



Roj: **STS 1434/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1434**

Id Cendoj: **28079140012022100266**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/04/2022**

Nº de Recurso: **7/2020**

Nº de Resolución: **299/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 4065/2019,**  
**STS 1434/2022**

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 299/2022**

Fecha de sentencia: 05/04/2022

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 7/2020

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 05/04/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

Transcrito por: AOL

Nota:

CASACION núm.: 7/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 299/2022**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.ª María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego



D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

En Madrid, a 5 de abril de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representada y defendida por el Letrado Sr. Manzano del Pino, contra la sentencia nº 126/2019 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 29 de octubre de 2019, en autos nº 188/2019, seguidos a instancia de dicha recurrente contra Zurich Insurance PLC, Sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., Zurich Services AIE, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO. Servicios), sobre conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de recurridas Zurich Insurance PLC, Sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., Zurich Services AIE, representadas y defendidas por el Letrado Sr. Pedrajas Herrero y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO. Servicios), representada y defendida por el Letrado Sr. García López.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** La Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) interpuso demanda de conflicto colectivo del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare *la nulidad del punto Tercero del acuerdo suscrito entre las empresas demandadas y la Sección Sindical de Comisiones Obreras en fecha 31 de julio de 2019, por suponer una modificación del convenio colectivo de ZURICH INSURANCE PLC, SUCURSAL EN ESPAÑA, ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA y ZURICH SERVICES, AIE.*

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha de 29 de octubre de 2019 se dictó sentencia ahora recurrida, con el siguiente fallo: "Desestimamos la demanda deducida por UGT contra ZURICH SERVICES, AIE, ZURICH INSURANCE PLC, SUCURSAL EN ESPAÑA, ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA y FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, sobre conflicto colectivo, absolviendo a las demandadas de los pedimentos que se contienen en las mismas".

**CUARTO.-** Dicha sentencia declara probados los siguientes hechos:

1º.- La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) está integrada en la Unión General de Trabajadores, sindicato más representativo a nivel estatal, según dispone el artículo 6 de la LOLS, y además tiene una importante implantación en las empresas demandadas. La representatividad de las organizaciones sindicales en las empresas es de 72,22 por ciento de CCOO y de 27,78 por ciento de UGT- conforme-

2º.- El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa a los que resulta de aplicación el acuerdo suscrito en fecha 31 de julio de 2019, por el que se establece un sistema de registro de la jornada de trabajo, así como otras especificaciones en materia de jornada y horario. El ámbito territorial del presente conflicto colectivo es estatal, pues los trabajadores afectados prestan sus servicios en más de una Comunidad Autónoma.- conforme-

3º.- En el ámbito de las empresas resulta de aplicación el Convenio Colectivo de ZURICH INSURANCE PLC, SUCURSAL EN ESPAÑA, ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA y ZURICH SERVICES, AIE para los años 2018 a 2020 (BOE nº 76, de fecha 29.03.2019), el cual regula en su art. 38 la jornada aplicable a los empleados de las empresas y en su artículo 39 los horarios que se han de realizar en las compañías en las que se aplica el convenio colectivo.

4º.- En la reunión de la Comisión Paritaria del convenio referido anteriormente celebrada el día 24-4-2019 la empresa formuló una propuesta relativa a registro de jornada y desconexión digital, tema que fue objeto de negociación en posteriores reuniones de la Comisión hasta que se alcanzó un acuerdo el día 31-7- 2019.- descriptor 30-

El texto del acuerdo obra en el descriptor 31 que damos por reproducido, si bien a efectos de la presente resolución destacamos los siguientes puntos:



A.- que las partes exponen que " han entablado negociaciones a los efectos de cumplir con la regulación establecida en el RD Ley 8/2019, DE 8 DE MARZO, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y en concreto, dar cumplimiento al art. 10 mediante el cual se adiciona el apartado 9 del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la obligación de llevar a cabo un registro de la jornada de trabajo, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada laboral.

B.-. que las partes estipularon entre otras cosas lo siguiente:

" 1. Modalidad contractual.

1.1 Las partes acuerdan mantener la modalidad contractual de Flexwork que fue acordada con la representación social en fecha 26 de noviembre de 2016 y que ha venido respetándose hasta el momento.

