



Roj: **STSJ CL 5915/2012 - ECLI:ES:TSJCL:2012:5915**

Id Cendoj: **47186340012012102230**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **12/12/2012**

Nº de Recurso: **2142/2012**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **MANUEL MARIA BENITO LOPEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 02281/2012

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIALVALLADOLID

C/ANGUSTIAS S/N

Tfno: 983413204-208

Fax:983.25.42.04

NIG: 34120 44 4 2012 0000709

402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0002142 /2012

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEMANDA 0000365 /2012 JDO. DE LO SOCIAL nº 001 de PALENCIA

Recurrente/s: Justa

Abogado/a: INES MUÑOZ DIEZ

Procurador/a:

Graduado/a Social:

Recurrido/s: CONSEJERIA DE FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON

Abogado/a: LETRADO COMUNIDAD(SERVICIO PROVINCIAL)

Procurador/a:

Graduado/a Social:

Ilmos. Sres.: Recurso 2142/12

D. Gabriel Coullaut Ariño

Presidente de la Sala

D. Manuel M^a Benito López

D. Juan José Casas Nombela /

En Valladolid a doce de diciembre de dos mil doce

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, ha dictado la siguiente:



SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 2142/12 interpuesto por D^a Justa contra la **Sentencia** del Juzgado de lo Social 1 de Palencia de fecha 4 de septiembre de 2012, recaída en autos nº 365/12, seguidos a virtud de demanda promovida por precitada recurrente contra CONSEJERIA DE FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, sobre MODIFICACION CONDICIONES LABORALES, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. DON Manuel M^a Benito López.

ANTECEDENTES DE HECHO

primero.- Con fecha 30-5-12, procedente de reparto, tuvo entrada en el Juzgado de lo Social 1 de Palencia demanda formulada por D^a Justa en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida a trámite y celebrado el juicio, se dictó sentencia desestimando referida demanda.

Segundo.- En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes: "1°. - La actora Da Justa, mayor de edad y con D.N.I. NUM000 presta servicios laborales para la Consejería de Fomento y Medio Ambiente de la Junta de Castilla y León. 1.1.- La relación laboral se inició el 16-10-2000 mediante contrato suscrito con la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León para desarrollar una actividad de personal de servicios en la Residencia Juvenil Antonio Machado de Soria. 1.2.- Mediante concurso de traslados resuelto por Orden de 29-10-2001 de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, se adjudicó a la Sra. Justa una plaza de personal de servicios en el Servicio Territorial de Palencia de la Consejería de Fomento, nº NUM001, con jornada de 20 h./semanales. 2°. - A Da Justa se le han abonado las siguientes retribuciones brutas por parte de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente de la Junta de Castilla y León para su trabajo como personal de servicios:

2.1.- De enero a marzo de 2012 (cada mes):

- Salario base 478,24 €
 - Antigüedad 50,98 €
 - Comp. Específico 11,19 €
 - Plus Categoría 80,66 €
- 621,07 €

2.2.- A partir de abril de 2012:

- Salario base 446,36 €
 - Antigüedad 47,58 €
 - Comp. Específico 10,45 €
 - Plus Categoría 75,29 €
- 579,68 €

D^a Justa a partir de abril de 2012 ha seguido realizando la misma jornada de 20 horas/semanales y las mismas funciones que en los meses anteriores.

3.1.- La reducción salarial de D^a Justa no le fue comunicada previamente a su efectividad en la nómina de abril de 2012, ni se comunicó a los representantes de los **trabajadores**, ni se ha tramitado como modificación colectiva. 4°. - En fecha 18-4-2012 se emitió por la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de Hacienda de la Junta de Castilla y León una Instrucción en la que se establecían los criterios para la aplicación del Régimen de Jornada y Horario regulado por la Ley 1/2012 de 28 de febrero de medidas tributarias, administrativas y financieras, Instrucción de la que destacan los siguientes aspectos:

-1- Ambito de Aplicación: Resulta aplicable a todos los empleados públicos que presten servicios en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León.

-2- Vigencia del nuevo régimen de jornada y calendarios laborales: entrará en vigor el día 1 de abril de 2012.

-3- Jornadas reducidas no retribuidas: Dentro de las diversas modalidades de reducciones de jornada previstas en la normativa vigente y que conllevan una reducciones de las correspondientes retribuciones nos encontramos con dos tipos distintos en atención al hecho de que dicha regulación establezca por la propia finalidad de la concreta reducción de jornada de que se trate, la posibilidad de modular dentro de unos límites la



intensidad de la reducción de jornada con la proporcionada reducción de las retribuciones o bien se establezca una relación fija e invariable de ambos elementos, jornada trabajada y su retribución.

