

24 SEP 2012



T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

C/ANGUSTIAS S/N

Tfno: 983413204-208

Fax:983.25.42.04

NIG: 47186 34 4 2012 0100009

074000

Nº AUTOS: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000002 /2012 S.

Demandante/s: COMITE DE EMPRESA DE SANIDAD Y FAMILIA DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON EN LEON

Abogado/a:

Procurador:

Demandado: GERENCIA TERRITORIAL DE SERVICIOS SOCIALES DE LEON DE LA CONSEJERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA JCYL

Abogado/a: LETRADO COMUNIDAD(SERVICIO PROVINCIAL)

Procurador:

Iltmos. Sres.:

D. Manuel M^a Benito López

Presidente en funciones de la Sala

D. Juan José Casas Nombela

D^a. Susana M^a Molina Gutiérrez /

En Valladolid a Diecinueve de Septiembre de dos mil doce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. **DOÑA SUSANA M^a. MOLINA GUTIERREZ**, ha dictado la siguiente:

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: El día 1 de agosto de 2012 el Comité de empresa de Sanidad y Familia de la Junta de Castilla y León presentó demanda de conflicto Colectivo.

SEGUNDO: Por Decreto de 14 de agosto de 2012 se admitió a trámite la demanda señalado el día 5 de septiembre de 2012 para la celebración del acto del juicio. Celebrado el acto del juicio el día fijado, practicada la prueba y habiendo concluido las partes quedaron las actuaciones vistas para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: El 29 de febrero de 2012 se publicó en el BOCYL la Ley 1/2012 de 28 de febrero sobre Medidas Tributarias, Administrativas y financieras en cuya exposición de motivos se dice textualmente: "...El título IV recoge un conjunto de medidas en materia de personal con el fin de contribuir a los objetivos de aceleración en la reducción del déficit y de sostenibilidad fiscal, aprovechando al máximo los numerosos recursos de los que dispone la Administración autonómica, que es, entendida en su sentido más amplio, la mayor empresa de la Comunidad.

En el ámbito de personal, las medidas que se incluyen son de naturaleza estructural y su implantación generará ahorro sin merma de la calidad en la prestación de los servicios públicos. La revisión de la jornada de trabajo en los distintos ámbitos de la Administración que, por sí misma, incrementará la productividad del personal a su servicio. El esfuerzo que a los empleados públicos demandará ésta y las demás medidas se entiende imprescindible para recuperar el equilibrio de las cuentas públicas en una etapa en que la reducción de costes resulta obligada ante la caída de los ingresos. Las medidas afectan a todo el sector público, en

cualquiera de sus ámbitos: administración general y servicios, educación y sanidad”.

SEGUNDO: El Capítulo I del Título IV de la citada Ley modifica el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de Castilla y León señalando en el artículo 65 que “la jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, sea cual fuere la vinculación jurídica con la Administración, serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en los años bisiestos), el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), 22, 23, 24, 25 o 26 días de vacaciones según los casos, y de multiplicar el resultado así obtenido por siete horas y treinta minutos de promedio diario de trabajo efectivo en lo que se refiere a la jornada ordinaria”.

TERCERO: El personal de servicios, educadores, enfermeros/as, auxiliares de enfermería, ATS, cuidadores y personal subalterno ocupados en León en la Residencia de Mayores, Centro de Acogida “El Alba” Casa de Familia, Residencia Suero de Quiñones; en Ponferrada en la Residencia de la Tercera Edad y en el Centro de Día con anterioridad a la Instrucción de 18 de abril de 2012 adoptada por la Dirección General de la Función Pública venía desarrollando una jornada especial de lunes a domingo distribuida en tres turnos (de mañana, tarde y noche), respetando la jornada máxima anual contenida en el artículo 65.1 del Convenio colectivo para el Personal Laboral de la Administración de Castilla y León.