2. Registro de Jornada.

2.1 Los empleados deberán registrar de forma diaria el inicio y finalización de su jornada laboral. El sistema de registro implementado en la empresa, mediante negociación con el Comité de Empresa, consistirá en el acceso por parte del empleado al ordenador que tenga asignado por la Empresa.

2.2 La herramienta registrará de manera automática el inicio y el fin de la jornada en cuanto se conecte con el entorno de la Compañía, ya sea al introducir el usuario o al conectarse a la red vía VPN. El proveedor elegido es Compensa.

2.3 Los empleados que no presten sus servicios de forma habitual en las dependencias de la empresa, a título ilustrativo, pero no exclusivo ni excluyente: comerciales, deberán realizar el registro de la jornada de trabajo mediante un sistema de aplicación móvil (APP), que deberá instalarse en los móviles/ tablets propiedad de la compañía.

2.4. La Empresa se compromete a no utilizar este registro horario como medida disciplinaria cuando dé como resultado una jornada inferior a lo concertado con el empleado, mediante la deducción de salario, amonestaciones, sanciones o incluso el despido.

2.5. Con motivo de la realización de la jornada de trabajo, se emitirá por parte de la empresa un informe mensual que se pondrá a disposición de la Representación Legal de los trabajadores y/o de los propios empleados que de manera habitual quieran acceder al mismo.

3. Factor corrector.

3.1 Se acuerda entre las partes la aplicación de un factor corrector genérico, de 2 horas/ día en jornada partida y 30 minutos/día en jornada continuada. Este factor corrector pretende contemplar a título ilustrativo y no exclusivo ni excluyente, descansos, pausa para la comida y/o desayuno, permisos no retribuidos, cualquier clase de pausa o descanso, etc.

3.2 Si bien no se podrán hacer horas extraordinarias, se tendrá en cuenta que una vez aplicado el factor corrector, el exceso de horas que resulten se compensarán en tiempo de descanso en un periodo no superior a 4 meses o, de manera excepcional y siempre previa autorización expresa del mando y de Relaciones laborales se pagarán y cotizarán como horas extras, con el límite anual de 80 horas..."

5º.- El día 1 de agosto de 2019 por las empresas se emitió un comunicado en los términos que obran en el descriptor 21, y en el que con relación al registro de jornada se dispone lo siguiente:

"En línea con el acuerdo, registraremos la jornada forma sencilla calculando como de entrada el acceso a los sistemas a través del ordenador y como hora de la salida, la desconexión a los sistemas al final de la jornada. A la suma diaria del total se le aplicará un factor corrector para compensar las pausas y el horario de comidas, donde no siempre se apagan los dispositivos. Creemos que esta fórmula nos permite seguir disfrutando de la flexibilidad que nos caracteriza, evitando tener que registrar en cada momento las interrupciones que se pueden tener durante la jornada, sin necesidad de modificar el hábito de dejar las desconexiones abiertas durante las pausas y manteniendo a la vez nuestra flexibilidad, incluyendo el flexwork. Para el éxito de esta fórmula, será imprescindible siempre dejar apagado el ordenador al finalizar la jornada....".

6º.- Por CCOO se emitió ese mismo día el comunicado que obra en el descriptor 22 en el que explicaba lo siguiente:

"Desde el inicio CC.OO. defendió que, puesto que la confianza se mantenía intacta, era excesivo considerar esas 2h30' y únicamente cabía considerar un máximo de dos horas, en las que se incluiría la hora y media de comida que establece el convenio y el tiempo de desayuno.

La explicación a nuestro planteamiento es la siguiente:



- Nuestro convenio establece como tiempo de comida 1h30'. La reducción a 1 hora es única y exclusivamente por acuerdo con el mando y si las necesidades operativas lo permiten.

- Respecto al tiempo de desayuno, éste está reconocido únicamente en jornada continuada, según el Estatuto de los Trabajadores. Para la jornada partida, aunque se viene disfrutando de manera habitual, en nuestro convenio no hay nada establecido"

No aceptar este factor corrector de 2 horas (que como acabamos de decir, corresponden a la 1h30' de comida según convenio y a los 30' desayuno), hubiera supuesto tener que fichar cada vez que nos ausentemos de nuestro puesto de trabajo, no sólo para comer y desayunar, sino también cuando nos tomamos un café, fumamos un cigarro, vamos al banco o salimos para hacer cualquier otra gestión personal".

7º.- El día 16-8-2019 por UGT se presentó escrito de mediación ante el SIMA".

