas con las previstas de solicitud y de disfrute en el acuerdo de Madrid. En Cáceres el acuerdo está firmado con la representación de los trabajadores, pero es totalmente distinto, pues solo se contempla un período de solicitud con criterios distintos de disfrute de las vacaciones. En Badajoz se aplica el acuerdo firmado en Cáceres. En Barcelona no hay acuerdo suscrito, pero la empresa con el calendario laboral viene publicando unos criterios parecidos a los de Madrid en lo relativo a los períodos de solicitud y de disfrute. En Santander se establece en el tablón de anuncios y se dice que responde a un acuerdo con la representación de los trabajadores, siendo idéntico al de Madrid en lo concerniente a los plazos y periodos de solicitud y disfrute de las vacaciones. En Oviedo se aplica el acuerdo de Madrid de forma habitual sin que exista ningún acuerdo. Por lo tanto, solo Madrid, Barcelona, Santander y Oviedo aplican criterios similares en base a acuerdos o prácticas empresariales.

Alega la empresa que terminado el tercer periodo de solicitud, en fecha 20 de junio, había trabajadores que no habían solicitado vacaciones en un alto número de días; hay que tener en cuenta que según el acuerdo si el 28 de febrero no las has disfrutado las pierdes; lo que provoca que estos trabajadores tenían si o si que disfrutar las vacaciones en el último período de 1 de diciembre a 28 de febrero. Las empresas se encuentran con que existe un significativo número de trabajadores que acumulan más de ochos días de vacaciones sin disfrutar lo que va a imposibilitar la prestación de determinados servicios a sus clientes si se conceden esas vacaciones en este último período del año.

Esas necesidades de servicios las extraen las empresas de los históricos de años anteriores, lo que le permite calcular el dimensionamiento y el personal necesario para ese momento del año, como se comprueba en el informe aportado. Vistas esas necesidades envía una comunicación, no a todos los trabajadores, sino sólo a aquellos que tienen sin disfrutar 14 o más días, que fueron un total de 180 trabajadores de 5000 que componen la plantilla, en la que les propone una asignación de vacaciones en los meses de octubre y noviembre; reiterando que se trata de una propuesta y no de una asignación obligatoria, por cuanto se permite el cambio con otro compañero/a o realizar una propuesta distinta dentro de los meses de octubre y noviembre.

De esos 180 trabajadores, 81 aceptaron la propuesta sin formular contestación alguna, 47 trabajadores solicitaron cambio de fechas en los meses de octubre o noviembre, 33 trabajadores dieron su conformidad expresa mediante correo a la propuesta de las empresas y 19 trabajadores mostraron su disconformidad sin posibilidad de llegar a un acuerdo. Aclara que a estos trabajadores no se les negó la concesión de vacaciones en el último período, solo se pidió a aquellos que tenían 21



o más días de vacaciones que disfrutaran 7 días en octubre y noviembre, pudiendo disfrutar 14 días de diciembre a febrero. En definitiva no ha existido un incumplimiento del acuerdo de Madrid o de las similares prácticas en otras provincias, dado que las empresas han tratado de llegar a un entendimiento con los trabajadores, tal y como establece el punto 10 del acuerdo de Madrid que contempla que el período de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador. No se ha negado a los trabajadores que puedan pedir vacaciones por períodos de 14 días, ni se ha negado a los trabajadores que puedan disfrutar sus vacaciones en el último trimestre del año. Además no debe olvidarse que ni el artículo 38 del ET, ni el precepto convencional ni el acuerdo de Madrid obligan a las empresas a conceder siempre y en todo caso los períodos de vacaciones solicitados por los trabajadores, sino todo lo contrario, porque exigiéndose el mutuo acuerdo entre las partes, las empresas codemandadas podrán denegarlos si existen necesidades de servicio que lo justifiquen. Es más manifiesta que el espíritu del acuerdo es que los trabajadores soliciten vacaciones en un número equitativo en cada uno de los cuatro trimestres del año, porque de lo contrario no tendría sentido establecer cuatro períodos de disfrute, que revelan la finalidad de equilibrar dicho disfrute a lo largo del año.

Finalmente alega la excepción de inadecuación de procedimiento porque se ha interpuesto una demanda de conflicto colectivo y se está ante un conflicto plural dado que debemos estar a las circunstancias concretas de cada trabajador que incumpliendo el espíritu del acuerdo no solicitaron vacaciones y acumulaban un alto número de días sin disfrutar

La representación letrada del sindicato FS-CCOO se opone a la excepción porque no se está ante un conflicto plural dado que no se pretende analizar caso por caso las circunstancias por las que se han denegado las vacaciones sino analizar si las prácticas empresariales ya expuestas son conformes a la legislación, el convenio aplicable y los acuerdos sobre vacaciones existentes en la empresa, sin entrar en ningún momento de la demanda en las circunstancias personales.

El sindicato FS-CCOO propone fuente de prueba documental que consta en los autos

La representación letrada de las empresas Ilusión Contact Center SA e Ilusión Centro Especial de Empleo propone fuente de prueba documental y la testifical de Doña Elena Solís Segura.