CUARTO: Tras la aprobación de la citada instrucción el nuevo calendario laboral para los trabajadores afectados por

el conflicto es el siguiente: RESIDENCIA DE PONFERRADA: auxiliar de enfermería: 7,15 horas en el turno de mañana, 7.15 horas en el turno de tarde y 10 horas en el turno de noche; enfermeros: 7 horas en el turno de mañana, 7 en el de tarde y 10 en el de noche; personal subalterno: 7 horas en el turno de maña, 7 en el de tarde y 10 en el de noche; personal de servicios: 7,30 horas en el turno de mañana y 7,30 horas en el turno de tarde.

REDISENCIA DE ALMUNIA: auxiliar de enfermería: 7,30 horas en el turno de mañana, 7 horas en el turno de tarde y 10 horas en el turno de noche; enfermeros: 7 horas en el turno de mañana, 7 en el de tarde y 10 en el de noche; personal subalterno: 7,30 horas en el turno de maña, 7,30 en el de tarde y 10 en el de noche; personal de servicios: 7,30 horas en el turno de mañana y 7,30 horas en el turno de tarde.

RESIDENCIA DE MEORES SUERO DE QUIÑONES: personal subalterno: 7,30 horas en el turno de mañana, 7,30 en el de tarde y 9 en el de noche; personal de servicios: 7,30 horas en el turno de mañana y 7,30 horas en el turno de tarde.

QUINTO: La Disposición Final vigesimoséptima de la Ley 1/2012 establece que "las previsiones contenidas en el Título IV de la presente ley entraran en vigor el 1 de abril de 2012. Dentro del mes siguiente a la entrada en vigor de dicho Título se negociarán todos los calendarios laborales que se vean afectados como consecuencia de la jornada máxima anual y se realizarán las actuaciones administrativas necesarias para el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en el precitado Título. Los días 16 y 30 de abril de 2012 se celebraron sendas reuniones entre la representación de la administración y del comité de empresa para la aprobación de los calendarios laborales para el año 2012.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.



PRIMERO: Interesa el comité de empresa promotor del conflicto que se declare nula e injustificada la decisión empresarial de modificación de la jornada laboral adoptada por la Junta, debiendo reponerse a los 223 trabajadores afectados en las mismas condiciones laborales en que se encontraban con anterioridad. Considera la demandante que no impone la Ley 1/2012 la modificación de la jornada del modo en que lo ha operado la administración, y por consiguiente debió acudir ésta al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Habiendo prescindido de tales mecanismos (principalmente la justificación de la decisión y el deber de negociar), la medida es nula.

SEGUNDO: El 29 de febrero de 2012 se publicó en el BOCYL la Ley 1/2012 de 28 de febrero sobre Medidas Tributarias, Administrativas y financieras en cuya exposición de motivos se dice textualmente: "...El título IV recoge un conjunto de medidas en materia de personal con el fin de contribuir a los objetivos de aceleración en la reducción del déficit y de sostenibilidad fiscal, aprovechando al máximo los numerosos recursos de los que dispone la Administración autonómica, que es, entendida en su sentido más amplio, la mayor empresa de la Comunidad.

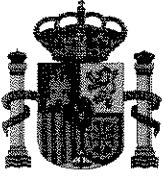
En el ámbito de personal, las medidas que se incluyen son de naturaleza estructural y su implantación generará ahorro sin merma de la calidad en la prestación de los servicios públicos. La revisión de la jornada de trabajo en los distintos ámbitos de la Administración que, por sí misma, incrementará la productividad del personal a su servicio. El esfuerzo que a los empleados públicos demandará ésta y las demás medidas se entiende imprescindible para recuperar el equilibrio de las cuentas públicas en una etapa en que la

reducción de costes resulta obligada ante la caída de los ingresos. Las medidas afectan a todo el sector público, en cualquiera de sus ámbitos: administración general y servicios, educación y sanidad”.

El Capítulo I del Título IV de la citada Ley modifica el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de Castilla y León señalando en el artículo 65 que “la jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, sea cual fuere la vinculación jurídica con la Administración, serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en los años bisiestos), el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), 22, 23, 24, 25 o 26 días de vacaciones según los casos, y de multiplicar el resultado así obtenido por siete horas y treinta minutos de promedio diario de trabajo efectivo en lo que se refiere a la jornada ordinaria”.