**QUINTO.-** Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT). Su Letrado, Sr. Manzano del Pino, en escrito de fecha 11 de diciembre de 2019, formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.c) LRJS, por infracción de los arts. 24 CE, 97.2 LRJS y arts. 209.4 y 218.1-3 LEC. SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.e) LRJS, por infracción de los arts. 34.1, 4 y 86.1.2 ET.

**SEXTO.-** Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

**SÉPTIMO.-** Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 5 de abril actual, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.

En el marco de un procedimiento de conflicto colectivo, el sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) impugnó una parte del Acuerdo alcanzado entre el Grupo empresarial empleador y el sindicato Comisiones Obreras (CCOO). Ahora se queja de que la sentencia de instancia no ha dado una respuesta completa a su demanda y, además, le reprocha la vulneración de diversos preceptos convencionales y legales.

El debate es sencillo en su planteamiento, pero requiere la sucesiva y atenta consideración de diversos elementos, tanto normativos cuanto fácticos.

1. El convenio colectivo aplicado.

A) Con fecha 14 de noviembre de 2018 se suscribe el Convenio Colectivo de ZURICH INSURANCE PLC, SUCURSAL EN ESPAÑA, ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA y ZURICH SERVICES, AIE para los años 2018 a 2020, siendo publicado en el BOE nº 76, de fecha 29 marzo 2019.

B) El artículo 38 establece una jornada anual de trabajo de 1.690 horas efectivas para todo el personal comprendido en el ámbito del Convenio, efectuándose de Lunes a Viernes.

C) El artículo 39 regula los horarios, tanto en régimen de jornada partida como continuada. La jornada partida (la realizada "con carácter general") se desarrolla en dos turnos, siendo relevante a nuestros efectos lo siguiente:

En ambos turnos existirá un descanso de 1,30 h. para la comida, preferentemente entre las 13.30 h. y las 15.00 h., sin perjuicio de que entre el mando y el personal a su cargo se acuerde el inicio del descanso para la comida en hora distinta de aquella, entre las 13,30 h. y las 14,30 h. y de forma estable en períodos de 6 meses como mínimo.

En aquellas unidades en que así se acuerde con el responsable de la misma, podrá reducirse la pausa para la comida a 1 h. siempre y cuando se cubra la franja horaria de 8 a 18 h. y las necesidades operativas lo permitan.

D) El propio artículo 39 configura la jornada continuada como residual ("se mantendrá para el personal que la viene realizando actualmente sin perjuicio de su posible adhesión a la jornada partida para aquel personal que lo solicite") y establece su horario: "se iniciará a las 7,30 h. de la mañana finalizando a las 15,00 h., con una flexibilidad de 30 minutos en más o en menos, tanto a la entrada como a la salida. (7,30 h. efectivas diarias)", sin alusión a pausa o descanso.

### 2. La exigencia legal de registrar la jornada.



El 8 de marzo de 2019 se aprueba el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, cuyo artículo 10 introduce en el Estatuto de los Trabajadores un nuevo apartado al artículo 34, sobre registro de jornada:

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada [...].

### **3. El Acuerdo de la Comisión Paritaria (HP 4º).**

Conforme relata el HP Cuarto de la sentencia, el 24 de abril de 2019, en la Comisión Paritaria del Convenio, la empresa formula una propuesta relativa a registro de jornada y desconexión digital. Tras negociación en posteriores reuniones se alcanza un acuerdo el día 31 de julio, cuyo punto 3º es el objeto del presente conflicto y que conviene examinar con atención:

"3. Factor corrector.

3.1 Se acuerda entre las partes la aplicación de un factor corrector genérico, de 2 horas/ día en jornada partida y 30 minutos/día en jornada continuada.

Este factor corrector pretende contemplar a título ilustrativo y no exclusivo ni excluyente, descansos, pausa para la comida y/o desayuno, permisos no retribuidos, cualquier clase de pausa o descanso, etc.

3.2 Si bien no se podrán hacer horas extraordinarias, se tendrá en cuenta que una vez aplicado el factor corrector, el exceso de horas que resulten se compensarán en tiempo de descanso en un periodo no superior a 4 meses o, de manera excepcional y siempre previa autorización expresa del mando y de Relaciones laborales se pagarán y cotizarán como horas extras, con el límite anual de 80 horas..."