La Sala acuerda admitir la fuente de prueba documental interesada por ambas partes y admitir el interrogatorio de la testigo propuesta.

El sindicato FS-CCOO reconoce la prueba documental aportada, salvo el informe obrante en los descriptores 47 o 57; por las empresas Ilusión Contact Center SA e Ilusión Centro Especial de Empleo se reconoce la prueba documental aportada por aquél.

**Quinto.-** De conformidad con lo previsto en el artículo 85.6 de la LRJS, se ha fijado como hechos conformes que las empresas demandadas pertenecen al grupo social



ONCE con diferentes centro de trabajo en el territorio español; que para el centro de trabajo de Madrid existe un acuerdo firmado con la sección sindical de CCOO; que el sistema de organización de las vacaciones de Madrid, consta de cuatro períodos de solicitud, cuatro períodos de respuesta empresarial y cuatro períodos de disfrute; que en Barcelona, Santander y Oviedo no existen acuerdos pero se aplica lo previsto en el acuerdo de Madrid; que para el centro de trabajo de Sevilla existe un acuerdo con la representación de los trabajadores en materia de vacaciones; que para el centro de Cáceres existe un acuerdo con la representación de los trabajadores en materia de vacaciones; que finalizado el tercer período de solicitud existían trabajadores que no habían solicitado vacaciones, existiendo un elevado número de días pendientes de disfrutar y de solicitar; que existían trabajadores con más de ocho días de vacaciones todavía no pedidas ni disfrutadas; que la empresa remite una comunicación individual a todos los trabajadores/as que acumulaban más de 14 días de vacaciones no disfrutadas o no solicitadas en las que propuso una asignación de vacaciones de una semana en octubre o noviembre.

Como hechos controvertidos se han fijado que tras un estudio realizado por la empresa de los expedientes de vacaciones y las jornadas necesarias para cada campaña se estudió la posibilidad de reubicar o realizar una distribución de las vacaciones de los trabajadores/as que no las habían solicitado; que la propuesta empresarial de asignación de vacaciones en octubre o noviembre no era obligatoria; que la propuesta podía ser cambiada con un compañero o consultar otra disponibilidad siempre dentro de octubre o noviembre; que 81 de los 180 trabajadores aceptaron la propuesta, 47 de los 180 trabajadores solicitaron un cambio de fechas; 33 de los 180 trabajadores aceptaron la propuesta remitiendo un correo electrónico y 19 de los 180 trabajadores rechazaron la propuesta sin poder llegar a ningún acuerdo; que a los trabajadores no se les han negado las vacaciones en el último trimestre, solamente se les ha propuesto disfrutar siete días en octubre o noviembre; que se ha cumplido los acuerdo existentes con la representación de los trabajadores al existir la posibilidad de disfrute de vacaciones de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador; que no se ha negado que se puedan pedir vacaciones en los períodos de catorce días acumulados ni tampoco en el último período del año.

**Sexto.-** En la tramitación del presente procedimiento se han cumplido todas las prescripciones legales.

### HECHOS PROBADOS

**Primero.-** La FS-CCOO tiene legitimación activa para plantear el presente conflicto colectivo por su condición de sindicato con suficiente implantación en las empresas demandadas y está integrada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras que tiene la condición de ser más representativa ex artículo 6 de la LOLS

**Segundo.-** El conflicto colectivo afecta a los trabajadores de las empresas Ilusión Contact Center SA e Ilusión Centro Especial de Empleo de los centros ubicados Madrid, Barcelona, Santander, Oviedo y Sevilla.



**Tercero.-** Las relaciones laborales en las empresas demandadas se rigen por el III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector del Contact Center, registrado y publicado en el BOE nº 137, de 9 de junio de 2003 (código de convenio nº 99012145012002).

**Cuarto.-** El artículo 29 del III Convenio Colectivo estatal para el sector del Contact Center establece que

*“Las vacaciones serán de treinta y dos días naturales.*

*Se podrán dividir en periodos de 7 días continuados, debiéndose disfrutar en periodo estival, preferentemente, al menos 14 días continuados, respetando las necesidades del servicio.*

*Podrán disfrutarse cuatro días sueltos, bien de forma separada o conjuntamente, cualquier día laborable del año, de común acuerdo entre empresa y solicitante.*

*Las vacaciones comenzarán siempre en día laborable para la persona interesada.*

*El periodo de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y la persona interesada, quien conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones.*

*Quienes tengan contratos temporales inferiores a un año disfrutarán de los días de vacaciones que les correspondan, proporcionalmente, en función de la duración de su contrato. Si por cualquiera causa ajena a la voluntad de las partes no se hubiera disfrutado período vacacional durante la vigencia del contrato se abonará la compensación económica correspondiente en la liquidación de haberes a la finalización de su relación laboral.*

*Las personas con más de un año de actividad laboral se regirán por el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.*

*Si la persona contratada causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.*

*Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refieren los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan”.*

**Quinto.-** Con fecha 24 de abril de 2007 se firma para el centro de trabajo ubicado en Madrid un acuerdo en materia de vacaciones firmado por las empresas demandadas y por la sección sindical de Comfia-CCOO Sertel y CEE Sertel Madrid y el presidente del Comité de Empresa CEE Sertel Madrid, cuyo contenido se da por reproducido, y en lo que al objeto de la controversia interesa, se establece:



*“Primero.- Las vacaciones anuales podrán disfrutarse hasta el 28 de febrero del año siguiente.*

*Segundo.- Se establece como período estival el comprendido entre el 01 de julio y el 15 de septiembre (ambos inclusive)*

*[...]*

*Quinto.- Se establecen cuatro plazos para la solicitud de vacaciones, en función de los períodos en que estén comprendidas las fechas de vacaciones que soliciten los/as trabajadores/as, según el cuadro que se reseña a continuación y, en el que, así mismo, se refleja la fecha en que la empresa comunicará a los/as trabajadores/as la respuesta a su solicitud, respuesta que se dará al trabajador a más tardar durante los diez días posteriores a la finalización de cada período solicitado:*

<i>Plazo de solicitud de vacaciones (inclusive)</i>	<i>Periodo de disfrute</i>	<i>Fecha de respuesta</i>
<i>Hasta 20 de diciembre</i>	<i>Del 1 de marzo hasta el 31 de mayo</i>	<i>30 de diciembre</i>
<i>Hasta 20 de marzo</i>	<i>Del 1 de junio hasta el 31 de agosto</i>	<i>30 de marzo</i>
<i>Hasta 20 de junio</i>	<i>Desde el 1 de septiembre hasta el 30 de noviembre</i>	<i>30 de junio</i>
<i>Hasta 20 de septiembre</i>	<i>Desde el 1 de diciembre hasta el 28 de febrero</i>	<i>30 de septiembre</i>

*[...]*

*Séptimo.- Las solicitudes de vacaciones entregadas por los trabajadores fuera de los plazos establecidos en el punto Quinto de este acuerdo, serán tenidas en cuenta para su posible concesión. La empresa dará respuesta a estas solicitudes al menos 2 meses antes del comienzo del disfrute de las vacaciones. En caso de que la solicitud haya sido presentada con menos de 2 meses de antelación, la empresa dará respuesta a la mayor brevedad posible.*

*Octavo.- La empresa entregará a todos los trabajadores original del escrito de solicitud fechado y firmado por el responsable de gestionar las vacaciones en cada servicio, así como de la respuesta (fechada y firmada) de la empresa a dicha solicitud. En caso de producirse denegación del*



*período de vacaciones solicitado por el trabajador, se intentará llegar a un acuerdo entre trabajador y empresa*

*[...]*

*Décimo.- [...]*

*2. Las vacaciones se podrá dividir, como mínimo, en períodos de 7 días continuados, o en períodos superiores a 7 días continuados, sin necesidad de que estos períodos sean múltiplos de 7.*

*[...]*

*4. Durante el periodo estival, los trabajadores, podrán disfrutar al menos de 14 días continuados, tal y como indica el artículo 28º del III Convenio Colectivo Estatal para el sector del Telemarketing. Con independencia de lo mencionado en este apartado, aquellos trabajadores que no deseen por elección personal, disfrutar del periodo mínimo de vacaciones de 14 días continuados durante el periodo estival, podrán disfrutar periodos inferiores o disfrutar todas sus vacaciones fuera del periodo estival”.*

**Sexto.-** Con fecha 29 de noviembre de 2023 se firma para el centro de trabajo sito en Sevilla un protocolo de vacaciones con el Comité de Empresa de Ilunion Contact Center cuyo contenido se da por reproducido, y en lo que al objeto de la controversia interesa, se establece:

*“1. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse hasta el 28 de febrero del año siguiente.*

*2. Se establece como período estival el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (ambos inclusive)*

*3. Con independencia de lo indicado en el artículo 29 del actual convenio colectivo estatal de Contact Center, durante el período estival, aquellos trabajadores que lo deseen por decisión personal, podrán solicitar periodos inferiores o superiores a 14 días. Asimismo, podrán solicitar todas o parte de sus vacaciones fuera de este periodo. Del mismo modo y sin perjuicio a lo anterior, aquellos trabajadores que lo deseen podrán solicitar la totalidad de sus vacaciones anuales o al menos 28 días sin perjuicio de conservar los 4 días “suelto” de libre disposición para cuestiones personales”.*

*[...]*

*6. Se establecen cuatro plazos para la solicitud de vacaciones, en función de los períodos en que estén comprendidas las fechas de vacaciones que soliciten los trabajadores, según el cuadro que se detalla a continuación y en el cual, se refleja la fecha en que la empresa comunicará la respuesta a su*



solicitud. Los trabajadores presentarán como máximo 2 peticiones por período vacacional

<i>Plazo de solicitud de vacaciones (inclusive)</i>	<i>Periodo de disfrute</i>	<i>Fecha de respuesta</i>
<i>Hasta 10 de diciembre</i>	<i>Del 1 de marzo hasta el 31 de mayo</i>	<i>30 de diciembre</i>
<i>Hasta 10 de marzo</i>	<i>Del 1 de junio hasta el 30 de septiembre</i>	<i>30 de marzo</i>
<i>Hasta 10 de junio</i>	<i>Desde el 1 de octubre hasta el 30 de noviembre</i>	<i>30 de julio</i>
<i>Hasta 10 de septiembre</i>	<i>Desde el 1 de diciembre hasta el 28 de febrero</i>	<i>30 de septiembre</i>

[...]