TERCERO: La cuestión que hoy se somete a nuestro juicio no es ajena a este Tribunal que ya abordó un conflicto sustancialmente idéntico, si bien en su sede de Burgos, concretamente en Sentencia de 15 de julio de 2012, rec.2/2012. Allí, acogiendo la tesis desestimatoria sostenida por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en Sentencia de 16 de abril de 2012, rec.7/2012 concluye el Tribunal la plena adecuación a Derecho de la decisión adoptada por la Gerencia Territorial de Servicios Sociales.

Si bien en aquellos procesos se vertía un juicio de constitucionalidad respecto de las leyes autonómicas dictadas por los órganos legislativos de las Comunidades de Madrid y de Castilla León; en el presente caso ciñe la parte actora su reclamación al quebranto del artículo 41 del Texto Refundido



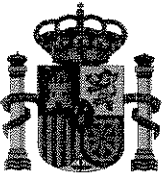
del Estatuto de los Trabajadores. Extremo, respecto del que se pronunciaron ya la referidas Salas con razonamientos que este Tribunal comparte plenamente: "...debemos resolver la alegación de demanda referida a que el establecimiento de una jornada , de dos horas y media más semanales esto es de 37,5 hora semanales por parte de la Comunidad de Castilla y León supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo que no ha seguido el trámite establecido en el art. 41ET , y, por tanto, constituye una decisión nula.

No lo es, ya que el supuesto contemplado en ese precepto estatutario se refiere sólo a los casos en que la modificación de condiciones laborales se produce por iniciativa unilateral de la empresa por causas determinadas, lo que no es el presente, donde no cabe duda de que la medida impugnada trae causa directa y obligada de una ley, y, por lo mismo, no precisa la indicada tramitación procedimental estatutaria, como tampoco la requirió en su día la adaptación que debieron hacer las empresas para dar efectividad a la jornada laboral de 40 horas semanales establecida por L 4/83, de 29 de junio, que llevó a decir al TC en sentencia 210/90 lo siguiente: "La aplicación inmediata de la Ley 4/1983 desde su entrada en vigor tampoco vulnera el art. 37.1 C.E . por repercutir y producir efectos sobre los convenios colectivos vigentes en ese momento. En efecto, el respeto al derecho constitucional a la negociación colectiva no obliga necesariamente al legislador a posponer la entrada en vigor de la norma al momento de la terminación del período de vigencia de los convenios colectivos, hasta el punto que, de no hacerlo así, haya de estimarse que lesiona aquel derecho constitucional. El art. 37.1 C.E ., ni por sí mismo ni en conexión con el art. 9.3 C.E ., puede oponerse o impedir la producción de efectos de las Leyes en la fecha dispuesta por las mismas. Es el convenio el que debe respetar y someterse a la Ley y a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario, siendo

constitucionalmente inaceptable que una Ley no pueda entrar en vigor en la fecha dispuesta por el legislador. La cuestión de cuándo entra en vigor una Ley, y en general de la aplicación en el tiempo de la misma, son materias en principio de plena competencia del legislador, teniendo éste una amplísima libertad de configuración y decisión al respecto. Y, si en uso de tal libertad, el legislador establece una concreta fecha de entrada en vigor, la Ley habrá de entrar en vigor entonces, aun cuando afecte a convenios colectivos vigentes, sin que tal efecto pueda estimarse lesivo del art. 37.1 C.E ., ni este precepto pueda impedir la producción de efectos de la Ley en la fecha prevista. Pues, como ya se ha anticipado, del art. 37.1 C.E . no emana ni deriva el supuesto derecho a que lo establecido en el convenio colectivo (en nuestro caso, en materia de jornada) permanezca inalterado y sea inmune a lo establecido en una Ley posterior hasta el momento en que el convenio pierda vigencia, aun cuando la voluntad de dicha Ley sea entrar en vigor inmediatamente en la fecha en ella dispuesta".

