



Roj: **STSJ ICAN 2525/2013 - ECLI:ES:Tsjican:2013:2525**

Id Cendoj: **35016340012013101007**

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

Sede: **Palmas de Gran Canaria (Las)**

Sección: **1**

Fecha: **31/07/2013**

Nº de Recurso: **326/2013**

Nº de Resolución: **1284/2013**

Procedimiento: **Recursos de Suplicación**

Ponente: **MARIA JOSE MUÑOZ HURTADO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Palmas de Gran Canaria (Las), núm. 10, 10-01-2013,  
STSJ ICAN 2525/2013**

## **SENTENCIA**

En las Palmas de Gran Canaria, a 31 de Julio de 2013.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Canarias en Las Palmas, formada por los Iltmos. Sres. Magistrados D. Humberto Guadalupe Hernández (Presidente), D<sup>a</sup>. María Jesús García Hernández y D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> José Muñoz Hurtado, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

**S E N T E N C I A**

En el recurso de suplicación interpuesto por Fomento de Construcciones y Contratas SA, representada por la Letrada D<sup>a</sup> Ana Isabel Navarro García, contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 10 de Las Palmas de fecha 10/01/13 dictada en Autos nº 582/12 sobre CONFLICTO COLECTIVO promovidos por D. Gabriel , D. José , D<sup>a</sup> Inés , D<sup>a</sup> Olga , D. Santiago , D. Carlos Alberto y D. Ángel Jesús , en su condición de miembros del Comité de Empresa de los Servicios Complementarios, Limpiezas Mecanizadas y Barrido Manual de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas SA contra Fomento de Construcciones y Contratas SA.

Es Ponente la Iltma. Sra. Magistrada D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> José Muñoz Hurtado quien expresa el criterio de la Sala.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

Primero.- El ámbito del presente colectivo es de empresa y afecta a un único centro de trabajo sito en la Carretera de Guanarteme a Tamaraceite, kilómetro nº 10.5, Las Majadillas, Las Palmas de Gran Canaria, C.P. 35010.

Los actores son miembros electos del COMITÉ DE EMPRESA (sobre un total de miembros del comité de 9) bajo la candidatura de U.G.T. del 1 a al 6 y el 7 de CO.BAS. de los SERVICIOS COMPLEMENTARIOS, LIMPIEZAS MECANIZADAS Y BARRIDO MANUAL DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., adjudicataria del servicio del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

Segundo.- El convenio colectivo aplicable es de ámbito de empresa (BOP 16 de mayo de 2008, anexo al número 63) denominado Convenio Colectivo de la empresa "FOMENTO DE CONTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LIMPIEZA MECANIZADA DEL MUNICIPIO DE LAS PALMAS GRAN CANARIA.



Dicho convenio colectivo tenía una vigencia temporal desde el 1 de noviembre de 2006 hasta el 31 de octubre de 2010. El día 30 de septiembre de 2010 CC.OO. denuncia el citado convenio colectivo.

Tercero.- En el año 2010 la gestión del servicio público indicado se publicita en concurso público. En el nuevo pliego de condiciones que regula este servicio, el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, acuerda reducir debido al ajuste presupuestario las horas de prestación de servicio del personal que trabaja en la calle la cual pasa a ser de 6 horas diarias L-S en la mecanizada y de L-D en el barrido manual. Esta medida supone una reducción del 11,11% así como en una reducción del canon de aproximadamente en un millón de euros anual respecto al anterior concurso asimismo se fija una prestación de servicios de 6 días a la semana 6 horas diarias. Página 9, art. 3 del Pliego de condiciones Técnicas del contrato.

En fecha 14-02-2011 se presenta la oferta por la demandada y el 12 de mayo 2011 se adjudica el servicio a la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATA, S.A.

No obstante, otra empresa que participó en el citado concurso HERMANOS SANTANA CAZORLA, presente recurso contencioso administrativo frente al acto administrativo de adjudicación de la contrata.

Durante todas estas vicisitudes la empresa indica al comité de empresa que para negociar el nuevo convenio colectivo deben esperar a que se aclare la situación administrativa del concurso, pues, al parecer estaba pendiente de resolver una solicitud de medidas cautelares que afectaba a la contrata en el ámbito del recurso de HERMANOS SANTANA CAZORLA.

Durante el verano del año 2011 la empresa comunica al comité que el asunto de las medidas cautelares está resuelto. El 1 de septiembre de 2011 la empresa convoca al comité a una reunión informal en la que explica sus intenciones en cuanto al convenio colectivo y según se detalla en el siguiente párrafo.

Posteriormente a la adjudicación se dicta el 27 de mayo de 2011 la primera sentencia de exceso de jornada de un trabajador de la contrata y el 28-09-2011 se dicta sentencia del TSJC sobre descanso semanal del personal adscrito a la contrata en el que se desestimaba sus pretensiones.

Cuarto.- El día 5 de septiembre de 2011 la empresa remite comunicado al comité en el que le indica que "debido al cambio en los horarios de prestación del nuevo servicio adjudicado de GESTIÓN DE LIMPIEZA MECANIZADA Y LIMPIEZA VIARIA EN VARIAS ZONAS DEL T.M. DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA y de acuerdo con el articulado de los pliegos de condiciones que lo rige, le solicitamos iniciar un proceso de negociación donde ambas partes planteen la manera de llevarlo a efecto

Como ya se comentó en la reunión mantenida, basándolo en uno de estos dos criterios:

- a) La reducción de horas de trabajo semanal de 40h/s a 36 h/s.
- b) La pérdida equivalente en puesto de trabajo que oscila entre 14 y 16 empleados.

Quinto.- El día 5 de octubre de 2011, la empresa remite al comité el siguiente escrito:

"Por medio del presente, despachamos su escrito recibido en nuestras oficinas el pasado 27 de septiembre.

En relación con la documentación solicitada se les facilita la siguiente:

Balance y cuentas de la empresa.

Tabla salarial.