11.- *Se utilizará el formato específico para las solicitudes del trabajo a fin de comunicar su elección de periodos vacacional a la empresa. Respondiendo por el mismo medio la empresa de su recepción, donde se hace constar la solicitud del trabajador y fecha de dicha solicitud. Se anejará el cuadro con las fechas de solicitud y concesión de este protocolo”.*

**Séptimo.-** Con fecha de 6 de marzo de 2020 se alcanza para el centro de trabajo sito en Cáceres un acuerdo relativo a la organización de la concesión de las vacaciones, que se tiene por reproducido, y en lo que al objeto de la controversia interesa, se establece:

*“Primera: Las vacaciones anuales podrán disfrutarse hasta el 28 de febrero del año siguiente, inclusive.*

*Segunda: Se establece como período estival el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre ambos inclusive*

*Tercera: Se establecen como plazos de entrega máximo para la solicitud de vacaciones lo siguiente:*

*- Para los períodos semanales se establece una entrega única y conjunta de los períodos, siendo la fecha tope establecida el 31 de diciembre del año anterior a su disfrute.*

*Para el Período C, se podrán presentar solicitudes hasta el 30 de abril, con respuesta de la empresa hasta el 31 de mayo. En este caso, de producirse*



*coincidencia en las fechas solicitadas tendrán prioridad las peticiones presentadas antes del 31 de diciembre.*

*[...]*

*Quinta.- Las solicitudes de vacaciones entregadas por las personas trabajadoras fuera de los plazos serán tenidas en cuenta para su posible concesión, dando la empresa respuesta a la mayor brevedad posible.*

*Sexta.- La empresa entregará a todas las personas trabajadoras copia del escrito de solicitud fechado y firmado por el responsable de gestionar las, así como de la respuesta (fechada y firmada) de la empresa a dicha solicitud. En caso de producirse denegación del período de vacaciones solicitado por el trabajador, se intentará llegar a un acuerdo entre trabajador y empresa.*

*[...]*

*Octava: Los períodos de vacaciones se podrá dividir como mínimo en períodos de 7 días continuados, o en períodos superiores a que sean múltiplos de 7, es decir, 7, 14, 21 o 28 de forma continuada.*

*[...]"*

**Octavo.-** En los centros de trabajo de las empresas demandas ubicados en Barcelona, Santander y Oviedo se aplica el acuerdo en materia de concesión de vacaciones de Madrid.

**Noveno.-** Con fecha 29 de abril de 2024, en relación con las vacaciones pendientes para el año 2024 para personas adscritas a la campaña de Adeslas en Madrid, se remite por la Responsable de Planificación de Contac Center el siguiente correo:

*"En aras de un reparto equilibrado de las vacaciones y para no acumular tantos días desde septiembre hasta febrero del año siguiente, a aquellas personas que teníais pendientes más de 21 días por solicitar os hemos ido asignando fechas entre los meses de julio y agosto para vuestro disfrute. Estos días son independientes de los que os quedan por solicitar y que esperamos vuestras solicitudes para ir viendo cómo queda el reparto.*

*Cualquier consulta podéis contactar conmigo a través del teléfono (913608960 y marcar la extensión473042) o vía mail".*

**Décimo.-** Con fecha 30 de abril de 2024, en relación con las vacaciones pendientes para el año 2024 para personas adscritas a la campaña de Adeslas en Madrid, la Responsable de Planificación de Contac Center contesta a un trabajador que

*"Tal y como hablamos ayer debemos tener en cuenta que no podemos dejar el peso de las vacaciones en el último cuatrimestre del año y principio del siguiente ya que se hace inviable cubrir el servicio. Es por ello que anotamos*



*la solicitud de vacaciones que nos indicas manteniendo la propuesta de julio o bien si podemos quitar una semana de julio para dejarla pendiente. Dime que semana quitamos y cual dejamos”.*

**Decimoprimer.**- Entre finales del mes de julio y principio del mes de agosto las empresas remiten el siguiente correo a determinado colectivo de personas trabajadoras:

*“De cara a la organización del servicio durante los meses venideros y dado que todavía hay una carga importante de vacaciones, de las personas que teniais pendientes 14 días o más por solicitar os hemos ido asignado fechas entre los meses de octubre y noviembre para vuestro disfrute. Estos días son independientes de los que os quedan por solicitar y que esperamos vuestras propuestas para ir viendo cómo queda el reparto.*