3.1.- Reducciones de jornada en las que dentro de unos límites, se puede modular la intensidad de la reducción de jornada aplicable con la proporcional reducción de las retribuciones (reducción de jornada por guarda legal de menores o familiares, reducción de jornada a quienes falte menos de 5 años para la edad de jubilación forzosa, reducción de jornada en procesos de recuperación). En estos supuestos dado que la reducción de jornada no tiene un alcance fijo, bien se haya fijado la reducción de jornada en un porcentaje sobre la jornada ordinaria o bien en un número de horas determinado, por el simple hecho de verse incrementada la jornada ordinaria tomada como referencia (antes 35 horas y desde el día 2 de abril 37 1/2 horas) se producirán variaciones bien de la jornada a realizar, bien de su repercusión económica. Dado que es necesario adaptar la situación de los empleados públicos que tengan reconocida una reducción de jornada al nuevo marco legal, deberá comunicarse a los interesados en qué términos va a verse afectada la reducción de jornada que tenían reconocida inicialmente, dándoles un plazo para que, o bien confirmen las nuevas condiciones de **tiempo** y retribuciones de su jornada reducida o bien soliciten los cambios que estimen oportunos, con lo que se generaría una nueva resolución de reducción de jornada. 3.2.- Reducciones de jornada en la que ésta tiene un valor fijo e invariable, como el supuesto de reducción de jornada por interés particular (jornada reducida continua e ininterrumpida de 5 horas diarias con la percepción del 75% de las retribuciones).

...En una interpretación amplia de la Ley, podríamos entender ajustado a derecho el incremento del número de horas fijado en el Decreto 134/2002 en proporción con la nueva jornada ordinaria, manteniendo, en todo caso, la proporcionalidad de 5 horas de trabajo diario y 75% de retribuciones, de manera que la nueva jornada a realizar sería de 5 horas y 20 minutos diarios con la percepción del 75% de las retribuciones..." -4- Contrato de trabajo a **tiempo parcial**: Para el personal laboral, las previsiones sobre jornada contenidas en la Ley 1/2012 suponen una modificación de las condiciones de trabajo de carácter normativo y por lo tanto directamente aplicable a todas y cada una de las concretas relaciones contractuales. No se trata, por lo tanto, de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo recogidas en el Art. 41 del Estatuto de los **Trabajadores** que el empleador, en este caso la Administración, pretenda imponer unilateralmente a sus **trabajadores** en detrimento de sus condiciones de trabajo de origen contractual. En la Legislación vigente contenida en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los **Trabajadores** aprobado por el Real Decreto Legislativo /1995, de 24 de marzo, el contrato de trabajo a **tiempo parcial** se configura como aquel cuya jornada es inferior a la de un **trabajador a tiempo** completo en situación comparable a el ámbito de que se trate, ya sea en términos diarios, semanales, mensuales o anuales. 4.1.- Con carácter general en los supuestos de contrato a **tiempo parcial**, se ajustarán las retribuciones al número de horas pactado en el contrato o al número de horas establecido en el puesto de trabajo."-

Tercero.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha Sentencia por la actora, fue impugnado por la demandada. Elevados los autos a esta Sala se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Para comenzar ha de decirse que la sentencia de instancia es susceptible de recurso de suplicación por tratarse de una modificación sustancial de condiciones de trabajo de índole colectiva, conforme al artículo 191.2.e de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social. Evidentemente dicho artículo se refiere a la recurribilidad en tales supuestos de las sentencias dictadas en demandas individuales que han seguido el procedimiento del artículo 138 de la Ley y no, obviamente, a sentencias recaídas en procedimientos de conflicto colectivo cuyo objeto sea la impugnación colectiva de la modificación sustancial, puesto que la recurribilidad de estas segundas sentencias viene regulada por una norma distinta, como es el artículo 191.3.f de la Ley de la Jurisdicción Social. Sin entrar ahora en el fondo del asunto para determinar si estamos o no ante una modificación sustancial de las reguladas en el artículo 41, lo cierto es que la parte actora impugna la medida empresarial como tal y, de ser una de estas modificaciones, tendría tal alcance colectivo por el número de afectados, lo que determina el acceso a la suplicación.

SEGUNDO.- Al amparo de la letra b) del artículo 193 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, la recurrente pretende modificar la relación de hechos probados de la sentencia de instancia para añadir un ordinal quinto en el que se diga que no se ha reducido el salario del personal laboral con contrato a **tiempo** completo, puesto que se ha aumentado su jornada, lo que resulta incontrovertido y puede admitirse. En cuanto a que a la actora no se le ha incrementado la jornada en proporción al incremento de la jornada de los **trabajadores** fijos, se trata de una cuestión igualmente incontrovertida y constituye precisamente el objeto del litigio.



