



Roj: **STS 3651/2022 - ECLI:ES:TS:2022:3651**

Id Cendoj: **28079140012022100732**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **07/10/2022**

Nº de Recurso: **144/2020**

Nº de Resolución: **819/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 9007/2020,**
STS 3651/2022

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 819/2022

Fecha de sentencia: 07/10/2022

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 144/2020

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 05/10/2022

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes

Procedencia: T.S.J.MADRID SOCIAL SEC.2

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: TDE

Nota:

CASACION núm.: 144/2020

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 819/2022

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance



D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 7 de octubre de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid (CSIT Unión Profesional) representada por el letrado D. Gonzalo Manuel de Federico Fernández, contra la sentencia de 15 de julio de 2020, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el procedimiento núm. 73/2020, seguido a instancia de CSIT Unión Profesional (Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid) contra Madrid Digital (Organismo Autónomo de la Comunidad de Madrid), Sindicato CCOO (Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, FSC-CCOO), Sindicato UGT (Federación de Empleados y Empleados Públicos de los Servicios Públicos de Madrid), Sindicato SITI y Sindicato Somos Sindicalistas sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la letrada de la Comunidad de Madrid, en representación de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid (Agencia Madrid Digital).

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.ª María Luz García Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación del sindicato CSIT Unión Profesional (Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid), se presentó demanda de conflicto colectivo frente a Madrid Digital (Organismo Autónomo de la Comunidad de Madrid), Sindicato CCOO (Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, FSC-CCOO), Sindicato UGT (Federación de Empleados y Empleados Públicos de los Servicios Públicos de Madrid), Sindicato SITI y Sindicato Somos Sindicalistas, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se: "reconozca tras la estimación de las pretensiones de esta parte, "y en virtud del derecho reconocido a los trabajadores **laborales** comprendidos dentro de la normativa de aplicación del Estatuto del Empleado Público y artículo 41.1 del III Convenio Colectivo de aplicación al colectivo afectado, (tras el cumplimiento de la Comunidad de Madrid, de los requisitos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto en el 2018, y en su consecuencia, se condene a los aquí demandados a estar y pasar por tal declaración y a reconocer el derecho del personal **laboral** de Madrid Digital de la Comunidad de Madrid, a tener la jornada ordinaria de 35 horas semanales ya negociada en su convenio y suspendida posteriormente por la Ley 6/2011 de 28 de Diciembre...".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- En fecha 15 de julio de 2020, se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en la que consta el siguiente fallo: "Que, desestimando la demanda interpuesta por Sindicato CSIT UNIÓN PROFESIONAL (Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid) en proceso de conflicto colectivo seguido contra MADRID DIGITAL, ORGANISMO AUTÓNOMO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, SINDICATO CCOO (Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, FSC-CCOO), Sindicato UGT (Federación de Empleados y Empleados Públicos de los Servicios Públicos de Madrid), Sindicato SITI y Sindicato SOMOS SINDICALISTAS, debemos absolver y absolvemos a la parte demandada de los pedimentos de la demanda".

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

"PRIMERO.- El presente Conflicto Colectivo afecta a la totalidad de la plantilla de trabajadores **laborales** fijos y temporales que prestan servicios para Madrid Digital, Organismo Autónomo de la Comunidad de Madrid dependiente de la Consejería de Hacienda, que se rige en las **relaciones** que mantiene con sus trabajadores por el III Convenio Colectivo de la Agencia de Informática y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid (ICM, actualmente Madrid Digital), publicado en el BOCM el 19 de Marzo de 2008, y en lo no previsto por dicha norma, por el Estatuto Básico de Empleado Público.- En concreto, el conflicto aquí planteado afecta a unos 700 trabajadores, de las diferentes categorías **laborales** que existen en la citada Agencia (ICM) actual Madrid Digital, y que desempeñan su trabajo bajo **relación** contractual de carácter **laboral**, entre los cuales se encuentra personal que trabaja tanto en centros de Madrid como de Móstoles.

