



Roj: **STS 4898/2013** - ECLI: **ES:TS:2013:4898**

Id Cendoj: **28079140012013100661**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/09/2013**

Nº de Recurso: **77/2012**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinticinco de Septiembre de dos mil trece.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación interpuesto en nombre y representación de UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT); de FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA, FEDERACION DE SANIDAD y SECTORES SOCIO SANITARIOS y FEDERACION DE ENSEÑANZA DE CC.OO.; de COALICION SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE MADRID (CSIT-UP) y como parte interesada: de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF-F), contra sentencia de fecha 17 de abril de 2012 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el procedimiento nº 7/2012, promovido por los ahora recurrentes contra COMUNIDAD DE MADRID sobre Conflicto Colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jose Luis Gilolmo Lopez,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de UGT, FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CC.OO; FEDERACION DE SANIDAD Y SECTORES SOCIO SANITARIOS DE CC.OO; FEDERACION REGIONAL DE ENSEÑANZA DE CC.OO. DE MADRID; COALICION SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE MADRID (CSIT-UP), se interpuso demanda de la que conoció la Sala de lo Social de Tribunal Superior de Justicia de Madrid. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: "1º) Se declare que la decisión adoptada por la Comunidad de Madrid alterando el régimen de la jornada laboral y retribuciones modifica sustancialmente las condiciones de trabajo del personal laboral de la Comunidad de Madrid establecidas en los arts. 23 y ss y 35 siguientes del vigente convenio colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid al haberse adoptado sin respetar el cauce procedimental previsto en el art. 41 del ET, en relación con los artículos 7, 32, 37. 1 letra m) y 47 del Estatuto Básico del Empleado Público y en todo caso sin acreditación de las causas justificativas allí contenidas. 2º) Que en consecuencia se declara que dicha decisión es nula y en consecuencia se condene a la Comunidad de Madrid a que reintegre a todos los trabajadores laborales afectados por el presente conflicto a su situación anterior a la modificación operada y relativa a la jornada laboral, turnos, horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones. 3º) Que la decisión adoptada por CM se ha producido en todo caso y además con vulneración del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales demandantes y por ende su derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 28 de la CE y en consecuencia declare la nulidad radical de las decisiones que sobre jornada y retribuciones ha adoptado la Administración Pública respecto a su personal laboral y por tanto ordene el cese inmediato de la actuación contraria al referido derecho fundamental ordenando la obligación para la Comunidad de Madrid y de negociar con las organizaciones sindicales demandantes y en el seno de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo abierta a todo lo relativo al régimen de la jornada laboral, turnos, horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones".



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

TERCERO.- Con fecha 17 de abril de 2012 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos la demanda promovida por UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA, FEDERACION DE SANIDAD Y SECTORES SOCIO SANITARIOS y de la FEDERACION DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO); COALICION SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE MADRID (CSIT-UP), contra COMUNIDAD DE MADRID y CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF-F), habiendo comparecido el Ministerio Fiscal".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

1 . El Convenio Colectivo del personal laboral de la Comunidad de Madrid (en adelante, CM), publicado en el BOCAM el 28/4/05, previó una vigencia inicial hasta el 31/12/07, acordándose la prórroga de la totalidad de su contenido hasta tanto se lograra la firma de un convenio posterior. Entre las previsiones de ese convenio el art. 23.1 disponía: "Con carácter general en todos los centros de trabajo indicados en este convenio, la jornada ordinaria de trabajo será de 1553 horas anuales, con un promedio semanal de 35 horas, a realizar en 219 jornadas de trabajo de 7 horas diarias".

2. Terminada la vigencia inicial del convenio, se produjeron diversas reuniones a fin de lograr su sustitución por otro nuevo, conforme aparece en la prueba documental aportada por la parte actora al incidente de medidas cautelares del presente proceso, dándose esa prueba por reproducida.

3. La Ley autonómica de la CM 9/2010, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y Racionalización del Sector Público de la CM BOCAM 29/12/10), acometió un Plan de reordenación del sector autonómico público madrileño, vinculado a la consecución de los objetivos de la Ley de Presupuestos Generales de la CM para 2011, incluyendo determinadas disposiciones relativas al régimen de empleo temporal.

4 . La Ley 5/2011, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la CM para el año 2012 (BOCAM 29/12/11), fijó las medidas sobre "gastos de personal", que comprendían tanto el régimen de retribuciones del personal al servicio de la CM como la Oferta de Empleo Público, "que incluirá aquellas plazas que se encuentren vacantes y dotadas presupuestariamente y cuya provisión se considere inaplazable o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. En el año 2012, en cumplimiento de la normativa básica y, con carácter general, se fija la tasa de reposición en el 10 por 100. En el caso del acceso a Cuerpos de funcionarios docentes, el límite de las plazas de nuevo ingreso se fija en un 30 por 100 la tasa. Al igual que en ejercicios anteriores, se establecen restricciones a. la contratación de personal laboral temporal, así como al nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos, que tendrán un carácter excepcional vinculado a necesidades urgentes e inaplazables en los sectores expresamente declarados prioritarios por la Consejería de Economía y Hacienda".

5. El R. Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de Medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público del Estado (BOE 31/12/11), estableció una serie de medidas de carácter económico a nivel estatal, entre ellas varias que afectaban al personal del sector público, según quedó determinado en los arts. 2 a 4 de esa disposición:

" Artículo 2. Retribuciones del personal y altos cargos del sector público.

Uno. A efectos de lo establecido en el presente artículo, constituyen el sector público:

La Administración General del Estado, sus Organismos autónomos y Agencias estatales y las Universidades de su competencia.

