

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA:

Presidente Excmo. Sr. D.: Jesús Gullón Rodríguez

Fecha Sentencia: 21/10/2014

Recurso Num.: CASACION 308/2013

Fallo/Acuerdo: Sentencia Desestimatoria

Votación: 14/10/2014

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Ponente Excmo. Sr. D. Jordi Agustí Juliá

Secretaría de Sala: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Reproducido por: TDE

Nota:

RECURSO DE CASACIÓN ORDINARIA. CONFLICTO COLECTIVO.
Compañía de distribución integral LOGISTA, S.A. Cuestión debatida: aplicación a todos los trabajadores de la empresa, de los 30 minutos de descanso “pausa de bocadillo” como tiempo de trabajo efectivo (artículo 29.2 Convenio Colectivo). Se confirma la desestimación de las excepciones de Incompetencia de jurisdicción e Inadecuación de procedimiento, así como la alegada Falta de legitimación del sindicato actor (CGT). Principio de igualdad. Se desestima el recurso empresarial.

Recurso Num.: /308/2013

Ponente Excmo. Sr. D.: Jordi Agustí Juliá

Votación: 14/10/2014

Secretaría de Sala: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

SENTENCIA NUM.:
TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL

Excmos. Sres.:

D. Fernando Salinas Molina
D. Jordi Agustí Juliá
D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga
D^a. Rosa María Virolés Piñol
D. Miguel Ángel Luelmo Millán

En la Villa de Madrid, a veintiuno de Octubre de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Carlos del Peso Jiménez, en nombre y representación de la empresa COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA, S.A. (LOGISTA, S.A.), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 16 de mayo de 2013 (procedimiento nº 111/2013), en virtud de demanda formulada por el Sindicato CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.), frente a dicha empresa y COMISIÓN SINDICAL DE EMPRESA, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DEL SINDICATO CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES (CTI), SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), sobre Conflicto Colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **JORDI AGUSTÍ JULIÀ**,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de DON DIEGO DE LAS BARRERAS DEL VALLE, Letrado del I.C.A.M., con nº de colegiado 71.842, en representación del sindicato CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T) se presentó demanda sobre conflicto colectivo frente a COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA, S.A.", COMISIÓN SINDICAL DE EMPRESA, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DEL SINDICATO CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES (CTI), SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.), de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que:"se declare reconocer el derecho de todos los trabajadores de LOGISTA con independencia de su fecha de ingreso en la empresa al disfrute del derecho establecido en el artículo 29.2 del convenio colectivo vigente, es decir a tener un periodo de descanso de 30 minutos de "bocadillo" y a que tal periodo de descanso sea considerado como tiempo de trabajo efectivo".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- El día 16 de mayo de 2013, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "En la demanda de conflicto colectivo, promovida por CGT, desestimamos las excepciones de incompetencia de jurisdicción e inadecuación de procedimiento, alegadas por LOGISTA, UGT y CSIF, así como la excepción de falta de legitimación activa, alegada por LOGISTA.- Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CGT, por lo que declaramos el derecho de todos los trabajadores de la empresa, sea cual fuere su fecha de contratación a disfrutar el derecho establecido en el art. 29.2 del convenio, es decir a tener un período de descanso de 30 minutos de bocadillo y a que tal período de descanso sea considerado como tiempo de trabajo efectivo, por lo que condenamos a LOGISTA, UGT y CSIF a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos".

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- CGT es un sindicato de ámbito estatal. – Tiene tres