SEGUNDO.- El colectivo afectado por el conflicto, en lo que aquí interesa, ha pasado por distintas fases:

a) PRIMERA FASE: (Desde la publicación del Convenio Colectivo hasta el año 2012). En el Convenio Colectivo de ICM, actual Madrid Digital (Publicado en el BOCAM núm. 67 de 19 de Marzo de 2008), que fue prorrogado por ultractividad, en su artículo 41, apartado I, se establece que los trabajadores de la demandada -tienen



derecho a las 35 horas semanales de jornada ordinaria de trabajo. Y dichos trabajadores vinieron disfrutando de la citada jornada Ordinaria desde la firma del Convenio Colectivo, hasta que el día 30 de Diciembre de 2011 y con efectos a partir del 1 de Enero de 2012, en cumplimiento de la Ley 6/2011 de 28 de Diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, por parte de la Jefatura del Área de **Relaciones Laborales** se les comunicó que la jornada pasaba a ser de 37 horas y media semanales.

b) SEGUNDA FASE: (De 1 Enero 2012 hasta 25 de Noviembre de 2019).- El 25 de Noviembre de 2019, por parte de la Sección Sindical del CSIT Unión Profesional, se presentó escrito (Doc. Nº 1 que acompaña a la demanda, cuyo contenido se da por reproducido), en que se expone:

1) Que según el informe de grado de cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria y de deuda pública y de la regla de gasto de 2018, con fecha 25 de Octubre de 2019, la Comunidad de Madrid ha cumplido:

a. El Objetivo de estabilidad presupuestaria.

b. El Objetivo de Deuda Pública.

c. La Regla de Gasto.

2) Que conforme la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaria de Estado de la Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, se establece en su punto cuarto que: "Cuarto: Medidas en Materia de Jornada de Trabajo y de Conciliación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

1. La jornada ordinaria de un trabajo común a todas las Administraciones Públicas se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes. o que en su caso se establezcan. Cada Administración Pública, previa negociación Colectiva, podrá establecer en sus calendarios **laborales** bien otras jornadas ordinarias de trabajo, bien un reparto anual de la jornada de atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubiesen cumplido los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto.

Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada una de las Administraciones del objetivo establecido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % en cada uno de sus ámbitos.

3) Y se les requiere para que, dado que, la aplicación de las 37,5 horas semanales fueron de aplicación inmediata por parte de la Dirección, sin negociar nada con los representantes de los trabajadores, ni esperando las Instrucciones al respecto de la propia Comunidad de Madrid, se produzca una aplicación inmediata de las 35 horas semanales toda vez que se han cumplido las condiciones de deuda, gasto y estabilidad presupuestaria, y teniendo en cuenta que la jornada ya fue negociada y se encuentra en vigor, conforme al Convenio Colectivo de la demandada.

TERCERO.- La Comisión Negociadora, integrada, de un lado, por la representación de la Comunidad de Madrid y, de otro, por las organizaciones sindicales, CC.OO, UGT y CSIT-UP (actual CSIT UNIÓN PROFESIONAL, Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid, formando igualmente parte del comité de empresa SOMOS y SITI, firmó el III Convenio Colectivo de la Agencia de Informática y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid, 2006-2009.

En el ámbito del Convenio Colectivo el nivel de representatividad es el siguiente:

CC.OO....49 %...6 representantes

CSIT-UP...3%...4 representantes

UGT...47 %...4 representantes

Por resolución de 8 de Enero de 2008 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, se procedió al registro, depósito y publicación, del citado Convenio Colectivo de la Agencia de Informática y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid (BOCM no 67 de fecha 19 de marzo de 2008.- Como resultado de las elecciones sindicales de 2015, la composición del Comité de Empresa se encuentra formada por: CCOO, CSIT UNIÓN PROFESIONAL, UGT, SOMOS Y SITI".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación legal de Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid (CSIT Unión Profesional), siendo admitido a trámite por esta Sala.



SEXTO.- Impugnado el recurso por la representación de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid (Agencia Madrid Digital), se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 5 de octubre de 2022, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid ha dictado sentencia el 15 de julio de 2020, en el proceso de conflicto colectivo seguido a instancia de la Coalición Sindical Independiente de trabajadores de Madrid (CSIT Unión Profesional,) en la que desestima la demanda, absolviendo a los demandados de los pedimientos formulados en ella, consistentes en reconocer el derecho del personal **laboral** al servicio de la demandada a tener una jornada ordinaria de 35 horas semanales, según dispone el art. 41.1 del III Convenio Colectivo de la Agencia de Informática y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid (ICM, actualmente Madrid Digital), publicado en el Boletín Oficial autonómico el 19 de marzo de 2008.