Las Administraciones de las Comunidades Autónomas, los Organismos de ellas dependientes y las Universidades de su competencia.

Las Corporaciones locales y Organismos de ellas dependientes.

Las Entidades gestoras y Servicios comunes de la Seguridad Social.

Los Órganos constitucionales del Estado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 72.1 de la Constitución .

Las sociedades mercantiles públicas.

Las entidades públicas empresariales y el resto de los organismos públicos y entes del sector público estatal, autonómico y local.



Dos. En el año 2012, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

En consecuencia, a partir del 1 de enero de 2012, no experimentarán ningún incremento las cuantías de las retribuciones y de la masa salarial, en su caso, establecidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

Tres. Durante el ejercicio 2012, las Administraciones, entidades y sociedades a que se refiere el apartado Uno de este artículo, no podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

Cuatro. Lo dispuesto en el apartado Dos del presente artículo se entenderá sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

Cinco. Las adecuaciones retributivas a que se refiere el apartado anterior requerirán informe favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en el ámbito de la Administración General del Estado, sus Organismos Autónomos, Agencias estatales, las Universidades de su competencia y el resto del sector público estatal.

Seis. Las retribuciones de los Altos Cargos del Gobierno de la Nación, de sus órganos consultivos, de la Administración General del Estado y demás personal directivo reguladas en el artículo 24 de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011.

Los créditos globales destinados al complemento de productividad de este personal para el ejercicio 2012 experimentarán una reducción de un 10 por ciento respecto de los destinados al mismo fin en el ejercicio 2011.

Siete. Los apartados Uno, Dos y Tres de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.a y 156.1 de la Constitución".

Artículo 3. Oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.

Uno. A lo largo del ejercicio 2012 no se procederá a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de plazas de militares de Tropa y Marinería necesarios para alcanzar los efectivos fijados en la disposición adicional décima Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011

Esta limitación alcanza a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

Dos. Durante el año 2012 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Tres. Durante el año 2012 no se autorizarán convocatorias de plazas vacantes de nuevo ingreso que se refieran al personal de la Administración Civil del Estado, sus rganismos autónomos y Agencias estatales, personal civil de la Administración Militar, sus Organismos autónomos y Agencias estatales, personal de la Administración de la Seguridad Social, personal estatutario incluido en el ámbito de aplicación del Estatuto Marco aprobado por la Ley 55/2003, personal de la Administración de Justicia y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y personal de los entes públicos Agencia Estatal de la Administración Tributaria, Puertos y Autoridades Portuarias, Consejo de Seguridad Nuclear, Agencia de Protección de Datos, Comisión Nacional de la Competencia; Comisión Nacional del Sector Postal y de la Entidad pública empresarial «Loterías y Apuestas del Estado».

La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal, que se realizará únicamente en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales y requerirá la previa y expresa autorización del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.



Durante 2012 no se autorizarán convocatorias de puestos o plazas vacantes de las entidades públicas empresariales y el resto de los organismos públicos y entes del sector público estatal no mencionados anteriormente salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, que requerirán la previa y expresa autorización del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Cuatro. Durante el año 2012 serán objeto de amortización en Departamentos, Organismos autónomos, Agencias estatales, entidades públicas empresariales y resto de los organismos públicos y entes del sector público estatal, un número equivalente de plazas al de las jubilaciones que se produzcan, en los términos y con el alcance que determine el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, salvo en los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Cinco. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, la limitación contenida en los apartados anteriores no será de aplicación a los siguientes sectores y administraciones en los que la tasa de reposición se fija en el 10 por ciento:

A. A las Administraciones públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B. A las Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de hospitales y centros de salud del Sistema Nacional de Salud.

C. A las Fuerzas y Cuerpos de la Seguridad del Estado y a aquellas Comunidades Autónomas que cuenten con Cuerpos de Policía Autónoma propios en su territorio, en relación con la cobertura de las correspondientes plazas.

D. A las Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de carrera militar, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

E. A las Administraciones Públicas respecto de los Cuerpos responsables del control y lucha contra el fraude fiscal y laboral.

Seis. Los apartados Uno y Dos de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 14 y 156.1 de la Constitución .

Artículo 4. Reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos.

A partir del 1 de enero de 2012, y para el conjunto del sector público estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos.

Esta medida semanal se entenderá sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan, que experimentarán las adaptaciones necesarias para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria.

Para la efectiva y homogénea aplicación de esta medida en el ámbito de la Administración General del Estado se autoriza al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar las instrucciones necesarias para adecuar los calendarios laborales vigentes, incluidos los sistemas de seguimiento del cumplimiento horario, previa negociación en el seno de la Mesa General de Negociación".

6. En el Boletín Oficial de la Asamblea de Madrid de 22/12/11 se publicaron las enmiendas propuestas por los diversos grupos políticos en relación al proyecto de Ley de Medidas Fiscales y Administrativas que iba a llevar a cabo el desarrollo de algunas de las medidas previstas en la citada ley presupuestaria autonómica 5/11. Entre esas enmiendas figuraba la nº 21, por la que se proponía añadir a dicha ley una disposición adicional sobre reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos de la CM.

7. Aprobada por la Asamblea legislativa de Madrid la ley 6/11, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, fue publicada en el BOCAM de 29/12/11.

Señala su exposición de motivos que acomete "diversas medidas fiscales y administrativas íntimamente vinculadas a la consecución de los objetivos de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2012 y a la política económica a desarrollar en el próximo ejercicio presupuestario. Como en otras ocasiones, el contenido de la ley lo constituyen las medidas de naturaleza tributaria que anualmente acompañan a la Ley de Presupuestos, así como otras medidas de diferente carácter que afectan a la estructura organizativa y a la actividad administrativa de la Comunidad de Madrid".



