



Roj: **STSJ AR 430/2011 - ECLI:ES:TSJAR:2011:430**

Id Cendoj: **50297340012011100425**

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

Sede: **Zaragoza**

Sección: **1**

Fecha: **27/06/2011**

Nº de Recurso: **409/2011**

Nº de Resolución: **477/2011**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RAFAEL MARIA MEDINA ALAPONT**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AR 430/2011,**
STS 5844/2012

T.S.J.ARAGON SALA SOCIAL

ZARAGOZA

SENTENCIA: 00477/2011

Rollo número: 409/2011- Demanda

Sentencia número: 477/2011

A.

MAGISTRADOS ILMOS. Sres:

D. CARLOS BERMÚDEZ RODRÍGUEZ

D. JOSÉ ENRIQUE MORA MATEO

D. RAFAEL MARÍA MEDINA Y ALAPONT

En Zaragoza, a veintisiete de junio de dos mil once.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres. indicados al margen y presidida por el primero de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

S E N T E N C I A

En la demanda número 409 de 2011, interpuesta por la FEDERACIÓN de SERVICIOS de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES-ARAGÓN y la FEDERACIÓN REGIONAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS DE COMISIONES OBRERAS- ARAGÓN contra la empresa ISS FACILITY SERVICES, S.A., sobre conflicto colectivo. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. RAFAEL MARÍA MEDINA Y ALAPONT

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- El 25 de mayo del corriente tuvo entrada en la Secretaría de esta Sala demanda de conflicto colectivo, en la que se exponían los hechos y fundamentos que en la misma constan, terminando con la súplica de que dictara sentencia en la que se declarara nula de pleno derecho la decisión de la demandada de reducir los salarios de sus trabajadores, subsidiariamente como injustificada, reponiendo a los trabajadores en sus anteriores condicionales salariales.

SEGUNDO .- Se señaló para la celebración del acto de conciliación y la vista para el día 22 de junio de 2011, con citación de las partes. En cuyos actos, celebrados en la fecha indicada, han comparecido por las demandantes, la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores-Aragón, representada por el



Abogado D. Luis Antonio Soler Cochi y la Federación Regional de Actividades Diversas de Comisiones Obreras-Aragón representada por la Abogada D^a Teresa Robles Roca contra la empresa ISS Facility Services, S.A. representada por la Letrada D^a Carmen Ruiz Pérez. Practicándose la prueba propuesta y concluyendo las partes en sentido de reiterar sus pedimentos la demandante y oponiéndose la parte adversa.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- En 23.7.2010 y en las instalaciones sitas en la 5ª planta del Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa de Zaragoza, se reunieron los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del SALUD. En dicha reunión los representantes de ASPEL y ASOAL, asociaciones empresariales, presentaron nuevas tablas salariales, cuya fecha de efectos pretendían del 1.7.2010, en las cuales se contenía una minoración del cinco por ciento en los conceptos siguientes: Plus Sector, Productividad fija, Complemento específico, Festivo, Turnicidad, Nocturnidad, Carrera Profesional y en el de Pagas extras en la proporción correspondiente a la minoración del cinco por ciento en el concepto Plus Sector.

Los representantes de los Sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores no aceptaron la propuesta, concluyendo **sin acuerdo** la reunión de la Comisión Paritaria. Copias de dicha acta y tablas salariales obran en autos y se dan en este lugar por íntegramente reproducidas.