*Estos días asignados podrán ser cambiados con algún compañero o bien consultarnos directamente disponibilidad a nosotros, siempre dentro de los meses que os hemos indicado”.*

**Decimosegundo.**- Con fecha 1 de agosto de 2024 la empresa comunica por correo electrónico a una trabajadora que *“se te está sugiriendo fechas entre OCTUBRE Y NOVIEMBRE para finiquitar 7 días y los otros 7 los puedes solicitar para Diciembre, Enero o Febrero, no pueden quedar 14 días para el último año o principio del año siguiente”.*

**Decimotercero.**- Con fecha 4 de diciembre de 2024 la Responsable de Planificación de Contact Center emite un informe del proceso de asignación de da vacaciones-cierre ejercicio de 2024, cuyo contenido damos íntegramente reproducido, en el que procede a justificar la decisión empresarial de anticiparse en la asignación de vacaciones en una razón organizativa para evitar que al final del año 2024 se acumulasen peticiones de vacaciones como sucedió en el año 2023 y que habían dificultado la prestación de los servicios ofertados a sus clientes.

**Decimocuarto.**- El 22 de agosto de 2024 el sindicato FS-CCOO presenta escrito ante el SIMA, celebrándose el acto de mediación el día 30 de agosto de 2024, con el resultado de intentado con falta de acuerdo

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo previsto en los artículos 2 g) y 8.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

**SEGUNDO.**- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, los hechos declarados probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en cada



una de las fuentes de prueba incorporadas a través de los medios de prueba previstos legalmente, tal y como se expresa a continuación:

Los Hechos Primero, Tercero y Cuarto y Octavo son hechos conformes al ser reconocidos por ambas partes.

El Hecho Segundo es conforme respecto a los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Santander y Oviedo y respecto del centro de Sevilla de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 6.

El Hecho Quinto de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 4.

El Hecho Sexto de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 6.

El Hecho Séptimo de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 7.

El Hecho Noveno y Décimo de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 10.

El Hecho Decimoprimer de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 9, 11, 12, 47, 58 a 62.

El Hecho Decimosegundo de la fuente de prueba documental obrante en los descriptores 11.

El Hecho Decimotercero de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 47.

El Hecho Decimocuarto de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 15.

**TERCERO.-** Considera la empresa que existe una inadecuación de procedimiento dado que no se está realmente ante un conflicto colectivo sino ante un conflicto plural que exige tener en cuenta las circunstancias concretas de cada trabajador/a afectado.

El objeto del proceso de conflicto colectivo, ex artículo 153 LRJS, se configura para las pretensiones que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo.

La resolución que esta Sala debe dar a la posible inadecuación de procedimiento debe partir de la jurisprudencia que en materia de delimitación del proceso de conflicto colectivo viene aplicando el Tribunal Supremo. En efecto, entre muchas, la STS de 6 de marzo de 2019 (Rec. 8/2018) y la STS de 16 de octubre de 2018 (Rec. 229/2017) afirman que *«las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, entendiéndose por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un*



*conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad. 2) Otro objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros».* Más modernamente, reiterando el criterio anterior, se pronuncia la STS de 21 de diciembre de 2021 (Rec. 79/2020).

En las presentes actuaciones la pretensión se concreta en solicitar que se declare contraria a Derecho una determinada práctica empresarial consistente en “limitar la acumulación de días de vacaciones durante el periodo comprendido de octubre a febrero, así como la asignación unilateral de días de vacaciones fraccionados en periodos de 7 días con antelación al término de los plazos establecidos para las solicitudes” y que se reconozca el derecho de la “plantilla a solicitar sus vacaciones dentro de los plazos de solicitud asignados al efecto, sin imposición previa a la conclusión de los mismos, y a disfrutar de periodos vacacionales acumulables en periodos superiores a 7 días hasta el 28 de febrero del año siguiente”.

Es evidente que así configurada la pretensión estamos ante un conflicto colectivo jurídico que afecta a un grupo genérico de trabajadores, que son los que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Santander, Oviedo y Sevilla; concretándose el interés general en el hecho de que dichos trabajadores están sujetos a sendos acuerdos que fijan un cuadrante con cuatro periodos de solicitud, concesión y disfrute de las vacaciones, cuyo cumplimiento resulta cuestionado por el sindicato demandante. En consecuencia, esta Sala debe desestimar la excepción de inadecuación de procedimiento.

**CUARTO.-** El presente conflicto colectivo afecta, como resulta de los hechos probados, a las personas trabajadoras del centro de Madrid, dado que existe un acuerdo sobre vacaciones en el que se establece cuatro periodos en los que los trabajadores pueden solicitar las vacaciones, cuatro periodos para contestar por parte de la empresa y cuatro periodos para su disfrute; a los trabajadores de Barcelona, Santander y Oviedo, por cuanto es hecho conforme que se aplica en dichos centros el acuerdo de Madrid; y a Sevilla, dado que también existe un acuerdo de vacaciones con una periodificación en cuatro tramos para la solicitud, concesión y disfrute, aunque son diferentes las fechas temporales de los mismos, diferencia que en nada incide en la problemática suscitada con la actuación de las empresas. El conflicto, sin embargo, no alcanza al centro de trabajo de Cáceres, por cuanto en él se establece un único período de solicitud de vacaciones, no dando lugar a controversia alguna.