Entre estas últimas medidas se incluyó una reordenación del tiempo de trabajo de los empleados del sector público de la CM, para lo cual su disposición adicional primera acordó:

"1. A partir de la entrada en vigor de la presente ley, y para el conjunto del sector público establecido en el artículo 19.1 de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2012, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos.

Esta media semanal se entenderá sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan, que experimentarán las adaptaciones necesarias para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria.

Para la efectiva y homogénea aplicación de esta medida en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid se autoriza a la Consejería de Presidencia y Justicia a dictar las instrucciones necesarias para adecuar los calendarios laborales vigentes, incluidos los sistemas de seguimiento del cumplimiento horario, previa negociación en el seno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Para la efectiva y homogénea aplicación en el ámbito del personal dependiente del Servicio Madrileño de Salud, se autoriza al Servicio Madrileño de Salud a dictar las instrucciones necesarias para adecuar los horarios vigentes en los centros en los que esta medida sea de aplicación, previa negociación en el seno de la Mesa Sectorial del Personal de las Instituciones Sanitarias Públicas del Servicio Madrileño de Salud.

2. La jornada semanal del personal docente que imparte enseñanzas en los centros de educación secundaria y formación profesional será la establecida con carácter general para los empleados públicos en el apartado primero de esta Disposición Adicional .

De las 37 horas y 30 minutos de jornada semanal, 30 serán de obligada permanencia en el centro. De estas últimas, un mínimo de 25 se computarán como horario regular de los profesores, el cual comprenderá una parte lectiva y otra de carácter complementario. La parte lectiva podrá llegar hasta 21 h horas. El resto, hasta completar las 25 horas, se dedicará a actividades complementarias.

Las horas restantes hasta completar las 30 horas le serán computadas a cada profesor como horario no fijo o irregular.

Las siete horas y media que no son de obligada permanencia en el centro se dedicarán a los deberes inherentes a la función docente.

Para la efectiva y homogénea aplicación de esta medida en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid se autoriza a la Consejería de Educación y Empleo a dictar las instrucciones necesarias para adecuar los horarios vigentes en los centros en los que esta medida sea de aplicación, previa negociación en el seno de la Mesa Sectorial de Personal Docente no Universitario.

3. Con igual ámbito de aplicación que el apartado 1, el régimen de permisos por asuntos particulares o de días de libre disposición, cualquiera que sea su denominación concreta, recogido en normas convencionales vigentes o en disposiciones reglamentarias, se ajustará estrictamente a lo previsto en los artículos 48.1.k) y 48.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público , salvo lo establecido en otras leyes estatales de aplicación directa. En consecuencia, con carácter general el número máximo anual de días de asuntos particulares será de seis, incrementados en dos a partir del sexto trienio a partir del octavo.

En el caso del personal al servicio de la Administración de Justicia, y por aplicación de lo dispuesto en el artículo 503 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial , el permiso por asuntos particulares tendrá una duración de nueve días.

En aquellos supuestos en que, en las normas convencionales o disposiciones generales aplicables, se establezcan períodos adicionales de vacaciones respecto de las ordinarias de carácter anual, el número de días que conformen los mismos no podrá exceder de seis, sin perjuicio de lo que al respecto se encuentre establecido para el personal docente no universitario".

8. Las facultades de desarrollo normativo establecidas en el apartado 1 de la transcrita disposición final primera de la Ley 6/2011 , se materializaron en las "Instrucciones del Director General de Función Pública para la aplicación de la disposición adicional primera de la Ley 6/2011, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas " (BOCAM 29/2/12). A tal efecto los apartados II a IV del Preámbulo de estas Instrucciones señalan su origen y las finalidades que prevén, y el apartado V detalla las reglas concretas de aplicación.

En cuanto a ese origen y finalidades se precisa:



" II. Para dar cumplimiento a este mandato y ajustarlo a la organización de la Administración Autonómica se adoptan las presentes Instrucciones, que responden en su contenido a un triple orden de objetivos.

En primer lugar, se trata de garantizar la aplicación efectiva y homogénea en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid de la modificación que en la duración de jornada de trabajo ha introducido la disposición adicional primera de la Ley 6/2011 .

En segundo término, estas Instrucciones se ciñen de manera estricta a la habilitación conferida por la citada disposición adicional, de modo que se orientan en esencia a la determinación de la jornada, sin entrar a regular otros aspectos adicionales relativos a los tipos de jornada, forma de cumplimiento y demás cuestiones que, respecto a la prestación de sus servicios por parte de los empleados públicos, se encuentran detallados en las diversas normas convencionales. Se trata por consiguiente de fijar unas Instrucciones generales para la organización de los servicios en atención al nuevo marco establecido por la disposición adicional primera de la Ley 6/2011 , y de acuerdo en todo caso con la capacidad de organización y dirección inherente a las Administraciones Públicas.

Por último, las presentes Instrucciones responden a la voluntad de combinar el establecimiento de criterios uniformes, con la necesaria flexibilidad para su adaptación a las distintas realidades de la Administración Autonómica.

III.- Por otra parte, en cumplimiento de lo establecido en el apartado primero de la propia disposición adicional primera de la Ley 6/2011 , así como en el artículo 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público , en relación con el artículo 37.1.m) del mismo texto legal , se ha desarrollado un intenso proceso negociador respecto de la forma de aplicación de la modificación de la jornada realizada por aquella.