SEGUNDO .- La empresa demandada, ISS Facility Services S.A., es adjudicataria del servicio de limpieza en los siguientes centros sanitarios dependientes del SALUD: Hospital Royo Villanova de Zaragoza, Hospital General San Jorge de Huesca, Hospital de Barbastro (Huesca), Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa de Zaragoza, CPR Nuestra Señora del Pilar de Zaragoza, CME Grande Covián de Zaragoza, Centro de Día Romareda de Zaragoza, CME Inocencio Jiménez de Zaragoza, AP Barbastro (integrado por los Centros de Salud de Abiego, Aínsa, Albalate de Cinca, Barbastro, Benabarre, Berbegál, Binéfar, Castejón de Sos, Fraga, Graus, Lafortunada, Mequinenza, Monzón Rural, Monzón Urbano y Tamarite de Litera), AP Sector Huesca (integrado por los Centros de Salud de Almudevar, Ayerbe, Berdún, Biescas, Broto, Grañén, Hecho, Huesca, Jaca, Perpetuo Socorro, Pirineos, Sabiñánigo, Santo Grial y Sariñena), PAC Escarrilla y PAC Canfranc.

A partir de 1.7.2010 aplica a los trabajadores a su servicio, que desarrollan su labor en los citados centros sanitarios, las referidas tablas de salarios, habiendo minorado en un cinco por ciento las retribuciones de tales trabajadores en los conceptos de Plus Sector, Productividad fija, Complemento específico, Festivo, Turnicidad, Nocturnidad, Carrera Profesional y en el de Pagas extras en la proporción correspondiente a la minoración del cinco por ciento en el concepto Plus Sector.

TERCERO .- En 25.6.2010 el Gobierno de Aragón adoptó, entre otros, acuerdo en el que se reducían las retribuciones del personal estatutario al servicio del SALUD, copia del certificado de dicho acuerdo obra en autos (documento nº 8 del ramo de prueba documental de la parte demandada) y se da en este lugar por reproducido; reduciéndose el importe del complemento de productividad, parte fija y parte variable, de dicho personal.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- El relato contenido en el ordinal primero de los hechos probados se deriva de la prueba documental de ambas partes que contiene copia del acta y las tablas salariales; y el del ordinal segundo resulta de las alegaciones coincidentes de las partes.

SEGUNDO .- Han de resolverse, en primer lugar, las excepciones procesales alegadas por la empresa demandada, y para desestimarlas.

Carece de fundamento la pretendida existencia de litisconsorcio pasivo necesario en orden a la preceptiva - a juicio de la excepcionante- intervención en el presente proceso de las asociaciones empresariales ASPEL y ASOAL por el mero hecho de ser las que propusieron a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del SALUD las tablas salariales cuya aplicación unilateral por parte de la demandada es el objeto de este proceso.

Y carece de fundamento porque el presente conflicto colectivo se dirige específica y especialmente contra la actitud de la empresa demandada quien, sin que exista acuerdo alguno aprobatorio de la Comisión Paritaria del Convenio de las Tablas Salariales propuestas en su día por las asociaciones empresariales ASPEL y ASOAL, decide aplicarlas a sus trabajadores con efectos de 1.7.2010. Ni se está discutiendo en la demanda origen de estas actuaciones la licitud del Convenio Colectivo de aplicación, ni la licitud de la conducta de las asociaciones



empresariales que, en el seno de la Comisión Paritaria del mismo, presentaron en su día una propuesta de Tablas Salariales que no fue aprobada.

Idéntica suerte ha de correr la solicitud de aplicación al presente proceso de las normas nacidas del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, publicado en BOE número 139, de 11.6.2011 porque, como consta en su Disposición final tercera, tal Real Decreto-Ley entró en vigor en el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, es decir el 12 de junio del corriente, mientras que la demanda origen de estas actuaciones tuvo entrada en la Secretaría de esta Sala el 25.5.2011, y el acto de conciliación previo tuvo lugar en el **Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)** el 5.5.2011, habiendo tenido entrada en el referido servicio, la papeleta de conciliación en 26.4.2011.

Resultando del todo inapropiada la *inadecuación de procedimiento* aducida. No solamente se trata de un colectivo de trabajadores afectado por una decisión empresarial que interpreta un (pretendido) Anexo de un Convenio Colectivo (vid. art. 151.1 TRLPL), sino que, además, el procedimiento adecuado para combatir una modificación sustancial de condiciones de trabajo **colectiva** es, como se desprende del artículo 138.3, el procedimiento especial de conflicto colectivo, cuya interposición determina la suspensión de los procesos individuales.

