

**III. OTRAS DISPOSICIONES****MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**7293** *Resolución de 19 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia de la Audiencia Nacional relativa al Convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas.*

Visto el fallo de la sentencia de fecha 24 de mayo de 2013 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento n.º 147/2013 seguido por la demanda de la Federación Agroalimentaria de CC.OO., contra ANICE, ANAFRIC-GREMSA, ANAGRASA, APROSA-ANEC, ASOCARNE, FECIC, FITAG-U.G.T y Ministerio Fiscal sobre impugnación de Convenio Colectivo.

Y teniendo en consideración los siguientes

**Antecedentes de hecho**

Primero.

En el «Boletín Oficial del Estado» de 30 de enero de 2013 se publicó la Resolución de la Dirección General de Empleo de 15 de enero de 2013, en la que se ordenaba inscribir en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo y publicar en el «Boletín Oficial del Estado» el Convenio Colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas (código de convenio n.º 99000875011981).

**Fundamentos de Derecho**

Primero.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere publicado.

En consecuencia, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 24 de mayo de 2013, recaída en el procedimiento n.º 147/2013, relativa al Convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas, en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de junio de 2013.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## AUDIENCIA NACIONAL

### Sala de lo Social

Núm. de procedimiento: 0000147/2013.

Tipo de procedimiento: Demanda.

Índice de sentencia:

Contenido sentencia:

Demandante: Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras.

Codemandante:

Demandado:

- ANICE.
- ANAFRIC-GREMSA.
- ANAGRASA, APROSA-ANEC.
- ASOCARNE.
- FECIC.
- FITAG-UGT.
- Ministerio Fiscal.

Ponente Ilmo. Sr.: D. Ricardo Bodas Martín.

### SENTENCIA N.º: 0103/2013

Ilmo. Sr. Presidente:

D. Ricardo Bodas Martín.

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. Manuel Poves Rojas.

D.ª María Carolina San Martín Mazzucconi.

Madrid, a veinticuatro de mayo de dos mil trece.

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

### EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

### SENTENCIA

En el procedimiento n.º 147/13, seguido por demanda de Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras (letrado D. Ángel Martín Aguado), contra ANICE (letrado D. Conrado López Gómez), ANAFRIC-GREMSA (no comparece), ANAGRASA (letrado D. Conrado López Gómez), APROSA-ANEC, (letrada D.ª Marta Cocero) ASOCARNE (no comparece), FECIC (letrado Sr. Carozas Sayas), FITAG-UGT (letrado D. Bernardo García) y Ministerio Fiscal, sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

### Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 04-04-2013 se presentó demanda por Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras, contra ANICE, ANAFRIC-GREMSA,

ANAGRASA, APROSA-ANEC, ASOCARNE, FECIC, FITAG-UGT y Ministerio Fiscal sobre conflicto colectivo.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 23-05-2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

Tercero.

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras (CC.OO., desde aquí) ratificó su demanda de impugnación de convenio, porque considera que el apartado tercero del anexo II del convenio impugnado vulnera lo dispuesto en el artículo 34.2 y 6 ET, en relación con el artículo 30 ET, puesto que permite que las empresas desplacen al año siguiente las horas positivas o negativas, causadas en el año precedente.

ANICE se opuso a la demanda, alegando, en primer lugar, que CC.OO., actúa contra sus propios actos, puesto que firmó el convenio, que ahora impugna, dándose la circunstancia de que en otros convenios, suscritos también por CC.OO., como el convenio de I. Químicas, se regula también una institución similar.

Destacó finalmente que la comparación no hay que hacerla con las 1.770 horas anuales de jornada, pactadas en el convenio, sino con las 1826 horas de jornada máxima, reguladas en el artículo 34 ET.

ANAFRIC-GREMSA abundó en la incongruencia de CC.OO. y destacó, que el preacuerdo de 21-09-2012 se suscribió únicamente por ANICE y CC.OO. y no alcanzó buen puerto. Finalmente en la Comisión Negociadora de 22-10-2012 se alcanzó un preacuerdo, que incluyó la cláusula controvertida, suscribiéndose finalmente por CC.OO., al igual que el propio convenio, cuya legalidad no fue cuestionada ante la Autoridad Laboral, quien registró y publicó el convenio con absoluta normalidad.