### **4. Interpretación de los firmantes (HP 5º y 6º).**

A) El 1 de agosto de 2019 las empresas demandadas emiten un comunicado respecto del acuerdo en materia de registro indicando que "registraremos la jornada forma sencilla calculando como de entrada el acceso a los sistemas a través del ordenador y como hora de la salida, la desconexión a los sistemas al final de la jornada. A la suma diaria del total se le aplicará un factor corrector para compensar las pausas y el horario de comidas, donde no siempre se apagan los dispositivos ". (HP Quinto).

B) Ese mismo 1 de agosto CCOO difunde su propio comunicado sobre el acuerdo de registro indicando lo siguiente (HP Sexto):

Nuestro convenio establece como tiempo de comida 1h30'. La reducción a 1 hora es única y exclusivamente por acuerdo con el mando y si las necesidades operativas lo permiten.

Respecto al tiempo de desayuno, éste está reconocido únicamente en jornada continuada, según el Estatuto de los Trabajadores, para la jornada partida, aunque se viene disfrutando de manera habitual, en nuestro convenio no hay nada establecido".

No aceptar este factor corrector de 2 horas (que como acabamos de decir, corresponden a la 1h30' de comida según convenio y a los 30' desayuno), hubiera supuesto tener que fichar cada vez que nos ausentemos de nuestro puesto de trabajo, no sólo para comer y desayunar, sino también cuando nos tomamos un café, fumamos un cigarro, vamos al banco o salimos para hacer cualquier otra gestión personal.

#### **1. La demanda de conflicto colectivo.**

El 16 de agosto de 2019 la UGT presenta su demanda instando la nulidad del punto Tercero del acuerdo. Considera que introduce una modificación del régimen de jornada y horario previsto en el convenio colectivo, sin seguirse el trámite del Título III del Estatuto de los Trabajadores.

#### **SEGUNDO.- La sentencia de instancia.**

Mediante su sentencia 126/2019 de 29 de octubre la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestima la demanda. Precisa que lo único debatido es si el Acuerdo (suscrito por sección sindical con mayoría absoluta) es válido desarrollo del artículo 34.9 ET o, por el contrario, altera el régimen de horarios establecido en el convenio colectivo. Los argumentos para su respuesta son los que siguen:

A) Interpretación literal: la redacción del Acuerdo no alude a modificación alguna.



- B) Intención de las partes: dar cumplimiento al mandato contenido en el art. 34.9 ET.
- C) Consecuencias prácticas: no impiden la posibilidad de reducir el tiempo de comida a una hora.
- D) Indemnidad: el propio Acuerdo indica que la Empresa se compromete a no utilizar este registro horario como medida disciplinaria cuando dé como resultado una jornada inferior a lo concertado con el empleado, mediante la deducción de salario, amonestaciones, sanciones o incluso el despido.
- E) Salvaguarda: el trabajador, a pesar de la aplicación del factor corrector aplicado de dos horas, podrá en todo caso acreditar que la pausa de comida fue de hora y media si existe el acuerdo con el mando responsable.

### **TERCERO.- El recurso de casación y las actuaciones concordantes.**

A) Mediante escrito fechado el 11 de diciembre de 2019 el Abogado y representante de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores formaliza su recurso de casación, articulado en dos motivos.

Primeramente, reprocha a la sentencia la vulneración de la tutela judicial en que incurre, al no haber resuelto sobre la queja suscitada respecto del desayuno, centrándose solo en la comida.

En segundo término, insiste en su pretensión de que se declare la nulidad del punto tercero del acuerdo, por entender que altera lo previsto en el convenio colectivo sin haber seguido el cauce legal para ello.

B) A través de escrito fechado el 19 de diciembre de 2019 el Abogado y representante de CCOO formaliza su impugnación del recurso. Trae a colación doctrina constitucional sobre incongruencia para sostener que no existe vulneración de tutela judicial por conducta omisiva en la sentencia de instancia, También descarta que pueda prosperar el segundo motivo de recurso, porque el acuerdo se limita a contemplar el modo de registrar la jornada y las pausas que durante la misma pueden producirse.

C) Mediante escrito fechado el 9 de enero de 2020 el Abogado y representante de las mercantiles demandadas formaliza su impugnación al recurso. Examina diversos apartados de la sentencia para sostener que ha respondido a las dos quejas del demandante. Asimismo, argumenta que no hay alteración ni del convenio colectivo ni de las condiciones sustanciales de trabajo.