Así, en primer lugar y con la finalidad de permitir que el incremento de la jornada se ajuste de la manera más adecuada a la estructura de los distintos órganos y unidades que integran la Administración Autonómica, reflejado igualmente en la diversidad de calendarios laborales, se ha intentado en cada uno de los ámbitos de representación unitaria (Juntas de Personal y Comités de Empresa) la adopción de acuerdos para la adaptación de esos calendarios laborales a las modificaciones introducidas por la disposición adicional primera de la Ley 6/2011 , con un total de 37 reuniones celebradas.

No habiendo sido posible alcanzar acuerdos en dichos ámbitos por la posición de los representantes sindicales de no considerar los mismos como los adecuados para desarrollar el correspondiente proceso de adaptación, la cuestión ha sido elevada a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, en la que ha sido objeto de tratamiento y negociación en sus sesiones de 19 de diciembre del pasado año, de 16 y 27 de enero y de 3, 10, 20 y 27 de febrero.

Ante la falta de acuerdo en esa Mesa de Negociación y siendo necesario adoptar una decisión para dar cumplimiento al mandato legal, se hace precisa la aprobación de las presentes Instrucciones, que se dictan en el ejercicio de las potestades de autoorganización y dirección de los servicios, y de organización del trabajo, reconocidas por las disposiciones legales vigentes, y sin perjuicio de que en un futuro puedan ser objeto de adaptación en su contenido en el supuesto de que se llegara a algún acuerdo, tanto en el ámbito de dicha mesa, como en los ámbitos sectoriales y departamentales oportunos.

IV.- Las presentes Instrucciones, en suma, se limitan a dar cumplimiento al mandato de la disposición adicional primera de la Ley 6/2011, de 28 de diciembre , tienen por destinatarios el personal funcionario y laboral al que afecta el párrafo tercero del apartado primero de dicha disposición, y entenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012, sin perjuicio de su posible prórroga hasta que sean sustituidas por otras o por una disposición legal o convencional que afecte a su contenido.

V.- En virtud de cuanto antecede, de conformidad con lo previsto en la referida disposición adicional primera de la Ley 6/2011, de 28 de diciembre , una vez llevada a cabo la negociación en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, y en uso de las facultades conferidas por los artículos 17.a) del Decreto 94/2010, de 29 de diciembre , por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Justicia, y 3.4 del Decreto 74/1988, de 23 de junio, por el que se atribuyen competencias en materia de personal, se dictan las siguientes instrucciones".

9. Antes y después de la publicación de esas Instrucciones la CM mantuvo con las organizaciones sindicales y representantes unitarios de personal de los empleados públicos diversas reuniones sobre la aplicación de la disposición final de la Ley 6/11. Tales reuniones tuvieron lugar en fechas 16/1/2012, 20/1/12, 25/1/12, 26/1/12, 27/1/12, 30/1/12, 21/1/12, 1/2/12, 2/2/12, 3/2/12, 10/2/12, 20/2/12, y 27/2/12, según prueba documental, se da por reproducida.

10. Las reglas concretas de aplicación de referencia son las siguientes:



"Primero. Objeto

Las presentes Instrucciones tienen por objeto adecuar los calendarios laborales vigentes, incluido los sistemas de seguimiento horario, a las medidas de reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos, consistentes, por un lado, en una jornada ordinaria de trabajo con un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos y, por otro lado, que, con carácter general, el número máximo anual de días de asuntos particulares será de seis.

Segundo. Ámbito de aplicación

1. Las presentes Instrucciones tendrán por destinatarios a:

a) El personal funcionario de Administración y Servicios, con excepción del destinado en el ámbito del Servicio Madrileño de Salud.

b) El personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Comunidad de Madrid. 2. Por lo que se refiere al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia del ámbito de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en los artículos 500 y 503 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, se estará a lo dispuesto por la Administración General del Estado para dicho colectivo.

No obstante lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el apartado 4 del citado artículo 500, el calendario laboral que para dicho ámbito se apruebe por la Administración de la Comunidad de Madrid conforme al procedimiento previsto en el mismo habrá de ajustarse, en todo caso, a los principios y criterios que conforman la presente instrucción en todo aquello en lo que no contradigan lo dispuesto por la normativa estatal de obligado cumplimiento.

Tercero. Nuevas jornadas.

1. Jornada ordinaria: Tendrá un promedio semanal de 37 horas y 30 minutos, con una duración de horas y jornadas anuales en función de las necesidades organizativas de los centros, con las siguientes alternativas de distribución:

a) 1.650 horas anuales a realizar en 220 jornadas de trabajo anual.

b) 1.645 horas anuales a realizar en 235 jornadas de trabajo anual.

Con carácter general el horario de obligado cumplimiento en turno de mañana será de 9.00 a 14.30 horas y en turno de tarde de 15.00 a 20.00 horas.

En aquellos supuestos en que la prestación de la jornada ordinaria se efectúe en turnos de trabajo, siempre que la organización del servicio lo permita se optará preferentemente por mantener los turnos existentes e incrementar el número de jornadas anuales en la proporción necesaria para completar las horas totales de duración anual establecidas en los apartados a) o b) anteriormente fijados.

2. Jornada nocturna: Tendrá una duración de 1.470 horas anuales a realizar en 147 jornadas de trabajo al año.

3. Jornadas especiales:

A) Las jornadas de 24 horas existentes en los diversos ámbitos experimentarán un incremento anual de 4 jornadas de trabajo. En el correspondiente calendario laboral se podrán concretar los sistemas de cumplimiento de las mismas por realización de jornadas completas, parciales o establecimiento de bolsa equivalente de hora, así como la distribución por finalidad formativa, preventiva o prestacional.