La cuestión litigiosa se suscita porque las empresas demandadas a finales del mes de julio y principios de agosto remiten a los trabajadores que a esa fecha tenían sin disfrutar catorce o más días un correo electrónico en el que les asigna el disfrute de unos días de vacaciones durante los meses de octubre y noviembre, pudiendo estos trabajadores intercambiar su días de disfrute con otros trabajadores o consultar con la empresa otras posibles fechas, pero siempre que su disfrute se produjera dentro de los meses de octubre y noviembre, no admitiendo el disfrute de estos días asignados en los meses de diciembre a febrero y negando poder disfrutar en el



último período más de siete días. Actuación empresarial que, a juicio del sindicato demandante, es contraria a los acuerdos firmados por las empresas en materia de vacaciones en los que, como ya se ha indicado, se establece una periodificación en la posible solicitud, concesión y disfrute.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 del ET en materia de vacaciones, debemos tener presente, en primer lugar, que el artículo 29 del Convenio Colectivo estatal para el sector del Contact Center establece, a los efectos que nos interesa, que el disfrute de los días de vacaciones “*se podrán dividir en periodos de 7 días continuados, debiéndose disfrutar en periodo estival, preferentemente, al menos 14 días continuados, respetando las necesidades del servicio*”; además, reiterando lo previsto en el artículo 38 del ET que “*el periodo de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y la persona interesada, quien conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones*”. En definitiva, solo impone períodos mínimos de días de disfrute, debiendo disfrutar un periodo en época estival y que serán, como no podía ser de otra manera, fijadas de común acuerdo.

Esta regulación convencional es adaptada y mejorada por las empresas en virtud de dos acuerdos uno para el centro de Madrid, aplicado también a los centros de Barcelona, Santander y Oviedo; y otro para el centro de Sevilla.

En el acuerdo firmado en Madrid se establecen “*cuatro plazos para la solicitud de vacaciones, en función de los períodos en que estén comprendidas las fechas de vacaciones que soliciten los/as trabajadores/as, según el cuadro que se reseña a continuación y, en el que, así mismo, se refleja la fecha en que la empresa comunicará a los/as trabajadores/as la respuesta a su solicitud, respuesta que se dará al trabajador a más tardar durante los diez días posteriores a la finalización de cada período solicitado*”:

<i>Plazo de solicitud de vacaciones (inclusive)</i>	<i>Periodo de disfrute</i>	<i>Fecha de respuesta</i>
<i>Hasta 20 de diciembre</i>	<i>Del 1 de marzo hasta el 31 de mayo</i>	<i>30 de diciembre</i>
<i>Hasta 20 de marzo</i>	<i>Del 1 de junio hasta el 31 de agosto</i>	<i>30 de marzo</i>
<i>Hasta 20 de junio</i>	<i>Desde el 1 de septiembre hasta el 30 de noviembre</i>	<i>30 de junio</i>
<i>Hasta 20 de septiembre</i>	<i>Desde el 1 de diciembre hasta el 28 de febrero</i>	<i>30 de septiembre</i>



En el acuerdo suscrito para el centro de Sevilla se “*cuatro plazos para la solicitud de vacaciones, en función de los períodos en que estén comprendidas las fechas de vacaciones que soliciten los trabajadores, según el cuadro que se detalla a continuación y en el cual, se refleja la fecha en que la empresa comunicará la respuesta a su solicitud. Los trabajadores presentarán como máximo 2 peticiones por período vacacional*”.

<i>Plazo de solicitud de vacaciones (inclusive)</i>	<i>Periodo de disfrute</i>	<i>Fecha de respuesta</i>
<i>Hasta 10 de diciembre</i>	<i>Del 1 de marzo hasta el 31 de mayo</i>	<i>30 de diciembre</i>
<i>Hasta 10 de marzo</i>	<i>Del 1 de junio hasta el 30 de septiembre</i>	<i>30 de marzo</i>
<i>Hasta 10 de junio</i>	<i>Desde el 1 de octubre hasta el 30 de noviembre</i>	<i>30 de julio</i>
<i>Hasta 10 de septiembre</i>	<i>Desde el 1 de diciembre hasta el 28 de febrero</i>	<i>30 de septiembre</i>

De los términos expuestos, es claro que en los dos acuerdos se establece una organización de las vacaciones en la que se reconoce a los trabajadores hasta cuatro períodos de solicitud, concesión y disfrute, sin que se establezca limitación alguna u obligación de éstos de pedir unos determinados días de vacaciones antes de determinada fecha. Las únicas diferencias entre ambos cuadrantes, sin incidencia alguna en la resolución del presente conflicto, estriba en las diferentes fechas de los cuadrantes y que en el acuerdo de Sevilla se contempla que solo podrán realizarse dos peticiones por periodo vacacional.