D) Con fecha 21 de julio de 2020 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 214 LRJS. Considera que la sentencia es congruente con lo pedido (al desestimarlo) y que el Acuerdo impugnado no contiene alteración alguna de condiciones de trabajo.

### **CUARTO.- La incongruencia omisiva (Motivo 1º del recurso).**

El artículo 207.c) LRJS permite la casación por "Quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte". Ese es el cauce por el que discurre el primero de los motivos de casación.

#### **1. Formulación del motivo.**

Con el citado fundamento, el recurso denuncia la vulneración de los artículos 24 CE, 97.2 LRJS, 209.4 y 218.1.3 LEC, por incurrir la Sentencia en incongruencia omisiva, que reproduce y conviene recordar.

A) El artículo 24.1 CE dispone que "Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión".

B) El artículo 97.2 LRJS prescribe que "la sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión, en particular cuando no recoja entre los mismos las afirmaciones de hechos consignados en documento público aportado al proceso respaldados por presunción legal de certeza. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo".

C) El artículo 209.4ª LEC, regulando las sentencias, establece que "El fallo, que se acomodará a lo previsto en los artículos 216 y siguientes, contendrá, numerados, los pronunciamientos correspondientes a las pretensiones de las partes, aunque la estimación o desestimación de todas o algunas de dichas pretensiones pudiera deducirse de los fundamentos jurídicos, así como el pronunciamiento sobre las costas. También determinará, en su caso, la cantidad objeto de la condena, sin que pueda reservarse su determinación para la ejecución de la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 219 de esta Ley".



D) El artículo 218 LEC, sobre la exhaustividad y congruencia de las sentencias posee el siguiente contenido:

1. Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito. Harán las declaraciones que aquéllas exijan, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.

El tribunal, sin apartarse de la causa de pedir acudiendo a fundamentos de hecho o de Derecho distintos de los que las partes hayan querido hacer valer, resolverá conforme a las normas aplicables al caso, aunque no hayan sido acertadamente citadas o alegadas por los litigantes.

2. Las sentencias se motivarán expresando los razonamientos fácticos y jurídicos que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas, así como a la aplicación e interpretación del derecho. La motivación deberá incidir en los distintos elementos fácticos y jurídicos del pleito, considerados individualmente y en conjunto, ajustándose siempre a las reglas de la lógica y de la razón.

3. Cuando los puntos objeto del litigio hayan sido varios, el tribunal hará con la debida separación el pronunciamiento correspondiente a cada uno de ellos.

Considera el recurrente que la Sala únicamente se pronuncia sobre una de las dos cuestiones planteadas en la demanda, la relativa a la supresión de la posibilidad de realizar el descanso de comida en una hora, sin que se haya obtenido respuesta sobre la implantación, a través del factor corrector, de un tiempo de desayuno no previsto en convenio.

## 2. Doctrina pertinente.

A) Los citados preceptos de la LEC y de la LRJS quieren ajustarse a lo que previamente había venido diciendo la jurisprudencia constitucional: la incongruencia -"desajuste entre la respuesta judicial y los términos en que los litigantes han configurado el debate, concediendo más o menos, o cosa distinta de lo pedido" ( SSTC 20/1982, 67/1993, 224/1997)- resulta de confrontar la parte dispositiva de la sentencia con el objeto del proceso delimitado por sus elementos, subjetivos y objetivos, causa de pedir y petitum , pero tal confrontación no significa una conformidad rígida y literal con los pedimentos de los suplicos de los escritos ( STC 171/1993).

B) De este modo, existe incongruencia omisiva "cuando el órgano judicial deja sin respuesta alguna de las cuestiones planteadas por las partes, siempre que no quepa interpretar razonablemente el silencio judicial como una desestimación tácita cuya motivación pueda deducirse del conjunto de los razonamientos contenidos en la resolución, pues la satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva no exige una respuesta explícita y pormenorizada a todas y cada una de las alegaciones que se aducen como fundamento de la pretensión, pudiendo ser suficiente a los fines del derecho fundamental invocado, en atención a las circunstancias particulares del caso, una respuesta global o genérica a las alegaciones formuladas por las partes que fundamente la respuesta a la pretensión deducida, aun cuando se omita una respuesta singular a cada una de las alegaciones concretas no sustanciales [por todas, STC 218/2003, de 15 de noviembre, F. 4 b)].