B) Jornadas de 12 horas existentes en los diversos ámbitos experimentarán un incremento anual de 8 jornadas de trabajo. En el correspondiente calendario laboral se podrán concretar los sistemas de cumplimiento de las mismas por realización de jornadas completas, parciales o establecimiento de bolsa equivalente de hora, así como la distribución por finalidad formativa, preventiva o prestacional.

C) El resto de jornadas especiales experimentarán el mismo incremento porcentual anual efectuado en la jornada ordinaria de trabajo, debiendo ser distribuido dicho incremento anual preferentemente en un mayor número de jornadas completas de trabajo, salvo que en los respectivos ámbitos se acuerde, en el correspondiente calendario laboral, que dicho incremento sea aplicado, de forma total o parcial, a la jornada diaria o semanal.

4. Adaptaciones de modificaciones de jornada: El régimen de las modificaciones de jornadas derivadas de reducciones de jornada por las circunstancias legalmente previstas, jornadas en contratos de relevo o jubilaciones parciales cuando así proceda, dispensas por acumulación de créditos horarios u otros motivos



de similar naturaleza experimentarán las adaptaciones procedentes de acuerdo con las nuevas jornadas de referencia anteriormente establecidas.

5. Distribución irregular de la jornada: Sin perjuicio de lo que derive de los apartados anteriores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1 995, de 24 de marzo, para el conjunto del personal laboral podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año el 5 por 100 de la jornada de trabajo, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Cuarto. Jornada del personal laboral incluido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, que presta sus servicios en instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud

1. Jornada laboral efectiva ordinaria:

a) La jornada laboral efectiva ordinaria del personal laboral incluido en el Convenio Colectivo de la Comunidad de Madrid y que presta servicios en centros asistenciales del Servicio Madrileño de Salud será, con carácter general, de 37 horas y media de promedio semanal, quedando fijada en cómputo anual en el número de horas efectivas de trabajo siguiente:

1. Turno diurno: 1.645 horas.

2. Turno nocturno: 1.470 horas.

b) Jornada laboral efectiva ordinaria del personal laboral del SUMMA 112: La jornada laboral efectiva del personal laboral incluido en el Convenio Colectivo de la Comunidad de Madrid que presta servicios en todos los dispositivos asistenciales del SUMMA 112, y en concreto en el Centro Coordinador de Urgencias (CCU), Centro de Urgencia Extra-hospitalaria (CUE), Unidades de Atención Domiciliaria (UAD), Servicios de Urgencia de Atención Primaria (SUAP), Vehículos de Intervención Rápida (VIR) y Unidades de Vigilancia Intensiva (UVI) móviles queda fijada en 1.536 horas efectivas de trabajo en cómputo anual.

2. Organización para el cumplimiento de la jornada en los centros: Los Gerentes de hospitales, otros centros asistenciales y el Gerente del SUMMA 112, dentro de la capacidad organizativa que les corresponde, deberán establecer la programación funcional que permita el cumplimiento de la jornada legalmente establecida, respetando, en todo caso, los descansos establecidos en la normativa de aplicación.

a) Personal laboral que presta servicios en atención hospitalaria y otros centros asistenciales.

1. Personal en turno diurno:

* Personal que realiza guardias: A efectos del cómputo de la jornada anual, el personal que realice guardias podrá completar dicha jornada ordinaria de lunes a viernes a cargo de las horas de guardia que tenga programadas.

* Personal que realiza prolongaciones de jornada con cargo a programas especiales: A efectos del cómputo de la jornada anual, este personal podrá completar dicha jornada con el cómputo de las horas de prolongación de jornada realizadas de lunes a viernes con cargo a los mencionados programas.

* Personal que realiza exceso de jornada: A los efectos del cómputo de la jornada anual, este personal podrá completar dicha jornada con el cómputo de las horas que realicen por este concepto.

* Personal que no realiza guardias ni participa en programas especiales:

Este personal podrá completar dicha jornada de lunes a viernes con la realización de módulos en distinto horario al que está adscrito. A estos efectos, podrán programarse módulos semanales, mensuales o trimestrales, o cualquier otra programación que estimen necesaria los Gerentes para facilitar el cumplimiento de la jornada.

* Personal laboral en formación mediante el sistema de residencia: A los efectos del cómputo de la jornada efectiva anual que debe realizar este personal, y teniendo en cuenta la relación laboral especial de residencia, que obliga simultáneamente a recibir una formación y a prestar un trabajo que permitan al especialista en formación adquirir las competencias profesionales, podrán programarse módulos de actividad en la jornada de lunes a viernes, en los que se podrán realizar sesiones clínicas, actividad formativa, investigadora y asistencial, dentro de sus programas formativos, dedicando a cada una de dichas actividades un 25 por 100 de las horas comprendidas en dichos módulos de actividad. 2. Personal en turno nocturno: El personal que realice turno fijo nocturno deberá cumplir la jornada anual establecida con la realización del trabajo efectivo en 147 noches al año.



b) Personal laboral que presta servicios en el SUMMA112: El Gerente del SUMMA112, dentro de la capacidad organizativa que le corresponde, podrá establecer la programación funcional en todos los dispositivos asistenciales contemplados en el punto 1.b) del presente apartado, para el cumplimiento de la jornada anual establecida, conforme a los módulos actuales de 12 y 24 horas.

3. Seguimiento de la aplicación de la jornada: Las Gerencias de los centros hospitalarios, otros centros asistenciales y del SUMMA 112 comunicarán, con carácter mensual a la Dirección General de Recursos Humanos del SERMAS mediante el procedimiento que al efecto se establezca, los datos correspondientes al cumplimiento de la jornada objeto de las presentes instrucciones.