representantes, distribuidos de la manera siguiente: un representante en el comité de empresa de Madrid y en el de Valencia y el delegado del centro de trabajo de y Málaga de la empresa LOGISTA, quien tiene catorce centros de trabajo, en los que se han elegido 56 representantes de los trabajadores.- SEGUNDO. – La empresa demandada regula sus relaciones laborales por el convenio colectivo de LOGISTA, publicado en el BOE de 9-03-2012, que concluyó su vigencia el 31-12-2012. – Dicho convenio fue denunciado en tiempo y forma.- TERCERO.- Obran en autos los convenios colectivos de la empresa demandada desde el año 1999 hasta que se publicó el convenio antes dicho.- Desde el convenio 2001-2003, publicado en el BOE de 24-09-2002, la jornada anual de los trabajadores de la empresa demandada ha sido de 1630 horas de trabajo efectivo, reconociéndose a los trabajadores, cuya jornada diaria superaba las seis horas continuadas, un descanso de treinta minutos, que se consideraba trabajo efectivo a todos los efectos.- CUARTO. – La empresa demandada tiene aproximadamente 1089 trabajadores. – Desde la entrada en vigor del convenio colectivo del período 2010- 2012 ha contratado aproximadamente un 7% de trabajadores. – Estos trabajadores realizan una jornada anual de 1700 horas de trabajo efectivo y descansan, cuando su jornada diaria supera las seis horas continuadas, treinta minutos diarios que no computan como tiempo de trabajo.- QUINTO. – En las reuniones de la comisión negociadora del convenio antes dicho, cuyas actas obran en autos y se tienen por reproducidas, la empresa informó sobre sus dificultades económicas y sobre la presión de la competencia, alcanzándose finalmente un preacuerdo en la reunión de 8-11-2011, que fue firmado únicamente por UGT y CTI (CSIF en la actualidad).- SEXTO. – CCOO denunció la ilegalidad del convenio ante la Dirección General de Empleo, quien finalmente, una vez escuchadas las alegaciones de los firmantes, registró y publicó el convenio en la fecha antes citada.- SÉPTIMO. – CGT solicitó la intervención de la Comisión de Vigilancia y Coordinación del convenio, quien desestimó su pretensión el 23-10-2012.- OCTAVO. – CGT intentó la mediación ante el SIMA el 20-12-2012.- NOVENO. – CGT no negoció los convenios precedentes, ni está negociando actualmente el nuevo convenio de la empresa demandada.- DÉCIMO. - Durante la negociación del Convenio colectivo de la empresa Logista, S.A para 2001 y 2003 (antecedente en el que se regula por primera vez la cuestión que aquí nos ocupa, los complementos de transposición), se trataron como temas principales el nuevo sistema de clasificación profesional, el nuevo sistema retributivo (con las garantías salariales de los trabajadores de las dos compañías fusionadas en 1999 a través de los complementos de transposición), la estabilidad de empleo y el fomento de empleo.- En su momento se interpuso demanda, que correspondió al Juzgado de lo Social nº 26 de Madrid, quien dictó sentencia el 3-07-2007, en la que descartó que la percepción de los complementos de transposición constituyeran doble escala salarial. – Dicha sentencia fue confirmada por STSJ Madrid de 12-05-2008.- UNDÉCIMO. – CGT interpuso nueva demanda de conflicto colectivo, que correspondió a esta Sala, relacionada con diferencias de trato en el denominado complemento de trasposición. – El

26-04-2013 la Sala dictó sentencia en el procedimiento 91/2013, en cuyo fallo se dijo lo siguiente: *"En la demanda de conflicto colectivo, promovida por CGT, estimamos la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia, alegada por LOGISTA y UGT, por lo que declaramos la incompetencia de la Sala para conocer sobre las pretensiones de la demanda, que dejamos imprejuizadas en cuanto al fondo."*

CUARTO.- Por el Letrado Don Carlos del Peso Jiménez, en nombre y representación de de la Compañía Mercantil "COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA, S.A." (LOGISTA, S.A.), formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, en el que se formulan los siguientes motivos: 1º) El primer motivo de casación se formula al amparo del apartado a) del artículo 207 la LRJS, con el objeto de que se declare la nulidad de la Sentencia que se recurre, por abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción; toda vez que concurre en las presentes actuaciones la Excepción de Orden Público Procesal de Falta de Jurisdicción. 2º) El segundo motivo de casación se formula al amparo del apartado b) del artículo 207 la LRJS, con el objeto de que se declare la nulidad de la Sentencia que se recurre, toda vez que concurre en las presentes actuaciones la Excepción de Orden Público Procesal de Inadecuación de Procedimiento. 3º) El tercer motivo de casación se formula al amparo del apartado e) del artículo 207 la LRJS, con el objeto de que se case y revoque la Sentencia que se recurre, por infracción de normas del Ordenamiento Jurídico y de la Jurisprudencia que son aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. 4º) El cuarto motivo de casación se formula al amparo del apartado e) del artículo 207 la LRJS, con el objeto de que se case y revoque la Sentencia que se recurre, por infracción de normas del Ordenamiento Jurídico y de la Jurisprudencia que son aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, siendo impugnado por la representación del Sindicato CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.).

QUINTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 12 de diciembre de 2013, se admitió a trámite el presente recurso y seguidamente se acordó pasar las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe.

SEXTO.- Emitido el preceptivo informe por el Ministerio Fiscal e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos señalándose para la votación y fallo el día 14 de octubre de 2014, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Por la **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.)**, se formuló demanda en reclamación por **CONFLICTO**

COLECTIVO, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra la empresa **“COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA, S.A.”** y **COMISIÓN SINDICAL DE EMPRESA, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DEL SINDICATO CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES (CTI) Y SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)** interesando se dictase sentencia por la que :

“se declare reconocer el derecho de todos los trabajadores de LOGISTA con independencia de su fecha de ingreso en la empresa al disfrute del derecho establecido en el artículo 29.2 del convenio colectivo vigente, es decir a tener un período de descanso de 30 minutos de “bocadillo” y a que tal período de descanso sea considerado como tiempo de trabajo efectivo.”

2. Tras la celebración del acto del juicio oral, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia con fecha 16 de mayo de 2013 (procedimiento 111/2013), cuyo fallo es del siguiente tenor literal :

“En la demanda de conflicto colectivo, promovida por CGT, desestimamos las excepciones de incompetencia de jurisdicción e inadecuación de procedimiento, alegadas por LOGISTA, UGT y CSIF, así como la falta de legitimación activa, alegada por LOGISTA.

Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CGT, por lo que declaramos el derecho de todos los trabajadores de la empresa, sea cual fuere su fecha de contratación a disfrutar el derecho establecido en el art. 29.2 del convenio, es decir a tener un período de descanso de 30 minutos de bocadillo y a que tal período de descanso sea considerado como tiempo de trabajo efectivo, por lo que condenamos a LOGISTA, UGT y CSIF a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos.”

3. Contra dicha sentencia se ha interpuesto por la empresa demandada LOGISTA el presente recurso de Casación, basado en los cuatro motivos que más adelante se relacionan, amparados, el primero en el apartado a) del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social –denunciando falta de Jurisdicción-, el segundo en el apartado b) del mismo precepto y Ley –denunciando Inadecuación de procedimiento-, y el tercero y el cuarto, amparados en el apartado e) igualmente del señalado precepto y ley, denunciando infracción de las normas del ordenamiento jurídico y de la jurisprudencia que son aplicables para resolver las cuestiones objeto del debate.

SEGUNDO.- 1. Mediante el primero de los motivos de recurso, la empresa recurrente se denuncia la infracción de los artículos. 37.1 y 117 (apartados 3 y 4) de la Constitución Española (en adelante CE), en relación con el artículo 20 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, en relación con la doctrina jurisprudencial de esta

Sala, concretada en las sentencias que cita, alegando, que existe falta de Jurisdicción del Orden Social para conocer de la demanda en los términos en que está formulada; toda vez que dicha demanda no versa –dice la recurrente- sobre un conflicto jurídico; sino sobre un auténtico conflicto de intereses (o de regulación o reglamentación).

2. Pues bien, este motivo de recurso -a través de cual la recurrente insiste en la falta de Jurisdicción por razón de la materia alegada ya en la instancia, y que ha sido examinada y rechazada en el tercero de los fundamentos jurídicos de la sentencia recurrida, ha de ser también aquí objeto de rechazo, al compartir esta Sala –al igual que lo hace el Ministerio Fiscal en su preceptivo dictamen- los acertados razonamientos de la instancia. En efecto, hay que traer a colación aquí la doctrina de esta Sala de 17/06/2010 (rco 68/2009), que distingue entre conflicto jurídico y conflicto de intereses o regulación, con el siguiente razonamiento: *“Porque el conflicto colectivo presupone una controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto que el conflicto de intereses tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión, la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo [ejercicio de la actividad sindical, en el caso] y, como es lógico, estas controversias no pueden encontrar solución en Derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación (así, SSTS 19/04/00 –rco 2980/99–; 28/11/01 –rco 3380/00–; 07/02/06 –rco 23/05–; 14/02/08 –rco 119/06–; 05/03/08 –rcud 100/06–; y 26/05/09 –rco 107/08–).”*; criterio éste, que reiteramos en nuestra posterior sentencia de 17/5/2012 (rco 202/2011), siendo también de destacar, la sentencia de esta Sala de 10/11/2010 (rco. 140/2009), que rechaza la existencia de un conflicto de intereses, en supuesto similar al aquí contemplado.