Frente a dicha resolución judicial se ha interpuesto por la parte demandante recurso de casación en el que, como único motivo del recurso, denuncia como preceptos vulnerados por la sentencia recurrida el art. 8.2 y 11 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), art. 41.1 del Convenio colectivo de Madrid Digital, la Disposición Adicional 1ª de la Ley 6/2011, de 28 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas, art. 7, 9.3 y 37 de la Constitución Española (CE), y doctrina de esta Sala, recogida en las SSTs de 29 de noviembre de 2017, 21 de diciembre de 2017 y 23 de marzo de 2018.

En esencia, según la parte recurrente, la sentencia recurrida ha interpretado indebidamente aquellos preceptos al desconocer que la jornada de 35 horas ya era disfrutada por el colectivo de afectados por el conflicto, en virtud del mandato convencional, y que la limitación que se produjo a raíz de la crisis y estabilidad presupuestaria, que provocó la eliminación del citado derecho, debió levantarse cuando aquella fue superada sin que ello exija pactar con la Consejería de Hacienda ya que la parte demandada es un ente público con autonomía propia, según la Ley 7/2005 y 9/1990, y por ello no precisa de autorización alguna de aquella consejería.

La parte demandada, Comunidad de Madrid (CAM), ha impugnado el recurso alegando que incurren en causa de inadmisión al limitarse el escrito de interposición a reiterar lo alegado en la instancia, sin fundamentar ni argumentar la infracción normativa que denuncia. En todo caso, considera que la pretensión articulada en la demanda, en tanto afecta al personal al servicio del ente público, queda enmarcada en la normativa de función pública de la Comunidad (Ley 1/1986 y 1/1984), sin perjuicio de que pueda tener un convenio colectivo propio, todo lo cual lleva a justificar el que sus trabajadores estén incluidos en el ámbito de actuación de la Mesa General de Función Pública de la Administración de la CAM, la cual, en reunión de 20 de diciembre de 2019 rechazó lo que ahora se pide en demanda. En todo caso, considera que la reimplantación de la jornada de 35 horas no es posible porque la Ley 6/2011 reordenó los tiempos de trabajo de los empleados públicos a 37 horas y 30 minutos, regulada actualmente en la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para 2018. En definitiva, entiende que aquella previsión convencional quedó sin efecto siendo de aplicación la normativa básica y de general extensión a las administraciones públicas, tal y como se obtiene de la Disposición Adicional 144 de la citada Ley presupuestaria, lo que lleva al principio de jerarquía normativa, con cita de las STS de 24 de abril de 2012, rec. 60/2012, entre otras. En último caso, para obtener la jornada pretendida, sigue diciendo la demandada, debería darse cumplimiento al mandato de la Disposición Adicional antes invocada. Concluye negando que las sentencias que se invocan en el escrito de recurso, de esta Sala, resuelven un supuesto similar.

El Ministerio Fiscal ha emitido informe considerando que el recurso es improcedente. Entiende que las dos afirmaciones en las que reposa el escrito de interposición del recurso deben ser rechazadas por cuanto que el ente público demandado no goza de autonomía presupuestaria ajena a la Consejería de Hacienda, como se obtiene del art. 10 de la Ley 7/2005. Y respecto de la segunda, la restauración de la jornada prevista en el convenio colectivo se debe desestimar a la vista de lo dispuesto en la D.A 144 de la Ley 6/2018, por lo que no es cuestión que se vincule a la estabilidad presupuestaria sino de una expresa derogación operada por la Ley autonómica 6/2011 y por la posterior estatal de 2018.

SEGUNDO.- Antes de pasar a examinar el motivo del recurso debemos dar contestación a lo alegado por la parte recurrida en su escrito de impugnación del recurso.

El escrito de interposición del presente recurso de casación no incurre en causa de inadmisión por cuanto que, aunque que la parte recurrente insiste en los argumentos ofrecidos en la instancia, es lo cierto que éstos han sido denegados por la sentencia recurrida y lo que realmente está combatiendo en este momento son las razones ofrecidas por la Sala de instancia para con ello interesar que se deje sin efecto su pronunciamiento desestimatorio de la demanda.