Quinto.- Calendarios laborales

1. Los calendarios laborales se ajustarán a lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 6/2011, de 28 de diciembre, y a las presentes Instrucciones, teniéndose en cuenta la normativa convencional de aplicación.

2. En los diferentes calendarios laborales se establecerán los nuevos horarios de trabajo que, en su caso, resulten de la aplicación de los incrementos de jornada anteriormente expuestos, pudiéndose incorporar sistemas de flexibilidad horaria que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral siempre y cuando no impliquen menoscabo en la realización efectiva de la jornada de trabajo.

Tampoco podrán incorporar los calendarios laborales solape alguno entre los turnos de trabajo distinto de los actualmente existentes, ni podrá incrementarse la duración de los solapes ya previstos.

No podrá preverse ningún tipo de modulaciones en la jornada de trabajo para los periodos veraniegos o con ocasión de festividades locales o nacionales que supongan menoscabo en el promedio semanal, en cómputo anual, de 37 horas y 30 minutos.

3. La forma de aprobación, contenido, plazos, órganos competentes y demás cuestiones formales o sustantivas que afecten a los calendarios laborales se ajustarán a lo establecido en las normas convencionales o en las disposiciones generales que en cada ámbito sean de aplicación.

Sexto.- Sistemas de seguimiento del control horario

Con independencia de los sistemas actuales de control horario existentes, que deberán ser objeto de adaptación inmediata a lo previsto en estas Instrucciones, progresivamente todas las Unidades habrán de tener implantado un método electrónico (FIVA u otro instrumento informático similar) como sistema de seguimiento de control horario, el cual será compatible con cualquier otro elemento adicional de control horario que se considere procedente mantener o aplicar en cada ámbito.

Séptimo.- Efectos

Las presentes Instrucciones tendrán efectos a partir del día siguiente a su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2012".

11. Se están negociando entre las partes procesales los calendarios de aplicación de las citadas Instrucciones".

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT); de FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA, FEDERACION DE SANIDAD y SECTORES SOCIO-SANITARIOS y FEDERACION DE ENSEÑANZA DE CC.OO.; de COALICION SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE MADRID (CSIT-UP) y como parte interesada: de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSI-F).

SEXTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 30 de octubre de 2012 se procedió a admitir el citado recurso y habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 19 de septiembre de 2013, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- En el presente recurso de casación común se combate la sentencia de conflicto colectivo dictada en instancia por la Sección 1ª de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid el 17 de abril de 2012 (autos nº 7/12), que desestima en su integridad la demanda interpuesta de forma conjunta por los sindicatos UGT, CCOO y CSIT-UP contra la Comunidad de Madrid (CAM) y la central sindical CESIF-F, central ésta que, pese a constar como demandada, suscribe también el recurso de casación.



La demanda postula los siguientes pronunciamientos:

- 1) Que la decisión adoptada por la CAM, "alterando el régimen de la jornada laboral y retribuciones", modifica sustancialmente las condiciones de trabajo del personal de la demandada al haberse adoptado sin respetar el procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y "sin acreditación de las causas justificativas allí contenidas".
- 2) Que dicha decisión es nula y en consecuencia se condene a la CAM a que reintegre a todos los trabajadores laborales afectados por el conflicto a su situación anterior relativa a jornada, turnos, horario, descanso semanal y vacaciones;
- 3) Que la decisión de la CAM se ha producido "en todo caso y además" con vulneración de los derechos a la negociación colectiva y, por ende, a la libertad sindical de las organizaciones demandantes y en consecuencia de declare la nulidad radical de las decisiones sobre jornada y retribuciones y, por tanto, se ordene el cese inmediato de la actuación contraria al referido derecho fundamental, ordenando la obligación de la CAM de negociar con los sindicatos demandantes, y en el seno de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo abierta, todo lo relativo al régimen de la jornada laboral, turnos, horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones, y
- 4) Con carácter subsidiario, para el caso de que se entendiera que no se daba la modificación sustancial de condiciones de trabajo que contempla el art. 41 ET, que se declare que la tan repetida decisión "es contraria a derecho por inaplicación e interpretación errónea de los artículos 3, 34.1.º y 83 y ss. del Estatuto de los Trabajadores; de los artículos 7, 32, 37.1 letra m) y 47 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación todos ellos, con el Capítulo VII [jornada, turnos, horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones] artículos 23 y ss. del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid 2004-2007 y 35 y siguientes del mismo convenio y por lo tanto anule y condene a la Comunidad de Madrid a estar y pasar por tal declaración".

SEGUNDO .- 1. Como adelantamos, la sentencia impugnada desestima íntegramente la demanda después de transcribir en su declaración de hechos probados gran parte de las disposiciones legales -estatales y autonómicas- y convencionales relacionadas con el objeto del litigio, incluidos algunos actos del proceso de elaboración de las primeras, como alguna enmienda propuesta e incorporada al texto inicial de la principal norma autonómica en cuestión (la disposición adicional primera de la Ley 6/2011 de la CAM sobre reordenación del tiempo de trabajo de los empleados de su sector público: h.p. 6º y 7º), así como varios pasajes de las "Instrucciones" emitidas por la Dirección General de la Función Pública de la CAM en desarrollo de la misma y publicadas en el BOCAM DEL 29-2-2012 (h.p. 8º y 10º), y las fechas de las 13 reuniones que, antes y después de su publicación, mantuvo la CAM con las organizaciones sindicales y representantes unitarios de personal de los empleados públicos sobre su contenido (h.p. 9º). La sentencia también da cuenta de que "se están negociando entre las partes procesales los calendarios de aplicación de las citadas Instrucciones" (h.p. 11º).