3. Y si en el presente caso, como destaca la sentencia recurrida, el Sindicato demandante reclama la extensión del derecho -reconocido en el artículo 29.2 del convenio colectivo a los trabajadores contratados con anterioridad a la vigencia del convenio 2010-2012, a que los 30 minutos de descanso, cuando la jornada diaria supera las 6 horas continuadas-, a todos los trabajadores, fuere cual fuere su fecha de contratación, en aplicación del artículo 14 CE y artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, es claro, que esta pretensión no es susceptible de encaje en un “conflicto de intereses” como aduce la recurrente, en tanto no *“tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión, la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo”*, que es lo que caracteriza al conflicto de intereses, según la doctrina de esta Sala, sino que lo pretendido es que el Tribunal examine si el contenido del citado precepto convencional conculca o no el

derecho de igualdad garantizado en el precepto constitucional en relación con el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, lo que pone de manifiesto la existencia de un conflicto colectivo jurídico, cuya consecuencia, en su caso y de estimarse la vulneración, ha de ser natural y lógicamente la extensión del derecho interesada, puesto que es el único medio –como acertadamente señala la Sala de instancia- para reponer a los trabajadores en el derecho fundamental que estiman conculcado.

TERCERO.- 1. En el segundo de los motivos de su escrito de recurso, la recurrente denuncia la infracción de lo dispuesto en los artículos 153, 163.3, 163.4, 165.1 a), 165.3, 165.4, 177.3 y 184 de la LRJS, en relación con la doctrina contenida en la sentencia de esta Sala de 8 de mayo de 2006 (recurso 179/2004), afirmando, que concurre la excepción de Inadecuación de Procedimiento, por cuanto se está tratando de impugnar el contenido del artículo 29 del vigente Convenio Colectivo de LOGISTA 2010-2012, sobre la base de una supuesta ilegalidad –que se niega- de dicho precepto, pretensión que tiene su cauce en la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos, en los términos establecidos en los artículos 165.1.a) y 165.3 de la LRJS y con intervención del Ministerio Fiscal.

2. Procede el rechazo, al igual que el anterior, de este motivo, en cual la recurrente reitera de nuevo una excepción –ya alegada y desestimada en la instancia, cual es la de Inadecuación de Procedimiento, siendo de destacar, ya de entrada, que poco o nada tiene que ver el asunto resuelto en la sentencia que se invoca de esta Sala, con el caso que aquí se examina. Pero, es que además, con independencia de que incluso en aplicación de la modalidad procesal de conflictos colectivos establecida en los artículos 151 a 160 de la derogada Ley de Procedimiento Laboral, no procedería en el presente caso la declaración de inadecuación de procedimiento que sostiene la recurrente, según se desprende de la ya citada sentencia de esta Sala de 10/11/2010 (rco. 140/2009), que no sólo rechazó la existencia del conflicto de intereses, sino también la excepción de inadecuación de procedimiento, dado que siempre se ha entendido, que la impugnación directa de un convenio colectivo no impedía la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación a través del proceso de conflictos colectivos, con la nueva LRJS la cuestión no admite la más mínima duda –como acertadamente señala la sentencia de instancia- a tenor del redactado del apartado 4 del artículo 163 de la misma, cuando establece que : *“La falta de impugnación directa de un convenio colectivo de los mencionados en el apartado 1 de este artículo no impide la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación, a través de los conflictos colectivos o individuales posteriores que pudieran promoverse por los legitimados para ello, fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho. El juez o tribunal que en dichos procedimientos apreciara la ilegalidad de alguna de las referidas disposiciones lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal para que, en su caso, pueda plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios*

colectivos”; redactado con el que el Legislador hace suya la mencionada doctrina jurisprudencial.

CUARTO.- 1. Mediante el tercero de los motivos de su escrito de recurso, la recurrente denuncia la infracción de los artículos 154 a) y 17.2 de la LRJS, en relación con la doctrina jurisprudencial contenida en las sentencias de esta Sala de 6 de junio de 2011 (recurso 162/2010) y 20 de marzo de 2012 (recurso 71/2010), alegando que concurre falta de legitimación activa del Sindicato CGT para promover la demanda de conflicto colectivo origen de las presentes actuaciones.