En cuanto a la aclaración requerida respecto al escrito de esta parte de fecha de 5 de septiembre de 2011, referido a la necesidad de adaptación de la jornada semanal de la prestación del Servicio de Gestión de Limpieza Mecanizada y Limpieza viaria en varias zonas del Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria a las nuevas exigencias del Pliego de Condiciones, le indicamos que tal escrito tiene por objeto transmitirles la intención de esta mercantil de iniciar, con carácter inminente, un proceso negociador con los representantes legales de los trabajadores con el fin de acordar la adopción de uno de los dos criterios siguientes:

Reducción de la jornada semanal de 40 a 36 horas.

Pérdida equivalente de puestos de trabajo, oscilando entre catorce a dieciséis trabajadores".

Sexto.- El día 26 de octubre de de 2011, la empresa remite al comité el siguiente escrito:

"Por medio del presente, se les convoca a una próxima reunión el día 28 de octubre de 2011 a las 10:00 horas, en las oficinas de esta empresa, al objeto de elaborar un calendario de negociaciones e iniciar el proceso negociador para la REDUCCIÓN DE JORNADA a 36 horas semanales y la implantación del DESCANSO SEMANAL."



Séptimo.- En este punto debemos explicar un aspecto trascendental del conflicto cual es la implantación del descanso semanal.

La empresa FCC, S.A. incumple el descanso semanal que se estipula en el convenio de empresa ya que según el sistema de descanso semanal impuesto por la empresa se solapaba el descanso diario entre jornadas con el descanso semanal.

Como consecuencia de ello, los trabajadores han trabajado más horas de las que establece el convenio y se genera un exceso de jornada anual que supone su consideración como horas extras.

De ese modo, un gran número de trabajadores han venido presentando demandas de reclamación en concepto de horas extras por dicho exceso de jornada anual como consecuencia del incumplimiento del descanso semanal de convenio siendo estimadas en la instancia.

Octavo.- El día 28 de octubre de 2011, se reúne la comisión negociadora en las instalaciones de la empresa levantándose acta de la reunión.

En dicha reunión la empresa manifiesta que la negociación de reducción de jornada a 36 horas semanales debe quedar resuelta con suficiente anterioridad al 1 de febrero de 2012.

La empresa solicita al comité que plantee propuestas alternativas a la reducción de jornada a 36 horas.

El comité indica que lo hará y que presentará su propuesta sobre descanso semanal.

La empresa indica que el calendario de negociaciones de los diferentes asuntos pendientes quedará establecido en el siguiente orden:

Reducción de jornada a 36 horas semanales.

Descanso semanal.

Convenio Colectivo.

El comité se muestra desacuerdo con dicho orden y plantea a la empresa si es posible negociar los artículos del convenio que no supongan coste a la empresa hasta que se desbloquee el tema de la reducción de jornada y despidos objetivos. La empresa no pone objeción siempre y cuando no suponga un coste económico ni suponga incumplimiento con la relación contractual con el Ayuntamiento.

Noveno.- El día 15 de noviembre del 2011, la comisión negociadora se vuelve a reunir en las instalaciones de la empresa levantándose acta de la reunión.

La empresa manifiesta al comité que es necesario reducción del servicio que figura en el pliego de condiciones de la contrata que se inicia el 1 de febrero de 2012 al haberse reducido de 40 a 36 horas semana.

La empresa indica que debe primar que no haya pérdidas de puestos de trabajo puesto que la reducción supondría un 11,11% de pérdidas de puestos de trabajo que se traduce en 17 operarios sobre el total de la plantilla.

El comité indica que ya ha entregado varias propuestas a la empresa mediante escritos de 2 de noviembre y 8 de noviembre que se adjunta al acta de la reunión.

Ambas partes acuerdan estudiar como solución la congelación salarial dando una respuesta la próxima reunión.

Décimo.- El día 22 de noviembre del 2011, la comisión negociadora se vuelve a reunir en las instalaciones de la empresa levantándose acta de la reunión.

La empresa manifiesta que aplicando la congelación salarial durante la duración de la contrata más el año 2011 no habría pérdidas de puestos de trabajo.

La empresa aclara que la congelación salarial supone la congelación de la antigüedad en esos años si bien se mantienen las ayudas escolares, premios a la permanencia, asuntos propios, y otros conceptos que actualmente tengan reconocido en el convenio.

El comité plantea que una vez finalice la congelación se vuelvan a reactivar las antigüedades tomando en su cómputo los años de congelación. La empresa acepta.

La empresa manifiesta la necesidad de que el comité realice una asamblea de trabajadores a la mayor brevedad posible para tratar este tema y de una respuesta o alternativa a las opciones planteadas puesto que el nuevo servicio debe comenzar el 1 de febrero de 2012.

El comité indica que entregó al jefe de contrata de unas propuestas sobre descanso semanal de la plantilla.



La empresa manifiesta que está estudiando cómo reorganizar el servicio para proceder al descanso solicitado si bien se reitera que el disfrute de dicho descanso vaya vinculado a la retirada de las demandas de horas extras por exceso de jornada que se han interpuesto.

El comité manifiesta que va a trasladar dicho asunto a la plantilla y en la próxima reunión dará una respuesta.

Undécimo.- El día 29 de noviembre del 2011, la comisión negociadora se vuelve a reunir en las instalaciones de la empresa levantándose acta de la reunión.

El comité expone que la propuesta de la empresa sobre el descanso semanal no es la que se presentó en un principio. Se solicita que no se descuenten los pluses a los trabajadores a cambio de retirar las demandas de horas extras por los dos días de descanso semanal consecutivos.

El comité ve inviable la propuesta planteada por la empresa de descanso semanal que consiste en trabajar 36 horas semanales y crear una bolsa de las horas restantes para su posterior recuperación para cubrir bajas o vacaciones entendiendo que si ya se está solapando el descanso semanal con esta nueva propuesta se solapara el descanso diario y por tanto las vacaciones pactadas en convenio.

La empresa aclara que en caso de retirar las demandas y llegar a un acuerdo sobre el descanso semanal dicha bolsa no afectaría a la jornada y descansos pactados con los trabajadores al ser un tema interno entre Ayuntamiento y Empresa.

La empresa ofrece al comité una reunión a fin de aclarar el estudio económico del pliego a fin de que constaten el desfase existente entre el gasto de la mano de obra y el nuevo canon.

La empresa se compromete a que en caso de llegar a un acuerdo no habrá despidos salvo por causa disciplinaria.