C) La obligación de congruencia se impone sólo respecto de las auténticas pretensiones en razón a que cada una de ellas se convierte en una "causa petendi" que exige una respuesta concreta" ( STS 8 de mayo de 2019, recurso 42/2018, y las citadas en ella). Esta distinción encuentra también su apoyo en la doctrina constitucional sobre la congruencia, ya que el Tribunal Constitucional tiene declarado que el artículo 24.1 de la Constitución no garantiza el derecho a una respuesta pormenorizada a todas y cada una de las cuestiones planteadas, de manera que "si se resuelven, aunque sea genéricamente, las pretensiones no existe incongruencia, pese a que no haya pronunciamiento respecto de alegaciones concretas no sustanciales, pues no cabe hablar de denegación de tutela judicial si el órgano judicial responde a la pretensión y resuelve el tema planteado, ya que sólo la omisión o falta total de respuesta, y no la respuesta genérica o global a la cuestión planteada, entraña vulneración de la tutela judicial efectiva" ( sentencia del Tribunal Constitucional nº 171/2002, entre otras).

## 3. Consideraciones específicas.

A) Conviene recordar que la demanda de conflicto colectivo presentada por la UGT solicitaba "que se declare la nulidad del punto Tercero del acuerdo suscrito entre las empresas demandadas y la Sección Sindical de Comisiones Obreras en fecha 31 de julio de 2019, por suponer una modificación del convenio colectivo de ZURICH INSURANCE PLC, SUCURSAL EN ESPAÑA, ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA y ZURICH SERVICES, AIE, sin que se hayan seguido los trámites previstos para ello en la normativa vigente". Por su parte la sentencia ahora recurrida desestima la demanda y absuelve a las entidades reclamadas.

Desde esa primera e inicial perspectiva es innegable que existe una perfecta concordancia entre lo pedido y lo resuelto, con independencia de que el signo sea desfavorable para el sindicato ahora recurrente. La queja que el motivo desarrolla, claro está, no se refiere a una incongruencia tan grosera y manifiesta como esa, sino



a la derivada del hecho de que al fijar los términos del debate sí aparece el tema de la pausa por bocadillo, pero no se argumenta respecto del mismo.

B) Como hemos expuesto, un déficit argumental puede comportar vulneración de tutela judicial, pero la valoración de si concurre ha de ser sustantiva y no formalista. Digamos ya que no apreciamos la concurrencia del defecto denunciado por el recurso.

Los Antecedentes de la SAN reflejan de manera expresa el debate acerca de la incidencia del Acuerdo impugnado en la pausa por desayuno y, sin embargo, omiten la referencia a la propia del almuerzo; por el contrario, en el desarrollo argumental se alude a la pausa de la comida y no hay referencia explícita a la otra. Los argumentos empleados y el enfoque del asunto permiten entender que la respuesta dada a las dos causas de pedir la nulidad es idéntica: no se aprecia alteración alguna de los horarios contemplados en el convenio colectivo.

Como sostiene el Ministerio Fiscal, es claro que todo el razonamiento jurídico se ha querido extender a ambas causas de interesar la nulidad del punto tercero del Acuerdo impugnado. Adicionalmente, desde la perspectiva de la respuesta judicial dada, si para el tema de la pausa por comida (contemplado en el convenio colectivo) no se introducen cambios en el horario, mucho menos para el de la pausa de desayuno (silenciado por el convenio).

C) No solo el fallo da respuesta directa a lo pedido, sino que la argumentación desenvuelta expone las razones que son válidas para las dos causas de la petición realizada.

Es verdad que cuando el Fundamento Tercero sintetiza el objeto litigioso solo menciona la queja de UGT porque el Acuerdo "supone en la práctica la supresión de la posibilidad de reducir el tiempo previsto para los trabajadores a jornada partida a una hora", sin aludir al tema del descanso por desayuno. Pero al final del mismo (y extenso) Fundamento, cuando la sentencia concreta lo que va a examinar, los términos son comprensivos de la totalidad de lo debatido: "la única cuestión que debe analizarse es si el punto 3ª que se impugna altera el régimen de horarios establecido en el Convenio colectivo, sin que a la Sala le corresponda valorar si el referido acuerdo se ajusta a las previsiones del art. 34.9 E.T en orden al registro de la jornada interpretado conforme a la doctrina que sentó la STJUE de 14-5-2019 (asunto Deutsche Bank), por cuanto que no ha sido objeto de impugnación por este motivo".