2. El motivo, así formulado, debe ser rechazado como los han sido los dos anteriores, ya que frente a las afirmaciones del recurrente se alza la intangibilidad no sólo del relato fáctico de la sentencia recurrida, sino también de las afirmaciones que, con valor de hecho probado, se contienen en el fundamento jurídico quinto de la misma. Y en este sentido, constando acreditado, que el Sindicato CGT tiene presencia en dos comités de empresa (Madrid y Valencia), así como el único delegado del centro de trabajo de Málaga, coincidimos con el criterio de la sentencia recurrida y también del Ministerio Fiscal, en el sentido de que dicha representación revela una audiencia electoral razonable, que viabiliza su legitimación para interponer el conflicto colectivo, lo que se acomoda con la doctrina de esta Sala, cuya síntesis se efectúa en el fundamento jurídico séptimo de la sentencia de esta Sala de 12 de mayo de 2009 (recurso 121/2018), sobre legitimación de los Sindicatos para promover los procesos sobre conflicto colectivo, en los términos siguientes : *“SEPTIMO.- En definitiva cabe sintetizar como doctrina, que: a) en virtud del principio “pro actione” y sin que sea necesario ni siquiera la implantación de un Sindicato en todo el ámbito del Convenio, debe reconocerse su legitimación para defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo; b) debe distinguirse entre la legitimación para impugnar o para plantear un conflicto sobre la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo cualquiera que sea su eficacia, y la legitimación para negociarlo, por lo que no puede negarse la legitimación activa para defender su cumplimiento por el hecho de que el Sindicato no tenga legitimación para recabar su entrada en la Comisión Negociadora; c) deben considerarse legitimados a los Sindicatos para accionar en los procesos en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada); d) la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto; y, e) un Sindicato con la necesaria implantación tiene un interés real y directo en que todos los trabajadores que se encuentren en las condiciones legal y convencionalmente previstas puedan acceder a los derechos que le reconozca un convenio colectivo y que el Sindicato pueda, por tanto, defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio*

Colectivo, pues, en definitiva, una decisión estimatoria de la pretensión formulada, caso de tener éxito, reportaría una ventaja o utilidad con una innegable trascendencia colectiva por su proyección o alcance general y de evidente conexión con la función institucional del sindicato (art. 7 CE).”; doctrina ésta reiterada en la posterior y más reciente sentencia de esta Sala de 19 de diciembre de 2012 (recurso 289/2011), sobre legitimación de los Sindicatos para promover los procesos sobre conflicto colectivo.

3. De las apreciaciones fácticas antes señaladas y de cuanto se ha razonado hasta ahora se desprende que, no resultan de aplicación las sentencias de esta Sala de 6 de junio de 2011 (recurso 162/2010) y 20 de marzo de 2012 (recurso 71/2010), que invoca la recurrente, por cuanto en la primera de ellas, *“...el sindicato que ha planteado el presente Conflicto Colectivo carece de legitimación para plantearlo, al no estar implantado en la empresa demandada, ni en aquella que la misma absorbió y que empleaba a los mil trabajadores que pudieran tener algún interés en el presente conflicto. Si de los mil afectados sólo tres, según afirma el sindicato recurrente, están afiliados a él, puede concluirse que el mismo carece de la implantación necesaria, al representar sólo al 0'3 por 100 de los trabajadores interesados en el mejor de los casos. El sindicato demandante no pertenece a los órganos unitarios de representación y, aunque estos no existan, no acredita su implantación en la empresa, hecho cuya prueba le incumbía lograr acreditando un nivel de afiliación porcentualmente relevante, sin necesidad de revelar datos personales, prueba que no ha logrado y que no la desvirtúa la existencia de una sección sindical, porque a ella pertenece una sola persona, todo lo más tres, número porcentualmente irrelevante, cual se dijo antes”;* y en la segunda de dichas sentencias, se afirma que *“...a dicho sindicato le incumbía acreditar que tenía implantación suficiente en el ámbito del conflicto -que es la anulación de un acuerdo suscrito el 14-11-07 por la Comisión Paritaria del Convenio sobre consolidación de empleo del PAS laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid-, acreditando su implantación en el ámbito de la empleadora -Universidades públicas de la Comunidad de Madrid-, manifestado en el número de afiliados, prueba que no ha logrado ya que únicamente ha acreditado que tiene sección sindical en una de las seis Universidades a las que afecta el conflicto -Universidad Autónoma de Madrid-, no siendo suficiente tal dato, pues el mismo solo prueba que el sindicato demandante cuenta con algún afiliado en la plantilla de la citada Universidad”.* Como se advierte, las circunstancias fácticas que se acreditaron en estos dos supuestos son muy distintas a las aquí acreditadas, lo que explica que allí se negara la legitimación, y por el contrario, en el presente caso, se acepte, sin duda alguna, la legitimación del Sindicato CGT para promover el conflicto colectivo origen de las presentes actuaciones.