Duodécimo.- El día 13 de diciembre del 2011, la comisión negociadora se vuelve a reunir en las instalaciones de la empresa levantándose acta de la reunión.

El comité pregunta porqué es necesario distribuir en 12 meses las vacaciones anuales ya que va en contra del articulado del convenio. La empresa responde que es imprescindible para reducir el coste y poder mantener el equilibrio de la contrata.

La empresa manifiesta que debido a la premura de la situación se otorga el plazo hasta el 15 de diciembre al comité para que den una respuesta a las propuestas empresariales planteadas. En caso de no recibir respuesta la empresa procederá a tomar las medidas que considere ajustadas a derecho a fin de adaptar el servicio a las exigencias del nuevo pliego y mantener el equilibrio económico de la contrata.

El comité solicita que el plazo se alargue hasta el 19 de diciembre, respondiendo la empresa que la fecha límite es el 15 de diciembre ya que el comité ha tenido tiempo suficiente. Tras un receso, el comité contesta que el 15 de diciembre dará una respuesta a la empresa tras la celebración de una asamblea de trabajadores.

La empresa manifiesta que no hay voluntad de despedir a los trabajadores, mostrando el comité su disconformidad con dichos despidos.

Décimotercero.- El día 15 de diciembre de 2011, la comisión negociadora se vuelve a reunir en las instalaciones de la empresa levantándose acta de la reunión.

El comité anuncia que tras dar a conocer a los trabajadores en asamblea las propuestas de ambas partes, se han rechazado las aportadas por la empresa y los trabajadores han decidido por mayoría presentar un preaviso de huelga.

Por la parte empresarial se pone en conocimiento que en caso de que haya que realizar despidos objetivos de la plantilla los trabajadores afectados en principio por esta reducción serían los siguientes:

Nazario .

Secundino .

Carlos Francisco .

Adriano .

Rosana .

Ana María .

Casilda .

Dionisio .



Gema .

Geronimo .

Paloma .

Manuel .

Rodolfo .

María Milagros .

Cecilia .

Luis Pedro .

Artemio .

Leticia .

Se vuelve a manifestar que la Empresa, antes de proceder a realizar estos despidos, esta abierta a negociar las otras propuestas planteadas.

En caso de existir trabajadores voluntarios para el despido objetivo, la empresa está dispuesta a estudiar cada caso.

Ambas partes acuerdan reanudar la negociación del convenio colectivo en base a la plataforma presentada fijando como primera fecha el martes 10 de enero de 2012 a las 16:30. Las reuniones se desarrollarán todos los martes y jueves a partir de dicha fecha a las 16:30.

Ambas partes acuerdan dejar en suspenso la negociación del descanso semanal para estudiar las propuestas planteadas.

Décimocuarto.- Con carta fechada de 15 de diciembre de 2012, la empresa comunica individualmente, a todos y cada uno de los trabajadores, la siguiente comunicación:

"A medio del presente me dirijo a usted para poner en su conocimiento a título informativo el contenido de las diferentes reuniones mantenidas desde el 28-10-2011 y de las propuestas que esta Empresa ha trasladado a sus representantes con el fin de buscar una solución entre todos a la reducción en la prestación del servicio de 40 a 36 horas semana que recoge el Pliego de "GESTIÓN DE LIMPIEZA MECANIZADA Y LIMPIEZA VIARIA EN VARIAS ZONAS DEL T.M. DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA", y cuyo inicio está previsto para el próximo 1 de febrero.

La voluntad de la empresa ha sido en todo momento que no hayan despedidos y así se ha reflejado en las actas del 15, 22 y 29 de noviembre así como del 13 de diciembre.

Por parte de la empresa se ha remitido en todo momento la información solicitada al comité, ofreciendo el Delegado, D. Francisco , en varias ocasiones a los representantes una reunión a fin de aclarar cualquier duda del nuevo pliego para que comprobasen las pérdidas que soportaría esta empresa en caso de mantener la actual plantilla a 40 horas semana a partir del 1 de febrero.

La empresa se ha comprometido a que en caso de existir acuerdo de congelación salarial o reducción de jornada no se produzcan despidos durante la vigencia de la contrata, salvo por causa disciplinaria.

Las soluciones aportadas por esta empresa y que se ha trasladado a los representantes durante todas las reuniones y oficialmente por escrito son las siguientes:

#### CONGELACIÓN SALARIAL DEL PERSONAL.-

Supondría congelar los salarios desde el 1 de noviembre del 2010 al 31 de diciembre del 2016 y la antigüedad desde el 1 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2016.

Una vez finalizara la congelación salarial se volverían a reactivar las antigüedades computando los años de la congelación a partir de esa fecha. No tendría carácter retroactivo.

No se perderían los premios escolares, premios a la permanencia, asuntos propios y otras mejoras que se tengan reconocidas en el convenio en este momento.

No habrían despidos objetivos en la plantilla ni reducciones de jornada.

La empresa se comprometería a no realizar despidos durante estos años salvo por causa disciplinaria o por expresa inhabilitación solicitada por nuestro cliente.



En caso de que por parte del Ayuntamiento nos ampliara o modificara el contrato se utilizaría dicha mejora para iniciar un proceso de negociación de una nueva tabla salarial.

REDUCIR LA JORNADA DE TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA CONTRATA DE 40 A 36 HORAS SEMANALES.-

No se procedería a ningún despido por razones organizativas.

Se reduciría el bruto anual en un 11,11% por operario.

Se podría incrementar el convenio en base al convenio marco firmado entre las centrales sindicales y la CEOE.

En caso de que por parte del Ayuntamiento nos ampliara o modificara el contrato se utilizaría dicha mejora para intentar aumentar las horas de la plantilla en ese porcentaje.

Se seguiría computando la antigüedad.

No se perderían los premios escolares, premios a la permanencia, asuntos propios y otras mejoras que se tengan reconocidas en el Convenio.

DESPIDO OBJETIVOS POR CAUSAS ORGANIZATIVAS.- Esta opción es la menos deseable volviendo a reiterar nuestro deseo de que no se tenga que llegar a realizar despidos objetivos.