Que los trabajadores de las empresas demandadas tiene total libertad para elegir sus vacaciones en cualesquiera de los cuatro periodos queda patente en el hecho de que, frente a la previsión del artículo 29 del convenio de aplicación que si introduce una limitación en el disfrute de las vacaciones al contemplarse que se debe “*disfrutar en periodo estival, preferentemente, al menos 14 días continuados*”, el apartado Décimo, punto 4 del acuerdo Madrid indica que “*con independencia de lo mencionado en este apartado, aquellos trabajadores que no deseen por elección personal, disfrutar del periodo mínimo de vacaciones de 14 días continuados durante el periodo estival, podrán disfrutar periodos inferiores o disfrutar todas sus vacaciones fuera del periodo estival*” y el apartado tercero del acuerdo de Sevilla prevé que “*con independencia de lo indicado en el artículo 29 del actual convenio colectivo estatal de Contact Center, durante el período estival, aquellos trabajadores que lo deseen por decisión personal, podrán solicitar periodos inferiores o superiores a 14 días. Asimismo, podrán solicitar todas o parte de sus vacaciones fuera de este periodo*”, lo que nos permite concluir, de la literalidad antecitada, que se ha



establecido una mejora respecto a la regulación convencional consistente en permitir disfrutar todas las vacaciones fuera del período estival. Esta posibilidad descarta la argumentación de las empresas de que la finalidad del acuerdo sea facilitar la organización de las vacaciones debiendo solicitar vacaciones ya desde el primer o segundo periodo del cuadrante, puesto que esto no se deduce a la vista de la literalidad del acuerdo, más bien es lo contrario lo que se avala en el acuerdo: la total libertad del trabajador para solicitarlas en cualquier momento del año.

Es más, del contenido de esos acuerdos se deduce la lógica de que la iniciativa se concede al trabajador en el inicio del procedimiento para la fijación de sus vacaciones, dado que en el acuerdo de Madrid en su apartado octavo se establece que *“la empresa entregará a todos los trabajadores original del escrito de solicitud fechado y firmado por el responsable de gestionar las vacaciones en cada servicio, así como de la respuesta (fechada y firmada) de la empresa a dicha solicitud. En caso de producirse denegación del período de vacaciones solicitado por el trabajador, se intentará llegar a un acuerdo entre trabajador y empresa”*; mientras que en el acuerdo de Sevilla, su apartado decimoprimeros indica que *“se utilizará el formato específico para las solicitudes del trabajo a fin de comunicar su elección de periodos vacacional a la empresa. Respondiendo por el mismo medio la empresa de su recepción, donde se hace constar la solicitud del trabajador y fecha de dicha solicitud”*. Se establece un patrón consistente en solicitud de la persona trabajadora, contestación de la empresa y disfrute en el período acordado

Teniendo presente que las empresas demandadas han suscrito estos acuerdos en los que las personas trabajadoras, a lo largo del año, tienen reconocido el derecho a solicitar sus vacaciones en cualquiera de dichos periodos sin que se haya establecido facultad alguna a las empresas para limitar dicha elección o la necesidad de disfrutar un período mínimo o un periodo máximo antes o durante uno de los cuatro periodos configurados, las decisiones empresariales de obligar a disfrutar un determinado número de días en los meses de octubre o noviembre e impedir que se puedan disfrutar más de siete días en el último periodo -el de diciembre a febrero- supone un incumplimiento de los acuerdos.

Aducen las empresas que no se están incumpliendo los acuerdos por dos razones, la primera, porque tanto en el convenio como en los acuerdos, siempre se requiere el acuerdo entre las partes, y eso es precisamente lo que se está haciendo al anticiparse a las peticiones de los trabajadores, dado que no hubo imposición sino que se permitió cambiarlas con otro compañero/a o fijar otros días en el mes de octubre y noviembre; en segundo lugar, aduce en el informe emitido por la responsable de planificación, que la actuación empresarial se produce por la experiencia acaecida en el año 2023 donde muchos trabajadores acumularon sus vacaciones para el último período lo que impacto en la cobertura de los servicios a prestar a los clientes en los primeros meses de 2024, y porque los trabajadores en el año 2024 estaban acumulado muchos días de vacaciones sin disfrutar al no cumplir con las solicitud de vacaciones que indica el acuerdo de vacaciones en los periodos anteriores en los que podían haber elegido libremente los días correspondientes con los criterios que en dicho acuerdo se establecen. Apunta como dato que avala la decisión empresarial la escasa oposición a las decisiones empresariales, dado que



de las 180 personas afectadas, solo 19 mostraron su disconformidad con la asignación de días en el mes de octubre y noviembre.