Respecto a la falta de fundamentación legal de la infracción normativa que denuncia, ciertamente no recoge el escrito de interposición del recurso una concreta fundamentación de todos y cada uno de los preceptos que dice vulnerados y, desde luego, alguno de ellos no podría ser considerados por esta Sala al ignorar la medida en que, a juicio de la recurrente, hayan podido ser infringidos, pero ello no sucede con otros a los que expresamente hace referencia a lo largo del motivo y que serían suficientes para que esta Sala pudiera dar respuesta a lo planteado por la parte recurrente y, en definitiva, al recurso que se ha interpuesto. En consecuencia, pasamos a examinar si la sentencia recurrida, al desestimar la demanda, ha incurrido en infracción de las normas a las que se refiere la parte, para justificar la revocación de aquélla.

TERCERO.- Según los hechos probados de la sentencia de instancia, inmodificados en este momento procesal, los afectados por el conflicto colectivo estuvieron manteniendo un jornada semanal de 35 horas, en virtud del Convenio Colectivo del Madrid Digital, antes Agencia Informática y Comunicación de la CM -ICM, hasta que, en virtud de la Ley 6/2011, de 28 de diciembre, se les comunicó que su jornada pasaba a ser de 37 horas y media semanales. La Secretaria de Estado de la Función Pública, emitió resolución el 22 de marzo de 2018 en la que se publica el II Acuerdo Gobierno Sindicatos para la mejora del empleo público en cuyo punto cuarto se hacía referencia a la jornada semana de 37 horas y media, "sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que en su caso se establezcan. Cada Administración pública, previa negociación colectiva podrá establecer en sus calendarios **laborales** bien jornadas ordinarias de trabajo...siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubiesen cumplido los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto...". El 25 de noviembre de 2019, la parte demandante, entendiendo que la implantación de la jornada de 37 horas y media no había sido negociada y que se habían cubierto los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y gasto, debía procederse a restaurar la jornada **laboral** convencional.

La Sala de instancia desestima la demanda, tras exponer doctrina general en materia de convenio colectivos y su interpretación, acude a la Disposición Adicional 144 de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado y el art. 10 de la Ley 7/2005, de 23 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas de la CAM; para describir la naturaleza de la entidad demandada y el régimen de su personal. En atención a sus previsiones, considera que la Ley 6/2018 deja sin efecto las previsiones que en materia de jornada tuviera los convenios colectivo si bien admite que cada administración pública pueda establecer, previa negociación, otras jornadas ordinarias siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior su cumplieran determinados requisitos. Y ante esta exigencias y dependiendo los organismos, empresas y entes públicos de la CAM en materia económica de la Consejería de Hacienda -según obtiene de su régimen jurídico que también recoge-, considera que debe ser ésta la que debe la que analice y evalúe si concurren esas condiciones a los que se somete la alteración de la jornada de 37 horas y media (que en el ejercicio presupuestario anterior se hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto).

A la hora de resolver el motivo debemos dar por no cuestionada la condición de ente público que ostenta el organismo demandado y que se obtiene del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la CM, y en el que se distribuyó las competencias entre los distintos centros directivos, estableciendo, además, la **relación** de entes y órganos colegiados adscritos a la Consejería, figurando la Agencia de Informática y Comunicaciones de Madrid, actual Madrid Digital, como ente público integrante de la administración institucional. Esta condición de ente público vino dada a raíz de la Ley 7/2005 que, dentro del proceso de racionalización del sector público de la CM, entendió conveniente la evolución jurídica de la citada entidad -hasta entonces organismo autónomo- a fin de que se flexibilizara su funcionamiento pero "sin perjuicio de los controles habituales que para este tipo de entidades la normativa establece, todo lo cual redundaría en una mayor eficiencia en la actividad que realiza y, en definitiva, en la mejora del servicio que la Administración presta al ciudadano", según decía su exposición de motivos, lo que se reguló en su art. 10 en el que su punto dos, apartado 6 señalaba que " En el ejercicio de sus competencias, la Agencia obraría con plena autonomía financiera y de gestión, y operaría bajo los objetivos de horizontalidad y centralización en la gestión de los servicios de informática y comunicaciones de la Administración de la Comunidad de Madrid, que permitan el mejor equilibrio técnico-económico de las soluciones aplicadas y los servicios prestados sin perjuicio de la necesaria atención a las peculiaridades propias de los servicios públicos con **relación** directa con el ciudadano", competencias que se describían en el punto 3, siendo su régimen jurídico el allí fijado y supletoriamente la Ley 9/1990, de 8 de noviembre, reguladora de la Hacienda de la Comunidad de Madrid. Las competencias en materia de personal se ubican en la figura del Consejero Delegado (punto 8 c) del art. 10), describiéndose el régimen jurídico del personal (lo que se realiza en el punto 14) de cuyas previsiones destacamos la que se indica en su apartado 5 diciendo " 5. La Agencia tendrá plena autonomía de gestión de su personal para el más ágil y eficaz cumplimiento de sus fines y objetivos, dentro del marco legislativo y presupuestario aplicable".