Desde luego, los varios argumentos que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional despliega (cf. nuestro Fundamento Segundo) permiten cimentar la respuesta dada y alejan la sombra de la incongruencia omisiva.

#### **4. Conclusión.**

Creemos, pues, que el fallo de la sentencia es congruente con lo pedido; que los argumentos brindados para basarlo son válidos para las dos cuestiones mencionadas en la demanda y en el debate (pausas por comida y por desayuno); que la mención explícita de los Antecedentes y las referencias genéricas a horarios de los Fundamentos ponen de relieve que la sentencia ha tenido presente el problema referido a la pausa por desayuno y lo ha querido responder en sentido desfavorable a la demanda.

No consideramos que haya habido respuesta judicial insuficiente que genere indefensión. Adicionalmente, el planteamiento del segundo motivo de recurso evidencia que, en cualquier caso, los argumentos de fondo acogidos para la pausa por comida serían válidos, mutatis mutandis, para la pausa por desayuno. El motivo primero, por tanto, debe fracasar.

#### **QUINTO.- La alteración del convenio colectivo (Motivo 2º del recurso).**

El artículo 207.e) LRJS recoge como motivo de casación la "Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate".

##### **1. Formulación del motivo.**

A) El segundo motivo de recurso, con el amparo reseñado, denuncia la infracción de los artículos 34.1; 34.4 y 86.1.2º ET, así como la jurisprudencia aplicable a dichos preceptos.

B) Considera la parte recurrente que la introducción del "factor corrector" agrupa ficticiamente todas las pausas del trabajador durante la jornada laboral, alterando, por sí mismo, el régimen de jornada y horarios previsto en los artículos 38 y 39 del convenio colectivo de referencia. La nulidad de ese punto del Acuerdo obedece a que "la modificación de una norma convencional en vigor, tendría que haberse llevado a cabo por los sujetos que cumplen los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores y, posteriormente, haber dado cumplimiento a todos los mandatos y exigencias formales previstas no sólo en dichos preceptos, sino también los artículos 89 y 90 de dicha ley".





C) Reitera los argumentos vertidos en la demanda: la duración de la jornada o la naturaleza de las pausas intrajornada deben venir introducidas mediante el convenio colectivo y no a través de otros cauces. Considera que el Acuerdo alcanzado en el seno de la Comisión Paritaria regula ex novo esas materias y altera lo previsto por el propio convenio colectivo.

## **2. Doctrina pertinente.**

Los escritos procesales que hemos reseñado en el Fundamento Tercero aluden a los criterios para interpretar los convenios o acuerdos colectivos. En todos los casos han recordado los criterios que nuestra doctrina viene asumiendo al abordar este tipo de litigios.

Una antigua línea jurisprudencial sostenía que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". ( SSTS de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras).

Entre otras muchas, las SSTS 104/2020 de 5 febrero (rcud. 3174/2017); 904/2020 de 13 octubre (rc. 132/2019); 577/2020 de 1 de julio (rc. 223/2018); 1125/2020 de 15 diciembre (rc. 80/2019) y 1135/2020 de 21 diciembre (rc. 76/2019) compendian nuestra doctrina sobre el particular. La Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC. Las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes.

## **3. Consideraciones generales sobre el motivo.**

A) Como su propia redacción indica, en buena medida lo que hace este segundo motivo es reiterar los argumentos vertidos en la demanda. En sí mismo, ello no constituye una anomalía procesal, pero desenfoca la finalidad de este remedio extraordinario que es la casación: debe dirigirse contra la sentencia de instancia, sin que puede asimilarse a un recurso no devolutivo, ni siquiera a una apelación.

Desde esta perspectiva debemos apresurarnos a manifestar que no apreciamos en modo alguno las infracciones que le son reprochadas a la sentencia de instancia.

B) Recordemos que el origen del Acuerdo impugnado es dar cumplimiento al nuevo artículo 34.9 ET y que así lo acepta la sentencia recurrida. Tal precepto, sin embargo, no aparece ni siquiera mencionado por el motivo de recurso. Se trata de una ausencia concordante con su planteamiento: hay un Acuerdo que desconoce lo previsto por el Convenio Colectivo. Pero cuando quiere combatirse una sentencia que considera amparado el Acuerdo en el artículo 34.9 ET, difícilmente puede entenderse esa ausencia.