QUINTO.- 1. Finalmente, en el quinto y último de los motivos de su escrito de recurso, la empresa recurrente, denuncia la infracción de los artículos 14 y 37.1 de la CE en relación con los artículos 17.1, 34.1, 34.4 y

82 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 29, apartados 1 y 2 del Convenio Colectivo de LOGISTA 2010/2012, en relación a su vez, con la doctrina contenida en la sentencia de esta Sala de 10 de noviembre de 2010 (recurso 140/2009), reiterando los argumentos esgrimidos en la fase declarativa del proceso, y rechazados todos ellos en el sexto de los fundamentos de derecho de la sentencia de instancia.

2. Este motivo, que entra ya en el fondo de la cuestión objeto de debate, cual es el de si en aplicación del derecho de igualdad garantizado en el artículo 14 CE en relación con el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores de la empresa demandada, con independencia de su fecha de ingreso en la empresa, tienen derecho a tener un período de descanso de 30 minutos de “bocadillo” y a que tal período de descanso sea considerado como tiempo de trabajo efectivo, conforme establece el artículo 29.2 del convenio colectivo vigente -pretensión a la que la sentencia recurrida ha dado respuesta afirmativa-, ha de ser desestimado, al igual que los tres precedentes, y ello sobre la base de las siguientes consideraciones : **A)** El artículo 29 del Convenio Colectivo de la empresa LOGISTA 2010-2012, es del tenor literal siguiente :

“Artículo 29. Distribución de la jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo en Logista, S.A. queda establecida en 1.700 horas anuales de trabajo efectivo, la cuales incluyen una bolsa de 370 horas flexibles una vez deducido:

1. El tiempo correspondiente al período de vacaciones.2. Las fiestas laborales previstas en el Estatuto de los Trabajadores y los días 24 y 31 de diciembre.3. Los días de descanso semanal y por productividad.

2. Al personal al que se le aplicaba el Convenio colectivo 2008-2009 se le garantiza como condición más beneficiosa «ad personam» una jornada máxima anual de 1.630 horas una vez deducido tiempo de vacaciones, fiestas laborales y días 24 y 31 de Diciembre y días de descanso semanal y productividad. Así como de las condiciones más beneficiosas que disfruten por sentencia o pacto colectivo o individual, incluyendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo los 30 minutos de bocadillo, con las siguientes excepciones: (...)”

B) En relación con el principio de igualdad, que nuestra Constitución en su artículo 14 proclama y garantiza, y su aplicación en el campo de las relaciones laborales, y más concretamente, con respecto a los Convenios Colectivos, conviene recordar la doctrina esta Sala sentada en la sentencia de 17 de noviembre de 2009 (recurso 2009), que resolvió asunto similar al aquí controvertido, y en la que se razona –fundamentos jurídicos quinto y sexto- lo siguiente :