Dicha reducción de trabajadores supondría un 11.11% de pérdida de puestos de trabajo que se traduce en 17 operarios fijo en plantilla. Dicho porcentaje es el resultado de compensar la reducción operada en el pliego de 40 a 36 horas siendo ese diferencial de 4 horas por operario el resultado final de 17 trabajadores sobrantes en la contrata.

Los despidos se realizarían por causas objetivas por razones organizativas del servicio a 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

Los trabajadores despedidos serán designados a libre discreción de la empresa teniendo en consideración absentismo; sanciones; productividad y coste entre otras.

No se efectuaría la deducción del 11.11% del bruto anual de cada operario.

Se podría incrementar el convenio en base al convenio marco firmado entre las centrales sindicales y la CEOE.

En caso de que por parte del Ayuntamiento nos ampliara o modificara el contrato se utilizaría dicha mejora para aumentar la plantilla.

Se seguiría computando la antigüedad.

No se perderían los premios escolares, premios a la permanencia, asuntos propios y otras mejoras que se tengan reconocidas en el convenio.

Se podría estudiar incluir al personal despedido en un listado de sustitución de días de descanso y festivos. Se estudiará cada caso en particular.

No habría reducciones de jornada.

La empresa se compromete a atender cualquier duda y/o aclaración al respecto estando a su entera disposición.

Por último recalcar que es deseable llegar a un solución acordada y que sea la menos traumática para los trabajadores afectados pero en caso de no existir acuerdo nos veremos obligados a tomar las medidas necesarias y ajustadas a derecho a fin de adaptar el servicio a las exigencias del nuevo pliego y mantener el equilibrio económico de la contrata."

Décimoquinto.- El 16 de diciembre de 2011, se presenta ante el Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas De Gran Canaria, preaviso de convocatoria de huelga.

El 16 de diciembre de 2011, se comunica a la empresa que ha aprobado convocatoria de huelga por la asamblea general de trabajadores para los días 1 y 6 de enero de 2012, y a partir del día 3 de febrero, indefinida.

El 16 de diciembre de 2011, la empresa presenta escrito de conciliación previa en materia de conflicto colectivo en solicitud de declaración de ilegalidad de huelga y reconocimiento de indemnización de daños y perjuicios a favor de la empresa.

Mediante escrito de 16 de diciembre de 2012, la empresa solicita a la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias el establecimiento de servicios mínimos.

El 27 de diciembre de 2011, el comité de empresa recibe resolución de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias, recaída en el expediente de Huelgas nº VII-182/11, por la que resuelve desestimar la



solicitud de servicios mínimos formulada por la empresa por los fundamentos jurídicos que constan en dicha resolución.

Décimosexto.- El 27 de diciembre de 2011, el comité de empresa remite a la empresa la siguiente propuesta:

**PROPUESTA DEL COMITÉ DE EMPRESA DE LOS SERVICIOS COMPLEMENTARIOS Y DE LIMPIEZAS MECANIZADAS Y BARRIDO MANUAL**

PRIMERO.- Ampliación del período de disfrute de vacaciones de enero a diciembre, con modificación consensuada del Convenio Colectivo de Empresa vigente, en su artículo 10º (Vacaciones).

SEGUNDO.- Congelación de la subida salarial entre diciembre de 2009 y diciembre de 2011, lo que supone un 5,3% aproximadamente.

TERCERO.- A partir del 1 de Noviembre de 2012, se aplicará la siguiente subida salarial:

. Para el período del 1/11/2012 al 30/10/2013, el diferencial que supere el 2% del IPC más favorable entre el IPC Nacional y el IPC Canario, acumulado entre diciembre de 2011 y diciembre de 2012, con un mínimo del 1% si el citado diferencial es inferior a éste.

. Para el período del 1/11/2013 al 30/10/2014, el diferencial que supere el 2% del IPC más favorable entre el IPC Nacional y el IPC Canario, acumulado entre diciembre de 2012 y diciembre de 2013, con un mínimo del 1% si el citado diferencial es inferior a éste.

. Para el período del 1/11/2014 al 30/10/2015, el diferencial que supere el 2% del IPC más favorable entre el IPC Nacional y el IPC Canario, acumulado entre diciembre de 2013 y diciembre de 2014, con un mínimo del 1% si el citado diferencial es inferior a éste.

. Para el período del 1/11/2015 al 30/10/2016, el diferencial que supere el 2% del IPC más favorable entre el IPC Nacional y el IPC Canario, acumulado entre diciembre de 2014 y diciembre de 2015, con un mínimo del 1% si el citado diferencial es inferior a éste.

CUARTO.- Reducción de la jornada de todo el personal adscrito a la Contrata, de 40 horas a 36 horas semanales, tal y como se expone en el Pliego de Condiciones Técnicas, teniendo ésta la consideración de jornada completa y sin que ello suponga reducción del salario.

QUINTO.- Implantación inmediata del descanso semanal para todo el personal adscrito a la Contrata, sin solapamiento del descanso diario con el descanso semanal, y sin que suponga modificación alguna del horario y/o de la jornada de trabajo. Para el personal con contratos de lunes a domingo, seguirá siendo rotatorio.

SEXTO.- No se puede asegurar la retirada de las demandas interpuestas por exceso de jornada producidas en años anteriores, pero se puede apelar a la buena voluntad de todos los trabajadores para que no interpongan las correspondientes al año 2011.

SÉPTIMO.- Como consecuencia de la reestructuración del servicio, no se producirán despidos durante la vigencia del presente acuerdo, salvo los que sean calificados como procedentes por sentencia judicial firme.

OCTAVO.- Se seguirá computando la antigüedad.

NOVENO.- Si el Ayuntamiento, en cualquier momento del presente acuerdo, ampliara o modificara el Contrato de tal forma que se produjera una mejora para FCC, ésta sería causa suficiente para el inicio de la negociación de una subida salarial distinta a la que se hace constar en el punto tercero de la presente propuesta.

Décimoséptimo.- El 29 de diciembre el comité de empresa comunica a la Dirección General del Gobierno de Canarias que suspende la huelga prevista para el día 1 de enero de 2012, manteniéndose el resto de jornadas de huelgas previstas.

Ese mismo día, también se comunica a la empresa dicha suspensión como acto de buena fe en la negociación del conflicto.

