



Roj: **STSJ NA 572/2006 - ECLI:ES:TSJNA:2006:572**

Id Cendoj: **31201340012006100155**

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

Sede: **Pamplona/Iruña**

Sección: **1**

Fecha: **29/06/2006**

Nº de Recurso: **159/2006**

Nº de Resolución: **201/2006**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA CONCEPCION SANTOS MARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

ILMO. SR. D. VICTOR CUBERO ROMEO

PRESIDENTE

ILMA. SRA. D<sup>a</sup>. CARMEN ARNEDO DIEZ

ILMA. SRA. D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> CONCEPCION SANTOS MARTIN

En la Ciudad de Pamplona/Iruña, a VEINTINUEVE DE JUNIO de dos mil seis

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

### **S E N T E N C I A**

En el Recurso de suplicación interpuesto por JESUS AGUINAGA TELLERIA, en nombre y representación de Daniela , Augusto y Jose Pedro , frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 2 de Pamplona/Iruña sobre Conflictos colectivos, ha sido Ponente la Ilma Sra. Magistrada DOÑA M<sup>a</sup> CONCEPCION SANTOS MARTIN, quien expresa el parecer de la Sala.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO: Ante el Juzgado de lo Social nº Dos de los de Navarra, se presentó demanda por Daniela , Augusto y Jose Pedro como Delegados de Personal de la Empresa Servicios Logísticos Miguel Alvarez, S.L., en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se reconozca y declare el derecho de los trabajadores de la Empresa demandada a que el tiempo de descanso en el turno de trabajo de 15 minutos se considere como tiempo de trabajo efectivo, y en su consecuencia, con revocación de la decisión adoptada por la empresa en el calendario de 16 de marzo de 2005, se reponga a todos los trabajadores afectados por el mismo en las condiciones precedentes a esta decisión modificativa y en la consideración como tiempo de trabajo efectivo de los tiempos de descanso realizados desde el 1 de enero de 2005, y todo ello con condena a todas las partes demandadas a estar y pasar por tal declaración y a realizar cuantas actuaciones sean precisas para la efectividad del derecho.

SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio oral en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en el acta extendida a tal efecto por el Sr. Secretario. Recibido el juicio a prueba se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO: Por el Juzgado de instancia se dictó sentencia, cuya parte dispositiva dice: "Que, desestimando la excepción de inadecuación de procedimiento formulada por la empresa demandada y desestimando la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por Dña Daniela , D. Augusto y D. Jose Pedro , en calidad de representantes de los trabajadores, frente a la empresa Servicios Logísticos Miguel Álvarez SL,



sobre conflicto colectivo, debo absolver y absuelvo a la empresa demandada de las pretensiones deducidas en su contra."