C) La interpretación que del Acuerdo (y en particular del "factor corrector") lleva a cabo la sentencia de instancia es acorde con los criterios habituales (véase el apartado anterior de este Fundamento). Frente a ello, lo que hace el sindicato recurrente es reiterar su, por lo demás legítima, convicción de que se ha acordado una modificación del régimen de jornada y horarios. Al construir parte de su razonamiento sobre premisas que no coinciden con la crónica judicial acaba incurriendo en una petición de principio o hacer supuesto de determinada cuestión ( STS 141/2021 de 2 febrero, rec. 128/2019 y las citadas en ella).

## **4. Consideraciones especiales sobre el motivo.**

El Acuerdo impugnado no comporta modificación alguna de los horarios y pausas de cualquier tipo. Su alcance permite encajarlo como un desarrollo de lo querido por el artículo 34.9 ET, como se desprende de los siguientes argumentos:

A) La secuencia de acontecimientos que hemos ordenado en el Fundamento Primero ilumina de manera inmejorable lo acaecido. Poco después de aprobarse el nuevo convenio colectivo, aparece una nueva obligación legal; para cumplirla se llevan a cabo diversas negociaciones y acaban fructificando en el Acuerdo de referencia. Si hubiera alguna duda acerca de su alcance, precisamente, habría de despejarse reconduciéndolo a esa funcionalidad.



B) La rúbrica y literalidad del Acuerdo muestran que (pese a haberse suscrito por las mayorías suficientes, como el recurso admite) no se ha querido introducir cambio alguno en el régimen de horarios fijado por el convenio colectivo, ni siquiera para mejorarlo (funcionalidad ésta que, recordemos, está al alcance de acuerdos colectivo e individuales). El Expositivo I indica que se ha negociado y pactado "a los efectos de cumplir con la regulación establecida en el Real Decreto Ley 8/2019".

C) La intención de las partes no solo se desprende del proceso gestatorio, sino que los dos comunicados del día 1 de agosto de 2019 la corroboran (cf. apartado 4 del Fundamento Primero).

D) El Ministerio Fiscal pone de relieve la consecuencia práctica del Acuerdo: los trabajadores podrán destinar una hora y media a la comida o utilizar tan sólo una hora, previo acuerdo con su superior, y eso no supone una alteración ni de su jornada ni de su horario porque si el trabajador sólo utiliza una hora para comer, saldrá media hora antes o entrará media hora después, y todo ello en consonancia con el art. 39.1.b) del Convenio de aplicación.

E) En su escrito de 1 de agosto de 2019 el sindicato firmante del Acuerdo ponía de relieve respecto del desayuno que el convenio nada establece "aunque se viene disfrutando de manera habitual". No se trata de un dato que podamos considerar acreditado, pero el artículo 34.4 ET dispone que "Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos", por lo que la afirmación de referencia no indica sino cumplimiento de la norma ya que el factor corrector por desayuno solo se prevé para jornada continuada.

En tales condiciones, no alcanzamos a comprender cuál es la anomalía cometida por el Acuerdo, la infracción en que incurre la sentencia o el perjuicio irrogado a quienes trabajan en las empresas demandadas. Si el mismo existiere, desde luego, habría de entenderse conjurado por cuantas consideraciones anteceden: el sistema de registro implantado a través del Acuerdo de 31 de julio de 2019 no altera régimen horario alguno, ni modifica el convenio colectivo.

## 5. Conclusión.

Por las razones expuestas, tampoco este segundo motivo del recurso puede prosperar. La sentencia recurrida no ha incurrido en las infracciones por él denunciadas.

## SEXTO.- Resolución.

Por las razones expuestas, debemos desestimar el recurso de casación interpuesto y confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de conformidad con el criterio sostenido por el Ministerio Fiscal.

Dada la naturaleza de la acción ejercitada y la condición subjetiva del recurrente no procede que adoptemos decisión alguna sobre costas procesales ( art. 235 LRJS).

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representada y defendida por el Letrado Sr. Manzano del Pino.

2º) Confirmar y declarar firme la sentencia nº 126/2019 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 29 de octubre de 2019, en autos nº 188/2019, seguidos a instancia de dicha recurrente contra Zurich Insurance PLC, Sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., Zurich Services AIE, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO. Servicios), sobre conflicto colectivo.

3º) No realizar declaración especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.