Defendió, por otra parte, que la jurisprudencia y la doctrina judicial no impiden ejecutar la jornada pactada, que no se cumple en el año correspondiente, al año siguiente.

APROSA-ANEC se opuso también a la demanda y reiteró los argumentos precedentes.

UGT se opuso finalmente a la demanda, porque a su juicio la cláusula pactada era compatible con lo dispuesto en el artículo 34 ET, siempre que se respeten las cuarenta horas semanales de jornada en cómputo anual.

El Ministerio Fiscal defendió que el artículo impugnado no vulnera normas de derecho necesario.

Quinto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

- Hubo un preacuerdo el 21-9-2012, condicionado a su ratificación por asambleas, únicamente firmado por CC.OO. y ANICE.
- Se alcanza un acuerdo el 19-11-12 en el acta final que se firma unánimemente, sin reserva alguna. Se remiten al acta.

– El convenio de industrias químicas en su artículo 42 habla de flexibilidad inversa de horas cuya recuperación se permite al año siguiente y fue firmado también por CC.OO.

Hechos pacíficos:

- Dicho acuerdo fue publicado y registrado a lo que no hubo oposición alguna.
- Hubo un intento de mediación ante el SIMA como conflicto colectivo.

Resultando y así se declaran, los siguientes

## Hechos probados

Primero.

CC.OO. ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal y está implantada debidamente en el sector de Industrias Cárnicas.

Segundo.

El 17-1-2008 se publicó en el «BOE» el Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas, cuya vigencia se retrotrajo al 1-1-2007, siendo su duración indefinida.

En el anexo 2, que regula la jornada ordinaria, se convino lo siguiente:

«1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será de 1.770 horas.

Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones, ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no, se considerarán como de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio Básico podrán implantar la distribución irregular de la jornada, en atención a sus diferentes necesidades y sin que ello altere el número de horas pactado anualmente.

Los requisitos para establecer la jornada irregular, que a estos efectos no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo, serán los siguientes:

a) La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de Febrero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público.

b) La jornada normal de trabajo no podrá superar el tope legalmente establecido de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en el número 4 de esta norma.

c) Quince días antes de hacer público el calendario, la Dirección de la Empresa entregará a la representación legal de los Trabajadores, si la hubiere, su proyecto de distribución desigual de la jornada anual, al objeto de poder consensuar el calendario con la referida representación durante cinco días laborables.

Si, transcurrido dicho plazo, hubiese conformidad, el calendario se presentará como acuerdo entre ambas partes.

En caso contrario, la empresa lo podrá aplicar unilateralmente. Sin embargo y con la finalidad de evitar posibles abusos de derecho, en caso de disconformidad entre Dirección y Representación Legal de los Trabajadores, someterán sus diferencias a la Comisión Paritaria de este Convenio, sin perjuicio de la aplicación del calendario mientras dure el proceso.

3. Alternativamente (entendiendo como tal, el uso exclusivo de sólo una de las dos posibilidades) las empresas podrán ampliar o reducir la jornada diaria ordinaria en más o en menos de una hora cada día y hasta un máximo de 80 días al año. Las empresas que

hagan uso de esta facultad lo preavisarán a los trabajadores con una antelación no inferior a dos días laborables.

4. Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinto del aquí regulado.

5. La vigencia de este anexo será hasta el 31 de diciembre del 2010.»

Tercero.

El 21-9-2012 ANICE y CCOO alcanzaron un preacuerdo, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que se convino en el apartado tercero del anexo 2 lo siguiente:

«Asimismo, las empresas también dispondrán de hasta 120 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo efectivo ampliando o reduciendo la misma y respetándose una jornada diaria máxima de trabajo efectivo de nueve horas y una mínima de cuatro horas diarias sobre la jornada laboral pactada en el centro de trabajo, salvo acuerdo diferente en el seno de la empresa. Las empresas que hagan uso de esta posibilidad lo preavisarán a los trabajadores afectados con una antelación mínima de dos días.»