2. Tras rechazar fundadamente las excepciones de incompetencia de jurisdicción e inadecuación de procedimiento opuestas en el acto del juicio por la Administración autonómica demandada, cuestiones sobre las que, lógicamente, nada dice el recurso, la resolución impugnada, partiendo de que "lo cuestionado no son tanto las Instrucciones de referencia cuanto la disposición final primera de la Ley de la CM 6/11, ya que aquéllas son fiel transcripción de ésta" y, por tanto, dando por sentado que "el punto principal de debate se centra en la duración de la jornada laboral que establece esa ley, ya que todo lo demás (permisos, retribuciones, etc.) no es sino consecuencia de esa medida", alcanza la solución desestimatoria en razón a los extensos y muy complejos argumentos que contiene (igual que el voto particular que pretende contrarrestarlos) y que, dejando al margen las especulaciones sobre normas futuras que la propia resolución efectúa, aún a riesgo de incurrir en una excesiva simplificación, podemos resumir así:

a) Al cuestionarse en primer lugar la capacidad normativa de la CAM para regular la materia objeto de debate, pues se predicaba por los sindicatos actores la competencia exclusiva del Estado sobre ella, y tras respaldar su resolución en términos generales en la STC 36/2012 y, respecto al personal adscrito a la administración de justicia, en la STC 105/2000 que transcribe en parte, rechaza "en todo caso" la posición de los demandantes porque es la propia regulación estatal en esa materia (el RD- ley 20/2011, de 30 de diciembre) la que, en su art. 4, establece que "a partir de 1 de enero de 2012, y para el conjunto del sector estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos", "y [dice la sentencia] esta duración coincide con la fijada por las previsiones de la Ley de la CM 6/11";

b) "la determinación de la duración máxima de la jornada laboral [dice] es competencia exclusiva estatal, conforme al art. 149.1.17 CE"; "la duración de la jornada laboral de las distintas Administraciones públicas dentro de ese límite impuesto por el Estado es competencia de éstas, conforme entendemos resulta de las



previsiones del art. 149.1.18 CE puesto en relación con la ley 7/07, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público", norma esta última que, según concluye, "resulta aplicable al personal laboral al servicio de la CM";

c) Respecto a la imputación de los demandantes de que la decisión de la CAM (decisión que hemos de entender referida sobre todo a la disposición final primera de la Ley autonómica 6/2011, puesto que, como vimos, las "Instrucciones" publicadas en el BOCM del ... , prácticamente, no son más que trasunto de aquélla) "vulnera el derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva", con respaldo en la STC 210/1990 y, sobre todo, en el ATC 85/2011 , del Pleno, que también transcribe en parte, la sentencia impugnada concluye que "la regulación de la L 6/11 de la CM no contraviene el derecho fundamental alegado en demanda", máxime si, tal como así mismo dice de modo literal, "está fuera de duda que este Tribunal no puede cuestionar la legalidad de la tramitación legislativa de la repetida ley 6/11. Como tampoco que a partir de su publicación no era negociable el acatamiento a una ley, sino la aplicación de sus medidas para los diversos colectivos de trabajadores afectados, que es lo que se hizo mediante las negociaciones que hemos indicado en el hecho declarado probado noveno. Parte de ellas, las previas al dictado de las Instrucciones controvertidas en este litigio, se desarrollaron en el seno de la Mesa General de Negociación de la Función pública; parte, las posteriores, en los ámbitos de aplicación correspondientes";

d) En contra de lo que, al parecer, postulaban los demandantes, la Sala de Madrid, con respaldo en doctrina jurisprudencial (TS 26-5-2009, R. 116/00 , y las que en ella se citan), asegura que no existe el deber de alcanzar un acuerdo con los representantes de los sindicatos ni, de existir, formaría parte del derecho fundamental que se invoca;

e) La Sala "descartadas las razones que permitirían plantear cuestión de inconstitucionalidad contra la disposición final primera de la ley de la CM 6/11 ", termina desestimando la demanda porque las "Instrucciones" directamente combatidas "son solo fiel reproducción de la ley de la que tren causa", a lo que además añade, con cita también de la STC 210/1990 y de otros precedentes del propio Tribunal sentenciador, que, por eso mismo, la decisión, en absoluto comparable con el caso resuelto por la STS 16-5-2011 (R. 197/10), no necesita que se siguiera el trámite establecido en el art. 41 ET ;

f) En definitiva, y con cita también de varias sentencias dictadas por esta Sala IV del Tribunal Supremo (SSTS 18-10-2011, R. 61/11 , 19-12-2011, R. 64/11 , 31-1-2012, R. 184/10 , y 10-2-2012, R. 107/11), la resolución combatida sostiene que las "Instrucciones" 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 empeoran sus condiciones laborales, habiéndose convalidado constitucionalmente tales medidas, según hemos visto".

TERCERO .- 1. El recurso de casación común lo interponen conjuntamente los sindicatos demandantes, al que, como vimos, se añade el inicialmente demandado, solicitando en su primer motivo, con amparo en el art. 207.e) de la LRJS , el planteamiento por esta Sala de cuestión de inconstitucionalidad, por entender, en síntesis, que la norma legal autonómica aplicada por la resolución recurrida es contraria a la Constitución tanto porque invade competencias exclusivas del Estado como porque, por su contenido, vulnera el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva. Además considera que la sentencia infringe el art. 34.1 ET , en relación con el 35.2 de la propia Constitución, y que el "conflicto normativo" que, también a su entender, se produce entre ambos preceptos debe conducir a ese mismo planteamiento de la cuestión ante el máximo interprete de nuestra norma suprema.