TERCERO .- Respecto del fondo del asunto, la cuestión litigiosa -no discutida la aplicación del Convenio Colectivo de Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del SALUD publicado en el **Boletín Oficial de Aragón** BOA nº 8 de 23.1.2006, ni el que la empresa demandada tiene adjudicada la concesión del servicio de limpieza de los centros referidos en el relato de hechos probados, ni que ha minorado las retribuciones de sus trabajadores a partir de 1.7.2010- viene resuelta por la dicción de los artículos 2 y 10 del Convenio Colectivo de aplicación.

En el artículo 2 se establece literalmente:

*Cualquier **pacto alcanzado** en materia salarial, así como cualquier modificación relativa a jornada y vacaciones entre los representantes de los sindicatos y la DGA en la Mesa General de la Función Pública o en la Mesa Sectorial de Sanidad de la CCAA que afecta al personal estatutario de la misma categoría o similar, se aplicará al personal recogido en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo en el plazo no superior de un mes a contar desde la firma del Acuerdo.*

Y en el artículo 10 se establece:

*Las retribuciones salariales que se percibirán desde 01/01/05 hasta el 31/12/05, son las que figuran en los anexos I Y II y que significan una equiparación salarial con el personal Estatutario del SALUD de categoría equivalente. Como el incremento salarial para el año 2006 del personal Estatutario del SALUD es previsible que se conozca con anterioridad al 31 de diciembre del 2005, **la Comisión Paritaria del convenio procederá a la revisión de las tablas que figuran en los Anexos I Y II, procediendo a su actualización y entrando en vigor estas en el momento de su firma** y con carácter retroactivo al 1 de enero del 2006. **Asimismo se actuará en las revisiones salariales de años sucesivos**.*

El abono de las retribuciones salariales se realizara el día 1 de cada mes, si fuera festivo se realizara al día siguiente hábil, sin perjuicio de los usos y costumbres preexistentes.

*Si el personal Estatutario del SALUD de la misma o similar categoría recibiese algún tipo de percepción económica por **productividad u otros conceptos análogos**, ésta se aplicará en la misma proporción y cuantía al personal afectado por el presente Convenio y abonándose por la empresa que sea concesionaria en ese momento dentro de los 30 días siguientes a que el SALUD lo haga efectivo a su personal.*

***En el caso de la productividad variable para los años 2005, 2006 y 2007, será la misma que cobre el personal Estatutario del SALUD de la misma o equivalente categoría. Esta cantidad se modificará en años sucesivos siguiendo los mismos criterios de abono que el SALUD tenga con sus trabajadores en cada centro de trabajo**.*

Para el abono de productividad variable, en los centros de salud se tendrá en cuenta:

La Productividad Variable se percibirá en todos los centros de Atención Primaria. La cantidad a cobrar será la que con carácter general establezca el Gerente del área para el grupo E.

*Si el personal Estatutario del SALUD recibiese algún tipo de **compensación o revisión motivada por un incremento de las cifras de inflación**, ésta se aplicará en la misma proporción y cuantía al personal afectado por el presente Convenio.*

A efectos conceptuales, se entenderá por salario-hora la siguiente fórmula:

Salario Bruto Anual Convenio: Jornada Anual Pactada.