TERCERO.- En el siguiente motivo de recurso, amparado en la letra c) del artículo 193 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, se denuncia la infracción del artículo 41 del Estatuto de los **Trabajadores**, por no haberse seguido la tramitación prescrita en dicho artículo para reducir el salario de la actora. En concreto lo que ha ocurrido es que la Ley de Castilla y León 1/2012 en su artículo 65 dispuso una elevación de la jornada de trabajo aplicable a los empleados de la Comunidad Autónoma, sobre una base de treinta y siete horas y media semanales en proyección anual, que sustituye a la anterior de treinta y cinco horas semanales. De lo que se trata por tanto es de la aplicación directa de una disposición legal relativa a la jornada, la contenida en el artículo 65 de la citada Ley autonómica, y no de una modificación impuesta por voluntad empresarial en función de circunstancias económicas, organizativas, técnicas o productivas. Nos hallamos por tanto fuera del ámbito del artículo 41 del Estatuto de los **Trabajadores** y no se ha producido la vulneración del mismo denunciada.

Discute la recurrente, en relación con lo anterior, la correcta aplicación de dicho artículo 65 de la Ley 1/2012 en relación con los **trabajadores** contratados a **tiempo parcial** por la Junta de Castilla y León. La elevación de la jornada a los **trabajadores a tiempo** completo se ha aplicado a los **trabajadores a tiempo parcial** mediante una reducción proporcional de su salario en lugar de mediante un incremento proporcional de su jornada contratada. La cuestión entonces estriba en interpretar el artículo 65 de la citada Ley autonómica 1/2012 en relación con el artículo 12 del Estatuto de los **Trabajadores**. Ante una elevación de la jornada en la Administración aplicable directamente a los **trabajadores a tiempo** completo, la cuestión estriba en determinar cuál era la solución correcta para los **trabajadores a tiempo parcial**, esto es, si el incremento de jornada dispuesto por la Ley les era aplicable directamente, en proporción a su jornada contratada, o por el contrario supone únicamente un incremento de la jornada de referencia que da lugar a una disminución del porcentaje de parcialidad y, por consiguiente, del salario, como ha entendido la Administración empleadora.

Pues bien, a falta de disposición expresa en la Ley 1/2012, lo cierto es que lo que hace la misma es elevar la jornada máxima aplicable. Esa jornada se aplica directamente a los **trabajadores** a jornada completa (incluso cuando tengan una reducción temporal de jornada por razones familiares), puesto que su obligación es la de realizar la jornada máxima por el salario fijado en el convenio colectivo. Pero en el caso de los **trabajadores a tiempo parcial**, lo sustancial de su pacto de parcialidad, conforme al artículo 12 del Estatuto de los **Trabajadores**, es el número de horas contratado y su distribución. Lo que se pacta, en definitiva, es la compra por el empleador de "un número de horas al día, a la semana, al mes o al año", de manera que en el contrato deben figurar "el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución" (artículo 12.4.a). La "parcialidad" del contrato deriva de que ese número sea inferior a la jornada de trabajo de un **trabajador a tiempo** completo comparable, puesto que cuando el **trabajador** lo es a **tiempo** completo es innecesario reflejar el número de horas, siendo éste el determinado en el convenio o en el contrato, dentro de los límites legales. Por consiguiente la Ley no puede interpretarse en el sentido de elevar el número de horas contratadas de los **trabajadores a tiempo parcial** (número que se contrata en beneficio de ambas partes, dependiendo de las circunstancias la determinación de cuál es la más interesada en su conservación), sino que lo que varía es el número de horas del **trabajador** ordinario que ha de tomarse como referencia. Al elevarse éste, disminuye el coeficiente de parcialidad, lo que determina igualmente que el salario y demás condiciones de trabajo que se disfrutaban en proporción a los del **trabajador a tiempo** completo se vean alterados, como aquí ha ocurrido.

Finalmente, en cuanto a la alegada vulneración del artículo 14 de la Constitución por la diferencia de trato entre los **trabajadores** a jornada completa y a **tiempo parcial**, tal diferencia no puede considerarse ilícita porque los supuestos de partida son diferentes y la aplicación de la norma a los mismos resulta justificada, según se ha dicho. El recurso por tanto es desestimado.

Por lo expuesto, y

EN NO MBRE DEL REY

FALLAMOS

Que **desestimando** el recurso de Suplicación interpuesto por D^a Justa contra la Sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Palencia de fecha 4 de septiembre de 2012, recaída en autos nº 365/12, seguidos a virtud de demanda promovida por precitada recurrente contra CONSEJERIA DE FOMENTO Y MEDIO AMBIENTE DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON, sobre MODIFICACION CONDICIONES LABORALES, **debemos confirmar y confirmamos** el fallo de instancia.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la correspondiente certificación incorporándose su original al libro de sentencias.



Se advierte que contra la presente sentencia cabe recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de **trabajador** o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de **600,00 euros en la cuenta num. 4636 0000 66 2142- 2012 abierta a nombre de la Sección 1 de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Español de Crédito (BANESTO)**, acreditando el ingreso.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al **tiempo** de preparar el citado Recurso, que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.c de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Firme que sea esta sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de la misma, al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACION.- En la misma fecha fue leída y publicada la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, celebrando Audiencia Pública en esta Sala de lo Social. Doy fe.