También la sentencia de la Audiencia Nacional de 10/5/10 (AS 2010, 1905) (demanda 41/10), al resolver el conflicto colectivo promovido por el sindicato USCA contra AENA, descartó que el cambio de condiciones laborales del colectivo de controladores aéreos, entre ellos la duración de su jornada laboral, fuese contrario al derecho de negociación colectiva y a las previsiones del art. 41ET sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, ya que el cambio llevado a cabo no tenía su origen en una decisión empresarial unilateral.

En definitiva, la Circular Informativa y la comunicación impugnadas en este proceso suponen unas medidas de política de empleo establecidas en uso de unas facultades normativas similares a las que en ocasiones anteriores han supuesto para los empleados públicos medidas que empeoraban sus condiciones laborales, habiéndose convalidado constitucionalmente tales



medidas, según hemos visto y con este mismo criterio ha venido pronunciándose la Sala IV del Tribunal Supremo en sentencia de 19-12-2011 y 10-2-2012 y la reciente sentencia para un supuesto muy similar al aquí planteado de 17-4-2012 (casación 144/2011)..."

TERCERO: Respecto de la vulneración del deber de negociar impuesto por la Disposición Adicional vigesimoséptima de la Ley 1/2012, compartimos con los Tribunales Superiores precitados que "... tal deber no existe ni, de existir, formaría parte del derecho fundamental que se invoca. La inexistencia de ese deber se constata a través de la doctrina que contiene la sentencia del Tribunal Supremo de 26/5/09 (casación núm. 116/200), según la cual: "En definitiva, la norma convencional en cuestión no presupone una obligación de alcanzar un acuerdo sino sólo de intentarlo, de manera análoga a lo que sucede con el "deber-derecho" previsto en el art. 89.1 del ET (aunque no sea éste exactamente el caso porque aquí la fuente normativa no es la Ley sino la autonomía colectiva), respecto del que constante jurisprudencia (por todas: TS 17-11-1998, R. 1760/98 (RJ 1998 , 9750); 20-10-1997, R. 2717/95 (RJ 1997, 8083); o 30-9-1999, R. 3652/98 (RJ 1999, 8395)) ha dado claramente a entender que únicamente impone a las partes la obligación de negociar, y de hacerlo de buena fe, pero no que se obtenga éxito en la negociación"

En definitiva la Instrucción de 18 de abril de 2012 adoptada por la Dirección General de la Función Pública impugnada en este proceso supone una medida de política de empleo establecida en uso de unas facultades normativas similares a las que en ocasiones anteriores han supuesto para los empleados públicos medidas que empeoraban sus condiciones laborales, habiéndose convalidado constitucionalmente tales medidas, según hemos visto y con este mismo criterio ha venido pronunciándose la Sala IV del Tribunal Supremo en sentencia de

19-12-2011 y 10-2-2012 y la reciente sentencia para un supuesto muy similar al aquí planteado de 17-4-2012 (casación 144/2011).

Por todo lo cual procede la desestimación de la demanda, sin que proceda la imposición de costas conforme el art. 235.2 de la LRJS.

Por todo lo anterior y

EN NOMBRE DEL REY

F A L L A M O S:

Que **DESESTIMAMOS** la demanda formulada por el Presidente del Comité de Empresa de sanidad y Familia de la Junta de Castilla y León frente a la citada Gerencia, sobre Conflicto Colectivo-Modificación Colectiva de Jornada y Horario- absolviendo a la demandada de las pretensiones en su contra formuladas. Sin costas

Firme que sea ésta Resolución se decreta pérdida de la cantidad depositada para recurrir.

Notifíquese la presente resolución a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala en el plazo de los 5 días siguientes a la notificación de la sentencia, en la forma establecida en los artículos 208 y ss. de la nueva Ley 36/11, reguladora de la Jurisdicción Social(BOE de 11 de octubre de 2011, transitoria 2ª).

Para su unión al rollo de su razón, líbrese la correspondiente certificación incorporándose su original al libro de sentencias.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.