Por su parte, y en orden a lo acontecido en el sector público en materia de jornada semanal, el Real Decreto-ley (RDL) 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria tributaria y financiera,



para la corrección del déficit público, para el año 2012, fijó para todo el sector público estatal, la jornada de trabajo en treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 incide en esas medidas ante la situación de crisis. La fijación de aquella jornada también fue adoptada por la CM para sus empleados públicos, lo que realizó por Ley 6/2011, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, fue publicada en el BOCAM de 29/12/11 de la que destacaba su disposición adicional primera que 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", situación que aquí no se cuestiona.

A la vista de que en la decisión de la sentencia de instancia se hace referencia a los requisitos a los que se somete el cambio de la jornada ordinaria en otras especiales, también es necesario referirse a la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, de aplicación al sector público, incluidas las Comunidades Autónomas y resto de entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles y demás entes de derecho público dependientes de las administraciones públicas. Y ello porque establece los principios rectores de la política presupuestaria en el sector, dirigida a la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera cuya instrumentación se recoge en el art. 11 y 13, respectivamente, así como el art. 12 impone la regla de gasto. De esta norma también queremos destacar el art. 17 que se refiere a los informes sobre el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria de deuda pública y de la regla de gasto, que son los requisitos referidos por la Sala de instancia, y en particular su apartado 2 en el que dice lo siguiente: "Antes del 1 de abril de cada año, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, elevará al Gobierno un informe sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública en los Presupuestos iniciales de las Administraciones Públicas. Igualmente, el informe recogerá el cumplimiento de la regla de gasto de los Presupuestos de la Administración Central y de las Comunidades Autónomas. El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas podrá formular las recomendaciones que considere sobre el grado de cumplimiento de los objetivos".

El RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad siguió adoptando una serie de medidas extraordinarias para reducir el déficit público, algunas de las cuales se calificaban de temporales o de aplicación ante circunstancias excepcionales y supeditada a la subsistencia de la difícil coyuntura económica de las cuentas públicas. Entre ellas "También se posibilita, en este caso con carácter excepcional, la suspensión o modificación de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal **laboral**, sólo cuando concorra causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas. Este mecanismo ya estaba previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público y la modificación que ahora se introduce no hace sino aclarar su ámbito de aplicación y homogeneizar su tratamiento, con independencia de que los acuerdos hayan sido adoptados en el ámbito de las mesas generales de negociación o a través de la negociación colectiva de personal **laboral**. En todo caso, se entenderá, entre otras causas o circunstancias, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público". Y en su apartado 5 que "El Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas informará al Consejo de Política Fiscal y Financiera de las Comunidades Autónomas y a la Comisión Nacional de Administración Local, en sus ámbitos respectivos de competencia, sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, de deuda pública y de la regla de gasto. Los informes a los que se refiere este artículo se publicarán para general conocimiento"

Ya entrando en el régimen jurídico del que parte la demanda, la Ley 6/2018 de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en su Disposición Adicional centésima cuadragésima cuarta, sobre jornada **laboral** en el sector público, dispone, en lo que aquí interesa, lo siguiente:

" Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.

A estos efectos conforman el Sector Público: [...]

c) Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las autoridades administrativas independientes, y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia dependientes o vinculadas a una Administración Pública o a otra entidad pública, así como las Universidades Públicas.

[...]

Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios **laborales**, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o



un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

[...].