Este primer motivo debe rechazarse, en primer lugar, por las propias razones que esgrime la sentencia recurrida al desestimar esa misma petición, es decir, porque, en todo caso, es la regulación estatal, plasmada en términos prácticamente iguales y con idéntica vigencia (desde el 1-1-2012 en ambos casos) que la norma autonómica. Por ello, incluso dejando al margen ese "inextricable universo de las competencias", al decir de doctrina autorizada, que nuestra Constitución diseña, y sin necesidad siquiera de acudir a la doctrina constitucional representada por las SSTC 105/2000 y 36/2012 ni a la cláusula de prevalencia que contiene el art. 149.3 de la Constitución , siendo ciertamente idénticos los términos de una y otra normativa, parece obvio que resulta innecesario plantear la cuestión porque, en definitiva, la validez del fallo no depende sólo de la disposición autonómica que los recurrentes cuestionan sino de la norma estatal con la que coincide en contenidos y en ámbito temporal de aplicación.

Por otra parte, la tacha de inconstitucionalidad que los recurrentes quieren atribuir al Decreto-ley autonómico 6/2011, tampoco puede compartirse porque, como esta Sala ya ha decidido en asuntos que guardan una clara identidad de razón con éste (por todas, SSTS 19-12-2011, R. 64/11 ; 16-1-2012, R. 13/11 ; 31-1-2012, R. 184/10 ; 10-2-2012, R. 107/11 ; 23-2-2012, R. 146/11 ; 14-3-2012, R. 112/11 ; 17-4-2012, R. 144/11 ; 18-4-2012, R. 192/11 ; 23-4-2012, R. 186/11 ; 30-4-2012, R. 187/11 ; 17-5-2012, R. 252/11 ; 13-6-2012, R. 181/11 ; 5-7-2012;



R. 243/11 , y 16-7-2013, R. 68/2012 -esta última casi idéntica a este litigio-, y las que en ellas se citan), y en la misma línea argumental empleada por el Tribunal Constitucional, entre otros, en sus Autos nº 85/2011 y 104/2011 , la limitación o, si se quiere, reducción de derechos que se acuerda en el ámbito autonómico de referencia, igual que la experimentada en el ámbito Estatal, no infringe ningún precepto constitucional o estatutario. Por último, respecto al derecho a la negociación colectiva como integrante de la libertad sindical, como también hemos declarado con reiteración, la misma Constitución (art. 9.1) garantiza los principios de legalidad y jerarquía normativa y, conforme al art. 3.1.a) del Estatuto de los Trabajadores , las disposiciones legales prevalecen sobre cualquier otra fuente de la relación laboral. Es claro, pues, que el Decreto-Ley 6/2011 no vulnera el derecho de libertad sindical, tal como ha entendido el Tribunal Constitucional y esta propia Sala en las resoluciones arriba mencionadas. No queda, en fin, sino reiterar nuestra anterior conclusión: que lo acordado en Convenio Colectivo puede ser modificado por Ley posterior y que ello no vulnera los arts. 28 , 37.1 y 86.1 de la Constitución .

2. El segundo motivo del recurso, amparado en el mismo precepto procesal que el anterior, denuncia la infracción del art. 41 del ET porque, en esencia, al entender de los recurrentes, para llevar a cabo el incrementado horas de trabajo que, al parecer, comporta la disposición adicional primera de la Ley autonómica 6/2011, debieron seguirse los tramites previstos en el art. 41 del ET .

Tampoco este motivo puede prosperar, como se desprende de la doctrina expuesta por el TC, entre otras, en su sentencia 210/90 y en los AATTCC 85/2011 y 179/2011 , y como esta Sala viene sosteniendo con reiteración en resoluciones que analizan similar problemática (por todas, STS 28-9-2012, R. 3/12 , y las que en ella se citan de 19-12-11, R. 64/11 , y 18-10-11, R. 61/11), porque -reiteramos- la ley prevalece sobre el convenio y no es este el caso de una modificación de las condiciones de trabajo acordada unilateralmente por el empresario, por lo que la negociación, si la hubiere, no resulta obligatoria y, en todo caso, habría de contraerse a "instrumentar la reducción impuesta por mandato legal".

3. Los dos últimos motivos, amparados en el mismo precepto procesal que los anteriores (art. 207.e LPJS), por constituir en realidad, tal como pone de relieve acertadamente el Ministerio Fiscal, reiteración de los argumentos de aquéllos, también han de ser desestimados. El primero denuncia la infracción de los arts. 28 y 37.1 de la Constitución en relación con los arts. 34.1 y 83 del ET y 32 del EBEP , y el segundo la vulneración igualmente del mismo art. 28 de la Norma Suprema. Los argumentos antes expuestos y la mencionada y reiterada doctrina de esta Sala al respecto, en definitiva, determinan la desestimación del recurso.

4. Procede, pues, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, desestimar el recurso y, en consecuencia, confirmar la sentencia impugnada. Sin costas conforme a lo previsto en el art. 233.2 LPL/1995 .

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

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto en nombre y representación de UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT); de FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA, FEDERACION DE SANIDAD y SECTORES SOCIOSANITARIOS y FEDERACION DE ENSEÑANZA DE CC.OO.; de COALICION SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE MADRID (CSIT-UP) y como parte interesada: de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF-F), contra sentencia de fecha 17 de abril de 2012 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid , en el procedimiento nº 7/2012, promovido por los ahora recurrentes contra COMUNIDAD DE MADRID sobre Conflicto Colectivo. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Organismo 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. Jose Luis Gilolmo Lopez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.