“QUINTO.- En cuanto a la primera de las denuncias articuladas, por violación por errónea aplicación del art. 14 C.E., esta Sala en su sentencia de 27-09-2007 (R-37/06) ya se pronunció en un caso similar, entre las mismas partes litigantes y en relación al art. 29 del Convenio Colectivo 2005-2007, de contenido idéntico al anterior. En dicha sentencia con apoyo en otras anteriores la Sala en concreto con la de 3-10-2000 y con cita de la del Tribunal Constitucional 21/1998 de 12 de enero, en relación al ámbito del art. 14 C.E. en las relaciones laborales, después de dejar constancia, que si bien la igualdad de trato no cabe en dicho ámbito en sentido absoluto, pues la eficacia en el mismo del principio de autonomía de la voluntad, deja margen a que por acuerdo privado o por decisión del empresario unilateral en el ejercicio de los poderes de organización de la empresa, pueda libremente disponer la retribución del trabajador imputando los mínimos legales o convencionales, en la medida que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas en la Constitución ó E.T. lo que no podía considerarse como vulnerador del principio de igualdad y ello porque el Convenio Colectivo, aunque ciertamente ha de respetar las exigencia indeclinables del derecho de igualdad y la no discriminación, ésta no puede tener aquí el mismo alcance que en otros contextos, pues el ámbito de las relaciones privadas en el que el convenio colectivo se incardina, los derechos fundamentales, y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad con independencia de que el Convenio Colectivo, como fuente reguladora de la relación laboral, según el art. 3 del E.T, tiene que someterse y ajustarse a los dictados de la Constitución, de la Ley y de los reglamentos, respetando en todo caso los principios y los derechos constitucionales y, en concreto, le está vedado el establecimiento de diferencias en el trato de los trabajadores, a menos que tales diferencias sean razonables, objetivas, equitativas y proporcionadas, estando el convenio colectivo facultado para establecer determinadas diferencias en función de las particulares circunstancias concurrentes en cada caso, sin que cuando se trata de la retribución del trabajo quepan las generalizaciones, de manera que el principio general a tener en cuenta es el de igual retribución a trabajo de igual valor, como ordena el art. 28 del E.T., y en principio está desprovista de toda fundamentación razonable la inclusión en el convenio colectivo de diferencias salariales en atención únicamente a la fecha de la contratación, se llegaba a la conclusión en cuanto al tema de fondo también aquí planteado que si bien es verdad que la Ley 11/1994, de 19 de mayo, modificó el art. 25 del E.T., en cuanto al premio de antigüedad, dejando de ser su retribución un derecho necesario, para pasar a ser un "derecho a la promoción económica en los términos fijados en el convenio colectivo ó contrato individual", no era menos cierto que el Convenio Colectivo impugnado pudo, al amparo del art. 25 citado, suprimir el complemento de antigüedad para todos los trabajadores o, incluso, respetar tan sólo los derechos adquiridos hasta su entrada en vigor, pero lo que no resulta aceptable es que el convenio colectivo mantenga el premio de

antigüedad y lo establezca para el futuro en cuantía distinta para dos colectivos de trabajadores, y lo haga exclusivamente en función de que la fecha de su ingreso en la empresa como fijos sea anterior o posterior al 31 de mayo de 1995.

Tampoco es asumible el argumento de que el convenio ha previsto ciertas medidas de fomento de empleo, para justificar el trato diferenciado a los grupos de los trabajadores pues, como declaró la sentencia de esta Sala de 18 de diciembre de 1997, para que la diferencia o desigualdad sea constitucionalmente lícita, no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue sino que es indispensable, además, que las consecuencias jurídicas que resulten de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos ó desmedidos, juicio de proporcionalidad que en este caso concreto no se logra."

SEXTO.- Aplicando dicha doctrina al caso de autos teniendo en cuenta la doctrina jurisprudencial antes aludida que viene a decir que el tiempo de ingreso en la empresa no es por sí solo un elemento objetivo, razonable y proporcionado de diferenciación de la retribución del trabajo en convenio colectivo, aunque sí puede serlo cuando viene acompañado de otros factores concomitantes con virtualidad justificativa, y que en el caso enjuiciado la empresa no ha acreditado la existencia de estos factores justificativos. pues no lo son, desde luego, los argumentos generales sobre la autonomía colectiva y la licitud en abstracto del complemento de antigüedad, la conclusión a la que se llega es al rechazo de la señalada denuncia, pues al igual que acontecía en los supuestos resueltos por las sentencias referenciadas, en el presente caso la diferencia de trato no aparece justificada más que en la distinta fecha de ingreso de unos y otros trabajadores en la empresa, sin que se haya acreditado que concorra ninguna otra motivación basada en circunstancias objetivas legalmente lícitas, socialmente razonables y económicamente tanto cuantitativa como cualitativa, equilibradas y compensadas, que pudiera justificar la diferencia entre empleados antiguos y modernos, como sucedía en nuestra sentencia de 12 de noviembre de 2002 (R-4334/2001)".; y,