CUARTO .- Como dice la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 21.12.2009 (recurso de casación ordinaria nº 11/2009), la doctrina de dicha Sala sobre la interpretación de los Convenios Colectivos puede resumirse, como hace la sentencia de 26 de noviembre de 2008 (Rec. 95/2006), diciendo:

... dado su carácter mixto -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es: los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC (así, entre las más recientes, SSTs de 16/01/08 -rco 59/07 -; 14/02/08 -rco 79/07 -; 27/05/08 -rcud 4775/06 -; 24/06/08 -rcud 2897/07 -; y 27/06/08 -rco 107/06 -), teniendo que combinarse los criterios de orden lógico, gramatical e histórico (SSTs de 16/01/08 -rco 59/07 -; y 27/06/08 -rco 107/06 -), junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes, pues no hay que olvidar que el primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos -naturaleza atribuible al convenio colectivo- es «el sentido propio de sus palabras» [art. 3.1 CC], el «sentido literal de sus cláusulas» [art. 1281 CC] (STS 25/01/05 -rec. 24/03 -), que constituyen «la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes-» (STS 01/07/94 -rec. 3394/93 -), de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación (SSTs -próximas- de 13/03/07 -rcud 93/06 -; 03/04/07 -rcud 716/06 -; 16/01/08 -rco 59/07 -; 27/05/08 -rcud 4775/06 -; y 27/06/08 -rco 107/06 -), puesto que las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación [STS de 01/02/07 -rcud 2046/05 -], de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes (así, entre otras, SSTs 13/03/07 -rcud 93/06 -; 03/04/07 -rcud 716/06 -; 16/01/08 -rco 59/07 -; 27/05/08 -rcud 4775/06 -; y 24/06/08 -rcud 2897/07 -) .

QUINTO .- El artículo 2 del Convenio Colectivo es claro y terminante; en materia (podría ser más adecuado usar el término **materia** , en lugar del de «material» que consta en el tenor literal de la norma publicada) salarial **solo el pacto** alcanzado entre los representantes de los sindicatos y la DGA en la Mesa General de la Función Pública o en la Mesa Sectorial de Sanidad de la CCAA que afecta al personal estatutario de la misma categoría o similar, se aplicará al personal recogido en el ámbito funcional del Convenio. Es preciso **un acuerdo, un pacto** , entre Gobierno de Aragón y Sindicatos, en la Mesa General de la Función Pública, o en la Sectorial de Sanidad de las Comunidades Autónomas, en materia salarial respecto del personal estatutario de la misma categoría o similar que el afectado por el Convenio, para que la modificación salarial (o en relativa a jornada o vacaciones) pactada para tal personal estatutario sea aplicable, un mes más tarde, al personal sometido al Convenio Colectivo.

Solo en el caso de las percepciones económicas por productividad (u otro concepto análogo) se ve afectado directamente el personal sometido al Convenio por la variación del percibido por el personal estatutario del SALUD. Distinguiendo el artículo 10 de la norma paccionada, (no en vano le dedica dos párrafos diferenciados) entre la productividad (u otro concepto análogo) *in genere* y la productividad variable. Pero en ambos casos la norma convencional es clara: el personal afectado por el Convenio percibirá, un mes después, la misma cantidad que la percibida por el personal estatutario.

Y, más claro y sucinto, el penúltimo párrafo del artículo 10 determina el derecho del personal afectado por el Convenio a percibir, también, cualquier tipo de compensación o revisión que el personal estatutario del SALUD percibiera por un incremento de las cifras de inflación.

SEXTO .- Otra cosa es la variación de las Tablas Salariales y el tenor del primer párrafo del artículo 10 del Convenio . En él se dice que las Tablas Salariales que figuran como Anexo para el año 2005 *significan una equiparación salarial con el personal Estatutario del SALUD de categoría equivalente* ; y que para el año siguiente, el 2006, la Comisión Paritaria habrá de fijar las Tablas Salariales cuando conozca el incremento salarial del personal estatutario para el año 2006, aunque no haya concluido el 2005. Pero es a la Comisión Paritaria a la que confiere el Convenio la facultad de revisar las Tablas Salariales (regulando el artículo 6º la Comisión Paritaria, su composición y funcionamiento) mediante un acuerdo, como órgano colegiado que es, no mediante un desacuerdo que es en lo que, aparentemente, funda su oposición la empresa demandada.