CUARTO: En la anterior sentencia se declararon probados: "PRIMERO: El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores de la empresa Servicios Logísticos Miguel Álvarez SL que realizan descanso o pausa del bocadillo (conformidad).- SEGUNDO.- Es de aplicación en la empresa el convenio colectivo del transporte de mercancías de Navarra para los años 2004 a 2006 (BON 23 de marzo de 2005). Con anterioridad, en el periodo 2001 a 2003, se aplicó el publicado en BON 2 de noviembre de 2001 (conformidad; en autos hay copia de los convenios, como doc. 1 y 2 de la empresa, folios 81 a 115).- TERCERO.- Los trabajadores de la demandada prestan sus servicios en turnos rotativos de mañana (de 6'00h a 14'00h) y tarde (de 14'00h a 22'00h). En cada uno de esos turnos hay establecido un periodo de descanso del bocadillo de 15 minutos de duración, que se desarrolla de 10'00h a 10'15h en turno de mañana y de 18'00h a 18'15h en turno de tarde (no controvertido).- CUARTO.- 1.- La empresa, hasta el año 2005, era de pequeñas dimensiones, con una plantilla de apenas doce trabajadores. El calendario era elaborado por el gerente de la empresa sin asesoramiento externo (interrogatorio del legal representante de la demandada).- 2.- En los años 2003 y 2004, para elaborar el calendario y determinar los días de vacaciones y de descanso por exceso de jornada anual máxima, el gerente utilizó como módulo de la jornada diaria realizada por los trabajadores la de 8 horas, sin reparar en que, con ello, estaba computando el tiempo de descanso del bocadillo como tiempo de trabajo efectivo. El resultado fue que, en esos dos años, el calendario elaborado ofrecía, además de los 30 días de vacaciones anuales previstos en convenio, unos seis adicionales de descanso por exceso de jornada. La empresa mantuvo tal situación en el convencimiento de que era lo obligado legalmente. A principio de 2005 el gerente de la empresa reparó en su error y el calendario del 2005 ya aplicó el módulo de 7,75 por día trabajado. Esa es la explicación de que el calendario del 2005 ofrezca, a juicio de los trabajadores, menos días de "vacaciones" que en los dos años anteriores (interrogatorio del gerente y legal representante de la empresa demandada y doc. 3 a 6 de la parte actora, folios 48 a 53).- QUINTO.- En el año 2002 y con anterioridad, los trabajadores disfrutaron de los días de vacaciones previstos en el convenio, esto es, 30 días naturales al año ó 31 días si disfrutaron de las mismas de forma discontinua. Sólo se les computó, en la práctica, el descanso del bocadillo como tiempo de trabajo, generándose días de vacaciones adicionales, en los años 2003 y 2004 (testifical de D. Jose Luis y art. 31 del convenio aplicable).- SEXTO.- El calendario de 2005, que fue expuesto el 16 de marzo de 2005, computa los días de trabajo a razón de 7,75 horas, sin computar, por tanto, como trabajo efectivo, los 15 minutos del bocadillo. En el calendario colgado por la empresa para tal año se hizo constar que "el periodo de descanso por turno no se computa como tiempo de trabajo, según convenio colectivo" (doc. 1 de la parte actora, folio 47 y doc. 1 de la empresa, folio 80; no controvertido en cuanto a la fecha en que fue expuesto).- SÉPTIMO.- El día 11 de enero de 2006 se celebró el acto de conciliación en el Tribunal Laboral de Navarra, que finalizó con el resultado de sin avenencia (folios 9 y 10)."

QUINTO: Anunciado recurso de Suplicación por la representación letrada de la parte demandante, se formalizó mediante escrito en el que se consignan cinco motivos, el primero al amparo del artículo 191.a) de la Ley de Procedimiento Laboral, el segundo y tercer motivos amparados en el art. 191.b) del mismo Texto legal para revisar los hechos declarados probados, y el cuarto y quinto motivos amparados en el artículo 191.c) del mismo Texto legal, para examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia; denunciando infracción del art. 3.1 del Estatuto de los Trabajadores en su relación con el art. 14 del Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías de la Comunidad Foral de Navarra y con el art. 7 del mismo Convenio, así como infracción del art. 41 del E.T. e interpretación errónea del art. 34.6 del mismo Estatuto en su relación con el art. 14 del Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías de la Comunidad Foral..

SEXTO: Evacuado traslado del recurso fue impugnado por la empresa demandada, SERVICIOS LOGISTICOS MIGUEL ALVAREZ, S.L.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia, previa desestimación de la excepción de inadecuación de procedimiento formulada por la empresa demandada, desestima la demanda de conflicto colectivo planteada por la empresa demandada, formulando la empresa recurso de Suplicación mediante la articulación de un primer motivo al amparo del apartado a) del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral solicitando la nulidad de las actuaciones por cuanto la prueba documental (calendarios de la empresa) solicitada con antelación al Juicio Oral y admitida mediante Providencia de 30 de enero de 2006 no fue aportada por la empresa

Esta Sala, en numerosas Sentencias, ha venido señalando que la declaración de nulidad de una resolución, en cuanto supone una frustración, aunque sea provisional, del proceso seguido en la instancia, con el consiguiente estado de insatisfacción para los justiciables, por lo que se refiere a la obtención de una



resolución, fundada en derecho, que de respuesta a las cuestiones debatidas en el litigio, sin dilaciones indebidas, constituye un remedio procesal que ha de ser manejado con el mayor cuidado y ponderación, no llevándose más allá de los límites impuestos por el propio derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, que nuestra Constitución -artículo 24-1 de la misma- proclama y garantiza, y de ahí, que haya de limitarse a los supuestos legalmente tipificados en el artículo 238 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y los vicios formales especialmente calificados que menciona el artículo 240.1 de la misma Ley respecto de los que no pueda operar la subsanación prevista en el número 2 de este último precepto, sin que en ningún caso irregularidades formales carentes de auténtica proyección invalidante al no impedir que el acto alcance su fin ni generar indefensión, puedan justificar la adopción de tal medida, sin infracción del principio de economía procesal. Por otra parte, el apartado a) del artículo 191 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, recogiendo una reiteradísima Jurisprudencia, exige, como requisito ineludible, la existencia de indefensión para que proceda la reposición de los autos al momento de haberse infringido las normas o garantías de procedimiento denunciadas.