C) Como ya se ha señalado, en el motivo, la recurrente reitera las alegaciones efectuadas en la instancia -rechazadas con una cuidada fundamentación jurídica por la sentencia recurrida-, y que en síntesis son : a) que la referencia a la fecha de ingreso de los trabajadores no es un supuesto de discriminación ilícita, puesto que tal circunstancia no viene contemplada como causa de discriminación en el artículo 14 de la Constitución, ni en los artículos concordantes del Estatuto de los Trabajadores (4.2.c y 17.1), por lo que es lícita una regulación diferenciada

de condiciones de trabajo por razón de la fecha de entrada, siempre que exista una justificación objetiva y razonable como –dice- acontece en el presente caso; y) b) que lo que establece el artículo 29 apartado 2 del convenio colectivo es una garantía “ad personam” de derechos adquiridos derivados del anterior Convenio Colectivo 2008-2009, para aquellos trabajadores a los que efectivamente se aplicó tal convenio, garantía de derechos adquiridos pactada tras la correspondiente negociación de convenio con los correspondientes representantes sindicales legitimados para ello, y en un contexto de favorecer la posición competitiva de la Empresa (teniendo en cuenta, por un lado, los datos de descanso producción y ventas, y, por otro la comparación con los Convenios aplicables a las Empresas competidoras), tratando a su vez, de establecer alguna compensación a los trabajadores que, efectivamente, y en relación con el anterior convenio 2008-2009, se ven afectados por una regulación peyorativa en materia de jornada por el establecimiento, a favor de la empresa, de bolsas de horas flexibles de trabajo.

D) Pues bien, si frente a dichas afirmaciones de la recurrente, de una parte, está acreditado –y ello no se combate por la vía adecuada- *“que tanto la jornada de 1630 horas anuales, como el reconocimiento como tiempo efectivo de trabajo de los treinta minutos de bocadillo deriva del convenio colectivo 2001, habiéndose reproducido así en los convenios colectivos posteriores, como enfatizó el letrado de LOGISTA”*, y como acertadamente se razona en la sentencia de instancia con cita de la doctrina de esta Sala (sentencia de 4 de marzo de 2013 (recurso 4/2012), debe descartarse, que el derecho controvertido constituya condición más beneficiosa, porque las condiciones más beneficiosas no pueden derivar del convenio colectivo, sino de la libre voluntad del empleador, lo que se afirma aquí no concurre de ninguna manera; y de otra parte, en el presente caso, las razones – dificultades económicas empresariales, posición competitiva en el mercado, introducción en la empresa de la jornada flexible- esgrimidas por la demandada para el establecimiento de una jornada diferenciada en función de la fecha de ingreso en la empresa no justifica el trato discriminatorio a los trabajadores con contratos recientes, es claro, que en aplicación de la doctrina trascrita de esta Sala, y como ya se ha anticipado, ha de ser desestimado, incluso en aplicación de la doctrina de la sentencia de esta de 10/11/2010 (casacio 140/2009), puesto que allí se afirma, *“que la doble escala salarial cuando se establece por un convenio colectivo estatutario, que, a diferencia de lo que ocurre con los acuerdos privados o las decisiones empresariales (STC 34/1984), es un instrumento de regulación que se inserta en el ordenamiento jurídico, conculca el principio constitucional de igualdad, si la diferencia de trato que se establece no tiene una justificación objetiva y razonable; que es precisamente, lo aquí acontecido.*

SEXTO.- 1. Los razonamientos precedentes conllevan, tal y como interesa el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe, la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida. A tenor de lo previsto en

el artículo 163.4 de la LRJS, y en relación con lo razonado en el apartado 2 del fundamento jurídico tercero de la presente resolución, procede poner en conocimiento del Ministerio Fiscal su contenido así como la sentencia dictada en instancia, para que, en su caso, pueda plantear la ilegalidad del artículo 29.2 del Convenio Colectivo de la empresa Logista, a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos. Conforme a lo dispuesto en el artículo 235.2 de la LRJS no procede pronunciamiento sobre costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

F A L L A M O S

Desestimamos el recurso de Casación interpuesto por el Letrado D. Carlos del Peso Jiménez, en nombre y representación de la empresa **“COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA, S.A.” (LOGISTA, S.A.)**, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 16 de mayo de 2013 (procedimiento nº 111/2013), en virtud de demanda formulada por el Sindicato **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.)**, frente a dicha empresa y **COMISIÓN SINDICAL DE EMPRESA, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DEL SINDICATO CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES (CTI), SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)**, sobre Conflicto Colectivo. Notifíquese la presente resolución al Ministerio Fiscal a efectos de lo dispuesto en el artículo 163.4 de la LRJS. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jordi Agustí Juliá hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.