Décimooctavo.- EL 5 DE ENERO DEL 2012, LA COMISIÓN NEGOCIADORA SE VUELVE A REUNIR EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA LEVANTÁNDOSE ACTA DE LA REUNIÓN.

En dicha reunión se llega al siguiente ACUERDO.

PRIMERO.- Artículo 10º "Vacaciones" del Convenio Colectivo de aplicación quedará redactado en los siguientes términos:

1.- El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones retribuidas anuales de 30 días naturales para los trabajadores que presten sus servicios en Limpieza Mecanizada (contrato



de lunes a sábado) y de 37 días naturales para los que presten servicios en el Barrido Manual (contrato de lunes a domingo).

En ambos casos, los trabajadores tendrán derecho a dividir sus vacaciones en dos períodos. Si se optara por dicha división se hará de la siguiente forma:

Vacaciones de 30 días: se dividirá en dos periodos de 15 días cada uno.

Vacaciones de 37 días: se dividirá en un periodo de 17 días y otro de 20 días.

2.- El periodo de disfrute de las vacaciones comprenderá los meses de enero a diciembre. El disfrute de las mismas se llevará a cabo en los periodos siguientes:

El que hemos denominado "periodo de verano" que comprende los meses de mayo a octubre, ambos inclusive.

El denominado "periodo de invierno" que comprende los meses de enero a abril o noviembre a diciembre.

Excepcionalmente, para el año en curso, 2012, el calendario de vacaciones comprenderá los meses de febrero a diciembre.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, la Empresa confeccionará el Cuadrante Provisional de Vacaciones dentro del mes de Octubre de cada año.

3.- Es indispensable que cada mes disfruten de sus vacaciones una media de entre 15 y 17 trabajadores.

4.- Una vez entregado éste a la Representación de los Trabajadores, el personal afectado dispondrá de un plazo de 15 días naturales para comunicar los cambios iniciales que estimen por conveniente, que serán confirmados o rechazados, en su caso, en otro plazo igual al señalado.

5.- No obstante lo anterior, el Cuadrante de Vacaciones vendrá confeccionado de manera tal que los trabajadores podrán optar por:

a) Disfrutar el tiempo de vacaciones al completo, con lo cual si un año lo disfrutaran dentro del "período de verano", al siguiente les corresponderá disfrutarlo en el "periodo de invierno".

b) Disfrutar el tiempo de vacaciones dividido en dos fracciones:

Una en el "periodo de verano", es decir, de mayo a octubre y la otra fracción en el "periodo de invierno", es decir, de enero a abril o de noviembre a diciembre.

6.- Cada año, el turno de salida inicial para el disfrute de las vacaciones irá rotando hacia adelante, de manera progresiva.

7.- Los cambios posteriores que se puedan suscitar entre los propios trabajadores no tendrán tiempo límite para ser comunicados a la Empresa.

8.- Durante el disfrute de sus vacaciones, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al abono del salario base de dicho mes, la antigüedad que le corresponda y todos los conceptos retributivos contemplados en el art. 17 del presente convenio. Las vacaciones se cobrarán como si el trabajador/a estuviera trabajando.

9.- En la nómina del mes anterior al inicio de su descanso vacacional, los trabajadores percibirán el complemento denominado Bolsa de Vacaciones.

10.- El derecho a las vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante lo anterior, el personal que cese su prestación en la Empresa durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono de las vacaciones devengadas y no disfrutadas como parte integrante de la liquidación por su baja en la misma.

11.- Los trabajadores que inicien su prestación de servicios en la Empresa, tendrán derecho al disfrute que proporcionalmente les corresponda por el tiempo trabajado en ese año natural.

12.- Este artículo mantendrá la presente redacción hasta el 31 de enero de 2016.

13.- Esta Mercantil se compromete a iniciar la negociación de un sistema de vacaciones distinto al que se recoge en el apartado primero del presente acuerdo a partir de enero de 2014, si se dan condiciones económicas que equilibren el Contrato. En caso contrario se mantendrá el presente Acuerdo.

SEGUNDO.- El art. 17 del convenio colectivo de aplicación queda actualizado según el siguiente cuadro.

PERIODO DE SUBIDA SALARIAL

SUBIDA SALARIAL





01/11/2010 a 31/10/2011

Congelación salarial (\*)

01/11/2011 a 31/10/2012

Congelación salarial (\*)

01/11/2012 a 31/10/2013

Congelación salarial (\*)

01/11/2013 a 31/10/2014

(\*)Fórmula revisión salarial: Diferencial = IPC-2%

Si el IPC (dic2012-dic2013) supera el 2% del IPC el diferencial es inferior al 1% aplicaremos el 1%. En caso de diferencial negativo o cero aplicaremos congelación salarial.

01/11/2014 a 31/10/2015

(\*)Fórmula revisión salarial: Diferencial = IPC-2%

Si el IPC (dic2013-dic2014) supera el 2% del IPC el diferencial es inferior al 1% aplicaremos el 1%. En caso de diferencial negativo o cero aplicaremos congelación salarial.

01/11/2015 a 31/10/2016

(\*)Fórmula revisión salarial: Diferencial = IPC-2%

Si el IPC (dic2014-dic2015) supera el 2% del IPC el diferencial es inferior al 1% aplicaremos el 1%. En caso de diferencial negativo o cero aplicaremos congelación salarial.

(\*) Diversos condicionantes a la congelación y subidas salariales:

Con respecto a la antigüedad se mantendrá congelada desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre del 2013, reactivándose a partir del 1 de enero del 2014. Se ha de tener en cuenta que las antigüedades del periodo del 1 de noviembre del 2010 al 31 de diciembre de 2011 ya han sido abonadas.

La empresa mantendrá los premios escolares, permanencia, asuntos propios y otras mejoras reconocidas en convenio, congelados en sus importes actuales hasta el 1 de enero del 2014.

Esta mercantil se compromete a iniciar la negociación de una subida salarial, a partir del 1 de noviembre del 2013, condicionada a que se produjese alguna modificación económica que equilibre el contrato. En el supuesto contrario se mantendrá este Acuerdo.

TERCERO.- La negociación del descanso semanal queda pendiente para el próximo mes de enero, al objeto de llegar a un acuerdo entre ambas partes.