Tres. Asimismo, las Administraciones Públicas que cumplan los requisitos señalados en el apartado anterior, podrán autorizar a sus entidades de derecho público o privado y organismos dependientes, a que establezcan otras jornadas ordinarias de trabajo u otro reparto anual de las mismas, siempre que ello no afecte al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto, así como al objetivo de temporalidad del empleo público en el ámbito respectivo a que se hace referencia en el apartado Dos anterior.

Cuatro. Quedan sin efecto las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes o que puedan suscribirse que contravengan lo previsto en esta disposición.

Seis. Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.7.^a, 149.1.13.^a y 149.1.18.^a de la Constitución"

Pues bien, reclamándose en la demanda la jornada **laboral** de 35 horas, es evidente que, como recoge la sentencia recurrida, la concesión de la misma requiere que se reúnan las exigencias que se recogen en la Ley de Presupuestos de 2018.

Y ello porque se dejó sin efecto cualquier previsión que en materia de jornada se recogieran en convenios colectivos afectantes al personal **laboral** del sector público, entre los que se encuentra el ente público demandado, cuyo régimen jurídico no incide en aquel mandato legal que, a los efectos de jornada **laboral** del personal a su servicio, debe regir en todo caso por expresa previsión de la citada ley presupuestaria. Por tanto, no se está ante una situación de suspensión del convenio colectivo sino ante un mandato legal que impone una jornada, dejando sin efecto la que pudieran recoger las normas pactadas colectivamente.

Es por ello por lo que el convenio colectivo que pudiera establecer la jornada de 35 horas quedó sin efecto por mandato legal sin que ello implique invadir el ámbito de la negociación colectiva, tal y como ya ha venido entendiendo esta Sala, precisamente a raíz de la implantación de la jornada de 37 horas y media en la citada CM. En efecto, en la STS de 25 de septiembre de 2013, rec. 77/2012, aunque relativa al convenio colectivo para el personal **laboral** de la CAM, que también establecía una jornada de 35 horas semanales y en **relación** con el ámbito de la negociación colectiva, ya señalaba que "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".

A partir de aquí y a los efectos de poder fijar una jornada semanal diferente a la de 37 horas y media, el legislador ha sometido ese distinto régimen no solo a la negociación colectiva, sino que, además, impone que la situación económico financiera de la entidad pública ponga de manifiesto que se han cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gastos (objetivos que vienen regulados en la Ley Orgánica 2/2012, que hemos citado anteriormente). Esto es, a efectos de poder atender el petitum de la demanda y al margen de que la negociación colectiva es la que debe fijar la jornada, es lo cierto que ello requiere de una previa acreditación del cumplimiento de esos objetivos en el ejercicio presupuestario precedente, tal y como ha entendido la sentencia recurrida, lo que implica que se ponga de manifiesto esa situación por medio de un informe que deberá ser emitido por el organismo con competencia en la materia y no consta en los hechos probados nada a tal efecto.

No se trata de que la Consejería de Hacienda u otro organismo que tenga atribuida la competencia para emitir informes favorables sobre aquellos extremos autorice el régimen de jornada **laboral** semanal sino que para negociar la que se desee, es preciso partir del cumplimiento de esos objetivos a los que se vincula la posibilidad de separarse de la jornada de 37 horas y media.

Finalmente, indicar que la STS de 29 de noviembre de 2017, única de las tres sobre la que el recurso realiza una parcial transcripción, no afecta para nada a la situación que tenemos. En ella lo que se estaba analizando



era el alcance de la suspensión de determinadas previsiones de los convenios colectivos que el RDL 20/2012 impuso. Aquí no estamos bajo el ámbito de lo entonces previsto y menos cuando con anterioridad ya se había establecido la nueva jornada. Lo que aquí se está analizando es la regulación que se recoge en la Ley 6/2018 y en virtud de la cual la propia parte actora ha activado el mecanismo de excepción que contiene la regla general en materia de jornada para el personal del sector público. No se trata de recuperar normas colectivas y menos cuando es la propia Ley 2018 la que ha dejado sin efecto alguna las previsiones del convenio en la materia.

CUARTO.- Ante lo expuesto, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso y confirmar la sentencia recurrida, sin imposición de costas, a tenor del art. 235 de la LRJS.

FALLO

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

1.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid (CSIT Unión Profesional) representada y asistida por el letrado D. Gonzalo Manuel de Federico Fernández.

2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 15 de julio de 2020, recaída en el procedimiento núm. 73/2020.

3.- Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.