Cuarto.

En la reunión de la comisión negociadora del convenio, celebrada el 26-10-2012 y suscrita por todos sus miembros, se convino lo siguiente:

«3. Asimismo, las empresas dispondrán de hasta 120 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo efectivo, ampliando la misma en un máximo de dos horas diarias de trabajo o reduciéndola en un máximo de 3 horas diarias de trabajo, salvo acuerdo diferente en el seno de la empresa. Las empresas que hagan uso de esta posibilidad lo preavisarán a los trabajadores afectados con una antelación mínima de dos días.»

Quinto.

Los días 6 y 18-11-2012 publicó sendos comunicados, que obran en autos y se tienen por reproducidos, en los que cuestionaba la legalidad de la nueva versión del apartado tercero del anexo 2 del convenio, porque permitía que las empresas desplazaran jornadas positivas o negativa de un año al año siguiente.

Sexto.

El 30-01-2013 se publicó en el «BOE» el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas, en cuyo anexo 2 se regula la jornada ordinaria y dice lo siguiente:

«1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será de 1.770 horas.

Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones, ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no, se considerarán como de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio colectivo podrán implantar la distribución irregular de la jornada, en atención a sus diferentes necesidades y sin que ello altere el número de horas pactado anualmente.

Los requisitos para establecer la jornada irregular, que a estos efectos no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo, serán los siguientes:

a) La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de Febrero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público.

b) La jornada normal de trabajo no podrá superar el tope legalmente establecido de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en el número 4 de esta norma.

c) Quince días antes de hacer público el calendario, la Dirección de la Empresa entregará a la representación legal de los Trabajadores, si la hubiere, su proyecto de distribución desigual de la jornada anual, al objeto de poder consensuar el calendario con la referida representación durante cinco días laborables.

Si, transcurrido dicho plazo, hubiese conformidad, el calendario se presentará como acuerdo entre ambas partes.

En caso contrario, la empresa lo podrá aplicar unilateralmente. Sin embargo y con la finalidad de evitar posibles abusos de derecho, en caso de disconformidad entre Dirección y Representación Legal de los Trabajadores, someterán sus diferencias a la Comisión Paritaria de este Convenio, sin perjuicio de la aplicación del calendario mientras dure el proceso.

3. Asimismo, las empresas dispondrán de hasta 120 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo efectivo, ampliando la misma en un máximo de dos horas diarias de trabajo o reduciéndola en un máximo de tres horas diarias de trabajo, salvo acuerdo diferente en el seno de la empresa. Las empresas que hagan uso de esta posibilidad lo preavisarán a los trabajadores afectados con una antelación mínima de dos días.

Si al 31 de diciembre hubiera un saldo positivo o negativo en horas, se actuará de la siguiente forma:

- Si el saldo de horas es negativo, esto es, el trabajador debe horas a la empresa, ésta podrá ordenar su realización hasta el 1 de marzo del año siguiente.
- Si el saldo de horas es positivo, esto es, la empresa debe horas al trabajador, éstas se compensarán como días de libre disposición o a valor hora descuento de acuerdo al anexo 14 del presente Convenio colectivo.

La recuperación de horas de trabajo por la aplicación de la distribución irregular de la jornada ordinaria descrita anteriormente, se hará dentro de los días laborables señalados en el calendario laboral.

Al margen de lo anterior, la comisión paritaria en un plazo de 6 meses a partir de la firma el convenio analizará la implementación de este anexo.

4. Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinto del aquí regulado.

5. La vigencia de este Anexo será hasta el 31 de diciembre del 2014».

Séptimo.

El convenio citado fue suscrito por UGT y CCOO, quien no cuestionó su legalidad ante la Autoridad Laboral.

Octavo.

CC.OO., planteó previamente a la impugnación del convenio una mediación previa a conflicto colectivo referida a la misma materia.

Se han cumplido las previsiones legales.