CUARTO.- La empresa se compromete, una vez firmado este acuerdo por ambas partes, a no ejecutar despidos objetivos anunciados como consecuencia de la reestructuración del servicio establecida en el Pliego de Condiciones Técnicas, apdo. "Jornada de Trabajo" (página 9), durante la vigencia del Contrato.

QUINTO.- La parte social se compromete a efectuar la desconvocatoria de la huelga desde el mismo momento de la firma de este Acuerdo

Y en prueba de su conformidad, firman todos los presentes en lugar y fecha indicados.

Décimonoveno.- El 10 de Enero del 2012, la comisión negociadora se vuelve a reunir en las instalaciones de la empresa levantándose acta de la reunión.

El comité se ratifica en su solicitud de disfrutar el descanso semanal sin solapar dicho descanso con el diario.

La empresa manifiesta la necesidad de que los trabajadores retiren las demandas - de horas extras por exceso de jornada - planteadas a fin de poder llegar a un acuerdo.

El comité indica la dificultad que ello supone para los trabajadores que ha presentado las demandas a través de sus despachos particulares, por el coste que la retirada de éstas podría suponerles, así como aquellos cuyos procedimientos ya están en vía de recurso. La empresa responde que lo entiende, aunque insiste en que este punto es importante para llegar a tal acuerdo.

El comité se compromete a traer una respuesta en la próxima reunión quedando fijada para el día 17 de enero de 2012.



Vigésimo.- El 17 de Enero del 2012, la comisión negociadora se vuelve a reunir en las instalaciones de la empresa levantándose acta de la reunión.

El comité indica que ha conseguido un número considerable de trabajadores firmen el desistimiento de las reclamaciones interpuestas sobre exceso de jornada y el compromiso de éstos de no reclamar el año 2011.

El comité expone que no entregará a la empresa los desistimientos ni las renunciaciones hasta que se firme el acuerdo sobre el descanso semanal.

La empresa reitera la necesidad de tener un porcentaje más detallado de los trabajadores que se han comprometido a desistir de las demandas para estudiar el posible coste de los juicios.

El comité se compromete a traer estos datos en la próxima reunión del día 24 de enero.

La empresa manifiesta que en caso de llegar a un acuerdo sobre el descanso semanal se haría efectivo a partir del 1 de febrero de 2012.

Vigésimoprimer.- El 24 de Enero del 2012, la comisión negociadora se vuelve a reunir en las instalaciones de la empresa levantándose acta de la reunión.

El comité hace entrega a la empresa de un documento en el que se hacen constar la totalidad de los trabajadores que han manifestado su voluntad de desistir de las demandas interpuestas sobre exceso de jornada, así como el compromiso de éstos de no demandar la del año 2011, "siempre y cuando se firme el descanso semanal".

La empresa manifiesta que, como ya se ha convenido que el citado descanso entre en vigor el próximo 1 de febrero, solicita que se haga entrega de los documentos citados. El comité hace entrega de una copia de los mismos y reitera que hará entrega de los originales de tales desistimientos y renunciaciones en cuanto se firme el acuerdo sobre el mismo.

Ambas partes acuerdan que la redacción del acuerdo sea consensuada, que éste será firmado el próximo martes 31 de enero de 2012, y que entrará en vigor el 01 de febrero.

Vigésimosegundo.- EL 31 DE ENERO DEL 2012, LA COMISIÓN NEGOCIADORA SE VUELVE A REUNIR EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA LEVANTÁNDOSE ACTA DE LA REUNIÓN.

En dicha reunión se llega al siguiente ACUERDO.

ACUERDO DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO DE EMPRESA DEL PERSONAL ADSCRITO A LA CONTRATA DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS, LIMPIEZA MECANIZADA Y BARRIDO MANUAL, DE LA EMPRESA F.C.C.,S.A.,M.A., DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

Ambas partes se reconocen capacidad legal suficiente para la firma del presente acuerdo, y, en su virtud, se procede a modificar la redacción de los artículos 8º (Jornada de Trabajo) y 18º (Conceptos retributivos) del Convenio Colectivo de Empresa, así como la incorporación del artículo 63º (Festivos) al mismo, que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 8º.- Jornada de Trabajo.

1.- La duración máxima de la jornada laboral de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de 40 horas semanales en jornada continuada, teniendo en cuenta que:

- a) El Personal de Limpiezas Mecanizadas prestará sus servicios de lunes a viernes.
- b) El Personal de Barrido Manual prestará sus servicios de lunes a domingo.

2.- En todo caso, se han de respetar los descansos obligatorios que establece la ley, y el tiempo y disfrute de éstos quedan reflejados en el Cuadrante de Libranzas que se adjunta como Anexo II al presente Convenio, esto es:

- a) El Personal de Limpiezas Mecanizadas disfrutará de su descanso semanal los sábados y domingos, y prestará servicios de lunes a viernes.
- b) El Personal de Barrido Manual disfrutará de su descanso semanal de forma rotatoria, de manera que dentro de una misma semana, esto es, de lunes a domingo, descansarán 2 días completos e ininterrumpidos (por la unión del descanso entre jornadas con el descanso semanal) y prestará servicios durante 5 días.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso retribuido y obligatorio de 30 minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. El disfrute del mismo se realizará, en la medida de lo posible, en la mitad de la jornada laboral, todo ello a los efectos de una mejor coordinación para la correcta prestación del servicio.



4.- Los horarios de prestación de trabajo será según las necesidades del servicio y del cliente. No obstante lo anterior, se llevarán a efecto de manera preferente, en los siguientes turnos y horarios:

a) Para el Personal de Limpiezas Mecanizadas - Cubas:

1. Turno de Mañana: De 6:00 horas a 14:00 horas.
2. Turno de Noche: De 22:00 horas a 6:00 horas.

b) Para el Personal de Limpiezas Mecanizadas - Barrido Mecanizado:

1. Turno de Mañana: De 6:00 horas a 14:00 horas.
2. Turno de Tarde: De 13:00 horas a 21:00 horas.

c) Para el Personal de Barrido Manual:

1. Turno de Mañana: De 6:00 horas a 14:00 horas.
2. Turno de Tarde: De 13:00 horas a 21:00 horas.

4.- Igualmente, será la empresa la que, bajo la discrecionalidad organizativa que garantiza y recoge el art. 20 del ET, disponga el horario a realizar los días 24, 25 y 31 de Diciembre, así como el 01 y 06 de enero.