En el presente caso no se ha producido por la sentencia de instancia ningún quebrantamiento de forma esencial de procedimiento, toda vez que el hecho de que la empresa no aportase la documental requerida no ha impedido al Juzgador llegar a su conclusión jurídica tras el juicio fáctico realizado como consecuencia de la valoración conjunta de la prueba practicada en el acto del juicio oral, siendo palmaria la inexistencia de indefensión al no impedir al recurrente el desarrollo de otros medios de prueba.

El motivo, por tanto, debe decaer.

SEGUNDO.- Al amparo del apartado b) del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral solicita la parte recurrente la modificación de los siguientes hechos:

-En primer lugar la revisión del hecho probado Cuarto para que se haga constar que: "En los calendarios de los años 2003 y 2004 el descanso o pausa por bocadillo se consideró tiempo efectivo. A tal fin, cada día laborable fue considerado como 8 horas trabajadas."

- En segundo lugar la modificación del hecho Quinto de los acreditados en los siguientes términos."En el año 2002 y con anterioridad, los trabajadores disfrutaron de más días de vacaciones que los previstos en el Convenio, esto es, 30 días naturales al año o 31 si disfrutaron de las mismas de forma discontinua. El descanso por bocadillo se computó como tiempo de trabajo también en los años anteriores al 2003 y 2004".

En términos generales ha de afirmarse que el Juez de instancia es el único competente para valorar en su integridad la prueba, por cuanto que conoce de la cuestión suscitada en instancia única, a través de un juicio regido por los principios de inmediatez, oralidad y concentración, lo que determina que el Tribunal Superior haya de limitarse normalmente a efectuar un mero control de la legalidad de la Sentencia y sólo excepcionalmente pueda revisar sus conclusiones fácticas, reservándola -supuesto de que se haya practicado la "mínima actividad probatoria" a que se refieren las SSTCT 12/06/87, TC 37/1985, de 08/03, T.S. 21/03/90 y T.S.J. Galicia 20/04/96, 23/09/97, 12/98, 04/11/99 y 21/01 /00- para cuando de algún documento o pericia obrante en autos e invocado por el recurrente pongan de manifiesto de manera incuestionable el error del Juez "a quo" sin que esté permitido acudir a hipótesis, conjeturas, especulaciones o razonamientos más o menos lógicos, que siempre implican ausencia de lo evidente, de modo que lo que pretende la parte recurrente en tales casos es sustituir el criterio objetivo e imparcial del Magistrado sentenciador por su criterio propio y subjetivo a favor de sus intereses. Doctrina jurisprudencial interpretativa del artículo 191.b) de la Ley de Procedimiento Laboral.

Ahora bien, esta valoración ha de llevarse a cabo conforme a las reglas de la sana crítica ( STC 272/1994 , de 17/octubre), lo que implica que el Juzgador de instancia pueda realizar inferencias lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo, pero siempre que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas ( STC 175/1985 , de 17/diciembre), por cuanto -conforme a la STS 31/05/90 - la facultad de libre apreciación de la prueba otorgada al Juez de instancia no puede convertirse en instrumento que permita llegar a conclusiones fácticas inadmisibles o contrarias a la lógica jurídica, y que su libre apreciación sea además razonada para que las partes puedan conocer el proceso de deducción lógica del juicio fáctico seguido por el Organismo judicial ( STC 24/1990 , de 15/febrero), en el que incluso cuenta como elemento de convicción la conducta de las partes en el proceso (SSTCT 04/04/75 y 05/10/77, STS 12/06/75 ). De esta forma también es factible la indicada revisión cuando los razonamientos que han llevado al Juzgador a su conclusión fáctica, a los que debe referirse en los fundamentos de derecho - art. 97.2 L.P.L .-, carezcan de la exigible lógica, por no haberse ajustado la valoración de la prueba a la sana crítica si es testifical ( art. 659 LECiv/1988; hoy art. 316 L.E.C./2000 ) o al sistema legal si se trata de prueba documental ( arts. 1228 y siguientes C.C .; en la actualidad arts. 319, 326 y 334 LECiv(2000) ), tal como reiteradamente ha señalado la Jurisprudencia ( SSTS 13/10/86, 22/03/88 y 20/07/88 ) a pesar de que por regla general las conclusiones fácticas de la Sentencia recurrida hayan de prevalecer sobre cualquier



interpretación subjetiva o interesada de la parte recurrente sustituyendo el criterio objetivo e imparcial del Juzgador de instancia por su personal e interesado criterio.