## Fundamentos de Derecho

Primero.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2.g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Segundo.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a) Los hechos primero, segundo y sexto a octavo no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el artículo 87.1 LRJS.
- b) El tercero del preacuerdo citado, que obra como documento 1 de CC.OO. (descripción 28 de autos), que fue reconocido de contrario.
- c) El cuarto del acuerdo citado, que obra como documento 2 de CC.OO. (descripción 29 de autos), que fue reconocido de contrario.
- d) El quinto de los comunicados citados, que obran como documentos 3 y 4 de CC.OO., (descripciones 30 y 31 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

Tercero.

La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde, cuando la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito. A los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, están también legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

No cabe duda, por consiguiente, que CC.OO., ostenta legitimación suficiente para impugnar el convenio colectivo por ilegalidad, en tanto ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal y acredita implantación en el ámbito del convenio, a tal punto que lo ha suscrito, al igual que los convenios precedentes. Dicha actuación no contraviene sus propios actos, por cuanto la naturaleza jurídica del convenio colectivo es normativa y debe acomodarse necesariamente a la legalidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 ET, por lo que los negociadores del convenio están obligados a asegurar que sus contenidos no son ilegales. Cuestión distinta serán las consecuencias sindicales y de crédito negociador con los demás firmantes del convenio, para el sindicato que, pese a firmar el convenio, aunque no estaba de acuerdo con el contenido aquí discutido (hecho probado quinto), decide impugnarlo posteriormente, puesto que si su pretensión alcanza éxito será tan responsable como los demás firmantes de la ilicitud de lo pactado.

Cuarto.

El trabajador está obligado a realizar de modo efectivo la jornada ordinaria, que se pacte en su convenio colectivo, a tenor con lo dispuesto en el artículo 34.1 y 5 ET. El empresario está obligado, como contrapartida al desempeño de la jornada ordinaria por parte del trabajador, a proporcionarle ocupación efectiva durante la misma, tal y como prevé el artículo 4.2.a ET, previéndose en el artículo 30 ET que, si el trabajador no pudiera prestar sus servicios, una vez vigente el contrato, porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo, realizado en otro tiempo.



Como hemos visto más arriba, en el apartado 1 del anexo 2 del convenio colectivo se considera jornada ordinaria a la jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, de 1.770 horas y se retribuye precisamente el cumplimiento de la jornada antes dicha, puesto que los salarios, pactados en el anexo 5 del convenio, son salarios anuales.

Por consiguiente, los trabajadores del sector de cárnicas están obligados a realizar una jornada ordinaria de 1.770 horas anuales y las empresas del sector deben proporcionarles trabajo efectivo en los términos pactados, retribuyéndoles con el salario convenido, que no puede ser inferior al reflejado en el anexo 5 del propio convenio, aunque el trabajador no realice la totalidad de la jornada pactada, cuando dicha circunstancia no le sea imputable, sino que se debe a la propia organización del trabajo de la empresa.

Tal y como anticipamos más arriba, las empresas acogidas al ámbito de aplicación del convenio, tienen derecho a implantar la distribución irregular de la jornada, en atención a sus diferentes necesidades, si bien el apartado 2 del anexo 2 subraya que dicha distribución irregular no puede alterar el número de horas pactado anualmente, lo que nos permite alcanzar una primera conclusión: si las empresas deciden utilizar la distribución irregular de la jornada, nunca podrán superar las 1.770 horas anuales pactadas. Dicha precisión se cohonesto perfectamente con lo mandado por el artículo 34.2 ET, donde se prevé, por una parte, que solo mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, pudiendo la empresa, en defecto de pacto, distribuir de otra, que la distribución antes dicha deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

CC.OO. no discute que la empresa utilice la distribución irregular de la jornada anual pactada, pero cuestiona la legalidad de desplazar para el año siguiente los saldos positivos o negativos de horas, de manera que, si el saldo de horas es negativo, esto es, el trabajador debe horas a la empresa, ésta podrá ordenar su realización hasta el 1 de marzo del año siguiente, mientras que, si es positivo, esto es, la empresa debe horas al trabajador, éstas se compensarán como días de libre disposición o a valor hora descuento de acuerdo al anexo 14 del presente Convenio colectivo.