5.- Cuando por avería o por causa de fuerza mayor ajenas al trabajador fuese imposible el abandono del puesto de trabajo en la hora que se fija como final de la jornada en el presente artículo, las horas trabajadas de más serán compensadas en horas libres en la misma proporción.

6.- La Jornada Anual pactada será, a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo, la siguiente:

a) Para el Personal de Limpiezas Mecanizadas: 1.792 horas

b) Para el Personal de Barrido Manual: 1.752 horas

7.- El tiempo mínimo necesario para que el Personal de Taller pueda proceder a su aseo personal antes de la finalización de su jornada se fija en 15 minutos

Artículo 18º.- Conceptos retributivos.

1.- Los conceptos que componen la retribución de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio son los que, seguidamente, se enumeran:

1. Salario Base.
2. Complemento Personal: Antigüedad.
3. Complementos por Cantidad y Calidad de Trabajo: Plus Convenio, Incentivos y Horas Extraordinarias.
4. Complementos del Puesto de Trabajo: Plus Tóxico, Penoso y Peligroso, y Plus de Nocturnidad
5. Complementos de Vencimiento Periódico superior al mes: Pagas Extraordinarias y Bolsa de Vacaciones.
6. Plus Festivo, que se abonará exclusivamente al Personal de Barrido Manual.

2.- Los importes a percibir por cada uno de los conceptos retributivos relacionados en el apartado anterior son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa al Convenio.

Artículo 63º.- Festivos.

1.- Tendrán tal consideración los así declarados por las distintas Administraciones Públicas, a todos los efectos, así como el 3 de Noviembre, día de "San Martín de Porres", como Fiesta Patronal.

2.- El trabajador que según su Cuadrante de Libranzas tenga que prestar servicios en un día Festivo podrá optar entre:

a) Trabajarlo, con el percibo de las retribuciones que, por ello, le correspondan, o

b) No trabajarlo, para lo cual deberá comunicarlo a la Empresa con, al menos, 15 días de antelación a los únicos efectos organizativos de la misma, y con el percibo de las retribuciones que, por ello, le correspondan.

3.- No obstante lo anterior, a efectos organizativos de la Empresa, los trabajadores afectados por el presente Convenio indicarán, con carácter trimestral, su libre voluntad de prestar servicios los festivos correspondientes a ese período de tiempo, a través de los listados que, a tal efecto, se confeccionen.

4.- A los mismos efectos, se procederá a la creación trimestral de un "listado de sustitución" para aquellos trabajadores que opten por trabajar los festivos a los efectos de sustituir a trabajadores que no presten



servicios en tales días. La Empresa habrá de procurar, en la medida de lo posible, que los trabajadores presten los servicios de sustitución en sus lugares de trabajo.

5.- En la Tabla Salarial Anexa se hace constar la cuantía del denominado Plus Festivo.

Y en prueba de su conformidad, firman el presente acuerdo en lugar y fecha ut supra.

Una vez que se inicia este sistema de trabajo el 01-02-2012 el Ayuntamiento no lo acepta, exigiendo el estricto cumplimiento del pliego y realizando los oportunos descuentos en las certificaciones, que superaron los 300.000 para el periodo comprendido entre febrero y noviembre de 2012, según desglose que obra al doc. nº 20 y 20 bis de la parte demandada.

Para adaptar la prestación del servicio a las exigencias del Ayuntamiento, se plantea a la RLT que el 50% trabaje el sábado librando el lunes, y otro 50% trabaje el lunes, librando el sábado. Este planteamiento se presenta ante el Ayuntamiento (carta fecha 20 abril 2012).

El Ayuntamiento, el 11-05 presenta comunicado de fecha 9 de marzo del 2012, según el cual la prestación del servicio debe ser de acuerdo con las condiciones ofertadas, en lo que se refiere a la distribución temporal de la maquinaria y del personal.

Vigésimotercero.- Con fecha de 25 de abril de 2012, D. Faustino , abogado laboralista externo del Servicio Municipal de Limpieza del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas emitió informe jurídico con el siguiente contenido que resumimos:

"Así mismo, FCC propuso la aplicación de los distintos servicios con diferentes frecuencias diarias y/o semanales, que al estar recogidos en el expediente no se repiten en este informe.

Así las cosas, en la aplicación del contrato, los servicios competentes del Órgano Desconcentrado de Limpieza, han constatado un reiterado incumplimiento por parte de FCC, fundamentalmente una disminución del número de trabajadores en turnos y días respecto a los pactados.

La explicación que se ha dado al informante por parte de FCC es que se ha dictado una sentencia que choca frontalmente con su Convenio Colectivo e impide el cumplimiento de alguna de las obligaciones pactadas, que en algún momento se han negado a aceptar.

La sentencia de la Sala de lo Social de Las Palmas asume las pretensiones de los trabajadores de FCC y concluye que el descanso semanal de día y medio consecutivo debe comenzar a computarse a partir de que se agoten las 12 horas de descanso del día inmediatamente anterior.

Conclusiones:

Este informe se efectúa desde la perspectiva laboral del tema, no de la administrativa.

Desde la perspectiva laboral no hay motivo alguno para que no se cumpla con lo ofertado, por la existencia de la sentencia referenciada:

Porque es anterior a la fecha de la oferta y de la firma del contrato por lo que FCC la debió de tener en cuenta en el momento de la oferta y del contrato.

Porque esa postura judicial se viene manteniendo desde hace varios años, por lo que FCC debió de haberla tenido en cuenta aunque no se hubiera dictado la sentencia de la Sala de Las Palmas.

Vigésimocuarto.- Con fecha de 2 de mayo de 2012, El Director General de la Asesoría Jurídica del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas, D. Marcos , emitió informe jurídico con el siguiente contenido que resumimos:

"Del examen de la documentación remitida, y tras las reuniones mantenidas con los técnicos del Servicio de Limpieza que la adjudicataria, Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. está obligada a prestar contractualmente.