Razones que no pueden ser acogidas por esta Sala al entender que no permiten justificar el incumplimiento de los acuerdos pactados. En primer lugar, no se discute que la fijación final del disfrute de los días de vacaciones se produce por el común acuerdo de las empresas demandadas y sus trabajadores, lo que se discute es que las empresas que han acordado cuatro periodos de solicitud, concesión y disfrute, sin traba o presupuesto alguno para los trabajadores, no respetan esa libertad porque están imponiendo de forma anticipada a la previa solicitud del trabajador unos determinados periodos; actuación que no le habilita el acuerdo por ellas firmadas. Tampoco es cierto como manifiesta la parte demandada que no esté imponiendo fechas, pues ha resultado acreditado que sí las impone, porque, por un lado, la posibilidad de acordar otras fechas la acota siempre a que sea también dentro de los meses de octubre y noviembre; y por otro lado, procede a denegar que los trabajadores puedan acumular más de siete días para disfrutar en los meses de diciembre a febrero. Actuación empresarial que no tiene cobertura en los acuerdos, ni si quiera en el hecho de que, como se recoge en los mismos, su reconocimiento o denegación puede venir justificada por razones de servicio; dado que, debe insistir esta Sala, lo que se está incumpliendo es el derecho previo de los trabajadores de solicitar sus vacaciones en cualesquiera de los cuatro periodos, sin previo condicionamiento por parte de las empresas demandadas; cuestión distinta es que una vez libremente efectuada la solicitud la empresa acepte o deniegue dicho periodo por necesidades de servicio. De suerte que, como lo que se cuestiona, es la obstaculización de la libertad de solicitar las vacaciones en cualquiera de los cuatro periodos, es indiferente por intrascendente que el porcentaje de trabajadores afectados que mostraron su disconformidad fuera mínimo frente al porcentaje de los que lo aceptaron.

En cuanto a la posible causa organizativa que subyace en la decisión empresarial tampoco avalaría la restricción de la libertad de elección que aquella ha supuesto por las razones siguientes. En primer lugar, como argumento determinante, esta Sala debe manifestar que si las empresas tenían una causa que justificaba su decisión como era la experiencia del año 2023 en el que se produjo una acumulación de solicitudes en el último período que incidió en la prestación del servicio en los primeros meses del año 2024, debería o bien haberse sentado con la representación de los trabajadores a renegociar los acuerdos firmados o bien acudir a la modificación unilateral de los acuerdos, sujetándose a las previsiones del artículo 41 del ET, pero lo que no pueden hacer las empresas demandadas es no sujetarse a lo que ellas han pactado al socaire de una supuesta causa justificativa. En segundo lugar, resulta acreditado que ya en el mes de abril la parte demandada se dirige a los trabajadores del centro de Madrid adscritos al cliente Adeslas que a esa fecha tenían pendientes 21 días para comunicarles la fijación de días de vacaciones para los meses de julio y agosto; lo que revela, a juicio de esta Sala, que la empresa ha llevado una práctica continuada a lo largo del año de limitar la libertad de solicitud de los días de vacaciones, no circunscrita como se justifica en el informe aportado por la empresa a los dos últimos periodos de disfrute configurados en los acuerdos, lo que pone en entredicho, a su vez, la pretendida causa justificativa esgrimida por las



empresas. En tercer lugar, en ninguno de los correos remitidos a los trabajadores se menciona expresamente la existencia de la causa antecitada, solo se les comunica que no pueden acumular días para el último periodo, lo que, como ya se ha señalado, no se deduce de los acuerdos al reconocerse libertad de elección sin limitación alguna; solo será en el informe emitido en diciembre de 2024 dónde se explicita la existencia de una causa organizativa.

**QUINTO.-** Contra esta sentencia, sin perjuicio de su ejecutividad, cabe recurso ordinario de casación conforme el art. 206.1 LRJS.

En virtud de lo expuesto y vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

### **FALLAMOS**

Previa desestimación de la excepción de inadecuación de procedimiento planteada por las empresas demandadas Ilusión Contact Center SA e Ilusión Centro Especial de Empleo, estimamos la demanda interpuesta por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (FS-CCOO), a las que se adhirieron la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), siendo partes interesadas el sindicato Unión Sindical Obrera (USO), contra las empresas Ilusión Contact Center SA e Ilusión Centro Especial de Empleo y

- Declaramos contraria a Derecho la práctica empresarial consistente en limitar la acumulación de días de vacaciones durante el periodo comprendido de octubre a febrero, así como la asignación unilateral de días de vacaciones fraccionados en periodos de 7 días con antelación al término de los plazos establecidos para las solicitudes, condenando a las empresas demandadas a estar y pasar por esta declaración.

- Declaramos el derecho de la plantilla a solicitar sus vacaciones dentro de los plazos de solicitud asignados al efecto, sin imposición previa a la conclusión de los mismos, y a disfrutar de periodos vacacionales acumulables en periodos superiores a 7 días hasta el 28 de febrero del año siguiente, condenando a las empresas demandadas a estar y pasar por dicha declaración.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá



acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0332 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0332 24, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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

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