La Sala comparte la queja de los demandantes, por cuanto el régimen de compensación de los saldos positivos y negativos, pactado en el convenio, forma parte de la distribución irregular de la jornada, que solo puede establecerse a lo largo del año, a tenor con lo dispuesto en el artículo 34.2 ET, que precisa dicho período en dos ocasiones, por si cabía alguna duda. Dicha exigencia se cohonesto claramente con la regulación legal de la jornada ordinaria, que siempre es anual, al igual que la elaboración del calendario de trabajo y el propio límite para la emergencia de las horas extraordinarias y no cabe superarlo mediante un régimen de distribución irregular de la jornada, que excede claramente los límites temporales para su utilización. De hecho, cuando el legislador ha querido superar el límite de jornada anual, como sucede con el disfrute de vacaciones, cuyo disfrute es también anual, así lo ha regulado expresamente, como sucede en el artículo 38.3 ET, tal y como defendimos en SAN 21-02-2013, proced. 355/2012.

Dicha conclusión no puede enervarse, porque sea posible e incluso previsible, que la medida controvertida se use de modo excepcional, por cuanto cabe, sin duda alguna también que, si los trabajadores no pudieran realizar las 120 horas de distribución irregular durante una anualidad, por razones no imputables a ellos, la empresa podría exigirles que las realizaran al año siguiente, con lo que su jornada se prolongaría desproporcionadamente durante esa anualidad como consecuencia de las deficiencias organizativas de sus empresas y se les obligaría a recuperarlas en período distinto al período en que debieron realizarse, lo cual vulnera frontalmente lo dispuesto en el artículo 30 ET. Del mismo modo, si se superara el límite de horas de distribución irregular, equivaldría a la realización de horas extraordinarias, cuya realización ha de ser siempre voluntaria, a tenor con lo dispuesto en el artículo 35.4 ET, salvo los supuestos excepcionales de fuerza mayor, vulnerándose, a



su vez, lo dispuesto en el art. 46.a del propio convenio, que suprime las horas extraordinarias habituales, lo que sucedería aquí, puesto que las 120 horas, reservadas para la distribución irregular de jornada, se subsumen en las 1.770 horas anuales, que constituyen precisamente la jornada ordinaria.

Estimamos, por tanto, la demanda y anulamos del apartado tercero del anexo 2 del convenio el régimen de recuperación de saldos positivos y negativos de la bolsa de horas para distribución irregular de jornada, por cuanto dicha regulación vulnera frontalmente, a nuestro juicio, los artículos 30, 34.2 y 6 y 35 ET, tratándose de una medida que desborda desproporcionadamente la distribución irregular de la jornada, al promover un uso que no se compadece con las finalidades legales de la distribución de jornada, que solo están reguladas legalmente para cada anualidad.

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

#### FALLAMOS

Estimamos la demanda de impugnación de convenio colectivo, promovida por CC.OO., y anulamos del apartado tercero del anexo 2 del convenio colectivo estatal de Industrias Cárnicas el apartado siguiente:

«Si al 31 de diciembre hubiera un saldo positivo o negativo en horas, se actuará de la siguiente forma:

- Si el saldo de horas es negativo, esto es, el trabajador debe horas a la empresa, ésta podrá ordenar su realización hasta el 1 de marzo del año siguiente.
- Si el saldo de horas es positivo, esto es, la empresa debe horas al trabajador, éstas se compensarán como días de libre disposición o a valor hora descuento de acuerdo al anexo 14 del presente Convenio colectivo.»

Condenamos a ANICE; ANAFRIC-GREMSA; ANAGRASA; APROSA-ANEC; ASOCARNE; FECIC y FITAG-UGT a estar y pasar por dicha anulación a todos los efectos legales oportunos.

Notifíquese la presente sentencia a la Autoridad Laboral

Notifíquese la presente sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado 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 el artículo 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el n.º 2419 0000 000147 13.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/2013, de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concorra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.