Que sentado cuanto antecede, es imprescindible basar las modificaciones pretendidas en elementos auténticos que sean hábiles para producirlos y que no estén contradichos con otras pruebas practicadas en el pleito; por tal motivo deben rechazarse las modificaciones propuestas, pues las mismas no encuentran debido apoyo en prueba documental que ponga de manifiesto de una manera directa e inequívoca, sin necesidad de hipótesis, conjeturas o razonamientos, el error del juzgador de instancia.

TERCERO.- Al amparo de lo dispuesto en el apartado c) del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, se denuncia la infracción del art. 3.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 14 del Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías de la Comunidad Foral de Navarra y con el art. 7 del mismo Convenio, e infracción de la jurisprudencia sobre "condición más beneficiosa".

Entiende la parte recurrente que el tiempo de descanso de bocadillo computado como tiempo de trabajo efectivo en los calendarios establecidos para los años 2003 y 2004 tienen la consideración de condición más beneficiosa.

Preciso resulta traer a colación la STS de 20 de Mayo de 2002 oportunamente citada por la parte impugnante del recurso en la que se declaró lo siguiente: "Por su parte en el tercer fundamento de nuestra Sentencia de 11 de Marzo de 1998 se razona que "la jurisprudencia de esta Sala ha declarado que para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión de su concesión ( sentencia de 16 de septiembre de 1992, 20 de diciembre de 1993, 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996 ), de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" ( sentencias de 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de junio de 1996 ) y se prueba, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" ( Sentencia de 25 de enero y 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996 ). Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio el que impide extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario; manteniéndose en definitiva el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas ( sentencia de 16 de septiembre de 1992) añadiendo también la referida doctrina que la condición más beneficiosa así configurada, tiene vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una normativa posterior -legal o pactada colectivamente- más favorable que modifique el "status" anterior en materia homogénea."

De acuerdo con la mentada doctrina, en el presente caso no puede hablarse de condición más beneficiosa puesto que no se desprende una voluntad empresarial real y efectiva en su concesión. Pues del hecho de que durante dos años se computase el tiempo de bocadillo como trabajo efectivo, al parecer por error, no deriva necesariamente la consecuencia de conceder tal condición para incorporarla de forma permanente al nexo contractual cuando no hay un acto de voluntad constitutivo de su concesión.

Por otra parte, hay que entender que los calendarios de los años 2003 y 2004, no han creado condición sustancial de trabajo alguna que se prorrogue año tras año obligando a incoar procedimientos para su modificación, ni ha generado situación que requiera modificación, por lo que al establecer la empresa el calendario para el año 2005 no debe seguir procedimiento alguno de modificación de condiciones de trabajo.

Se da así respuesta razonada y razonable en derecho al motivo de revisión jurídica que correctamente amparado denunciaba la infracción de los arts. 3.1 del Estatuto de los Trabajadores y arts. 7 y 14 del Convenio Colectivo para el Sector de Transporte de Mercancías de la Comunidad Foral de Navarra.

En consecuencia procede, previa desestimación del recurso, conformar el fallo combatido.

VISTOS los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación formulado por la representación procesal de Daniela , Augusto y Jose Pedro , frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. Dos de los de Navarra, en el Procedimiento núm. 56/06 seguido a instancia de dichos recurrentes frente a SERVICIOS LOGISTICOS MIGUEL ALVAREZ, S.L., sobre Conflicto Colectivo; confirmando la resolución de instancia.

Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada, con la advertencia que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal



Supremo, anunciándolo a través de esta Sala por escrito, dentro de los DIEZ DIAS hábiles siguientes a su notificación

Firme que sea esta resolución, devuélvanse los autos al Juzgado de lo social de procedencia con certificación de la misma, dejándose otra certificación en el rollo a archivar por esta Sala.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