Jamás hubo en la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del SALUD de 23.7.2010 un acuerdo relativo a la fijación de Tablas Salariales para el período comprendido entre 1.7.2010 y 31.12.2010, y que pudiera seguir siendo de aplicación -como efecto de ultraactividad- durante el año 2011.



Y de ningún modo puede aplicarse -como parece insinuar la argumentación de la demandada- directamente al personal afectado por este conflicto colectivo lo dispuesto en la Ley 5/2010, de 24 de junio (por la que se adoptan medidas extraordinarias en el sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón para la reducción del déficit público, y en consecuencia se modifica la Ley 12/2009, de 30 de diciembre de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2010), ni siquiera en relación con la Disposición Adicional vigésima sexta de la referida Ley , ya que la demandante carece del carácter de empresa pública -ni lo ha pretendido siquiera-.

En resumen:

a) Solo lo pactado entre sindicatos y Gobierno de Aragón en materia salarial respecto del personal estatutario del SALUD, en las Mesas General de la Función Pública o Sectorial de Sanidad de las Comunidades Autónomas, es de directa aplicación, al mes, siguiente, al personal afectado por el Convenio Colectivo de Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del SALUD, y por este conflicto colectivo.

b) Los importes retributivos fijados en las Tablas Salariales para el año 2005 significaban una equiparación salarial con el personal Estatutario del SALUD de categoría equivalente, debiendo de fijarse los incrementos (que pueden ser positivos o negativos) para los años sucesivos por la Comisión Paritaria del Convenio.

d) No existe acuerdo alguno de la Comisión Paritaria respecto de Tablas Salariales derivado de la reunión habida en 23.7.2010.

e) Las percepciones que en materia de productividad (u otro concepto análogo) sean percibidas por el personal estatutario del SALUD deben ser percibidas, un mes después, por el personal afectado por el Convenio Colectivo de Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del SALUD, y por este conflicto colectivo.

f) Cualquier tipo de compensación o revisión que el personal estatutario del SALUD recibiera por un incremento de las cifras de inflación será recibido por el personal afectado por el Convenio Colectivo de Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del SALUD, y por este conflicto colectivo.

h) queda acreditado que el complemento de productividad, parte fija y parte variable, del personal estatutario al servicio del SALUD fue reducido por Acuerdo del Gobierno de Aragón de 25.6.2010; sin que ninguna de las partes litigantes haya formulado reparo alguno al porcentaje concreto de reducción del complemento productividad fijo efectuado por la demandada -salvo el efectuado a la reducción como tal, objeto del presente conflicto-.

De todo lo razonado se deriva la estimación parcial de la petición principal de la demanda, dado que, respecto de «la productividad» existe dato que permite determinar lo adecuado de la reducción practicada por la demandada, a quien incumbe la carga de la prueba (art. 217 LECiv); al haberse procedido por la demandada a modificar colectiva y sustancialmente las condiciones de trabajo del personal afectado por este conflicto colectivo sin adoptar las formalidades previstas en el artículo 41.4 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores , excepto respecto del concepto *productividad fija* .

En atención a lo expuesto hemos dictado el siguiente

FALLO

Estimamos parcialmente la petición principal de la demanda interpuesta por la Federación de Servicios de UGT-Aragón y la Federación Regional de Actividades Diversas de CCOO-Aragón contra ISS Facility-Services SA y en su consecuencia declaramos nula y sin efecto alguno la decisión de la demandada de reducir los salarios de sus trabajadores, excepto en el concepto *productividad fija* .

Contra esta resolución cabe recurso ordinario de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de esta sentencia, bien mediante manifestación de las partes o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación de la presente, de su propósito de entablarlo, o por comparecencia o por escrito de las partes o de su Abogado o representante, dentro del mismo plazo, ante esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.