Como cuestión previa se manifiesta la total conformidad con el informe emitido por D. Faustino , criterios que hacemos nuestros y refrendamos.

El órgano gestor del contrato, el Servicio de Limpieza, debe exigir al adjudicatario el cumplimiento exacto del contrato, del que forma parte su oferta, Cláusula primera del contrato de 28 de julio de 2011, por lo que no cabe que se esgrima por Fomento de Construcciones y Contratas argumento alguno como justificación de su incumplimiento, por que ya los conocía en el momento de hacer su oferta.

Por todo lo expuesto es criterio de esta Asesoría Jurídica, que el contrato debe ejecutarse en los términos en que se realizó, con cumplimiento estricto de los pliegos técnicos y administrativos y de la oferta realizada, que



forma parte del contrato, requiriendo a Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. a que así lo haga, con apercibimiento de imponerles las penalidades que en el pliego se establecen".

Vigésimoquinto.- Que tras la firma de los citados acuerdos, el comité ha venido solicitando reiteradamente a la empresa en los meses siguientes que se proceda a la firma del convenio colectivo ya que existía acuerdo de las partes en cuanto a la redacción del resto de artículos del convenio colectivo, pues, los artículos serían idénticos a los que constan en el convenio colectivo de empresa que fue debidamente denunciado.

Es decir, que el convenio colectivo sería idéntico al ya denunciado excepto los artículos modificados mediante los acuerdos del 5, 24 y 31 de enero de 2012.

Tras varios meses de negociaciones, de repente tras la firma de los desistimientos de los trabajadores de la reclamación de las horas extras por el exceso de jornada derivado del incumplimiento del descanso semanal, la empresa de modo sorprendente e inesperado corta toda vía de comunicación y no contesta a los requerimientos del comité para la confección final del convenio ya acordado por ambas partes y su publicación.

Vigésimosexto.- Tal es así, que el pasado día 5 de junio de 2012 la empresa inicia formalmente ante la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias un Expediente de Regulación de Empleo (en adelante, ERE) con número NUM000 con fundamento en el artículo 47.2 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, una reducción temporal de la jornada que se concreta del siguiente modo:

Reducción del 25% de jornada y salario, pasando de 40 a 30 horas semanales.

Personal afectado 149 trabajadores.

Horario a realizar conforme al pliego de condiciones:

Turno de mañana: 6:20 a 12:20.

Turno de tarde: 15:20 a 21:20.

Turno de noche: 23:20 a 5:20.

Duración: VIGENCIA DE TODA LA CONTRATA (= 4 años + 2 años prorrogables).

Que la empresa junto con la solicitud formal del ERE (30 páginas) entrega al comité únicamente los siguientes documentos:

Memoria explicativa de las causas (9 páginas).

Copias de las páginas 9 y 10 del Pliego de Condiciones (2 páginas).

Acuerdo con el comité de 5 de enero de 2012 (4 páginas).

Acuerdo con el comité de 31 de enero de 2012 (9 páginas).

Acuerdo con el comité de 24 de enero de 2012 (2 páginas).

Vigésimoséptimo.- Que según la empresa dicho ERE, en esencia y resumidamente, se fundamenta en causas organizativas y productivas.

La empresa alega en la memoria del ERE (página 5 y ss. de la memoria), así como en todo las reuniones del periodo de consultas, que tras la firma de los acuerdos anteriormente citados de fecha 5, 24 y 31 de enero de 2012, y la implantación en la práctica de dichos acuerdos en la prestación del servicio, el Ayuntamiento no acepta el sistema de trabajo y organización, y requiere a FCC, S.A. que cumpla con el contrato administrativo en los estrictos términos pactados en el concurso, esto es, la obligatoriedad de que se cumpla la presencia del número de trabajadores ofertados prestando servicios en la calle 6 horas al día durante 6 días a la semana.

Así, la empresa alega que al haber incumplido el contrato administrativo, el Ayuntamiento va a realizar descuentos económicos en el pago del servicio, y como consecuencia de ello hay que reducir la jornada y el salario durante toda la vigencia de la contrata para poder cumplir con el contrato administrativo.

Vigésimo octavo.- Que tras el preceptivo periodo de consultas que finalizó sin acuerdo, la empresa comunicó al comité de empresa el pasado 20 de junio de 2012 que ha decidido unilateralmente implantar la siguiente medida:

Reducción del 25% de jornada y salario.

Fecha de efectos: 14 de julio de 2012 hasta el 13 de julio de 2014, prorrogable por 18 meses.

Horario laboral:

Turno de mañana: 6:20 a 12:20.

Turno de tarde: 15:20 a 21:20.

Turno de noche: 23:20 a 5:20.

Vigésimonoveno.- A partir del 21 de junio de 2012 y días siguientes, los trabajadores afectados comienzan a recibir una comunicación individual de la empresa con el siguiente contenido:

"Mediante la presente,

Se le informa que tal y como se le ofreció a la representación legal de los trabajadores en la última reunión celebrada del ERE de reducción de jornada, la empresa ofrece realizar novaciones contractuales pasando de 40 horas a 36 horas semana la jornada con la consiguiente reducción salarial, prestando servicios 6 días a la semana de lunes a sábado 6 horas diarias. Los trabajadores que acepten esta propuesta serán excluidos del ERE.

En caso de estar interesado debe de comunicar este extremo por escrito a la empresa antes del 26 de junio."

Trigésimo.- A partir del 21 de junio de 2012 y días siguientes, los trabajadores afectados comienzan a recibir comunicación individual de la empresa con el siguiente contenido:

"Mediante la presente, le comunicamos que al amparo de lo dispuesto en el artículo 47.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa procederá a la reducción de su jornada de trabajo con carácter temporal, por causas objetivas de carácter organizativo y de producción;

FCC, S.A. tiene adjudicado desde el pasado 12 de mayo de 2011 el servicio de limpiezas mecanizadas del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

En el nuevo pliego de condiciones que regula este servicio, el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, acuerda reducir las horas de prestación de servicio del personal que trabaja en la calle la cual pasa a ser de 6 horas diarias de lunes a sábados. Esta medida supone una reducción del 11,11% así como una reducción del canon de aproximadamente en un millón de euros anual respecto al anterior concurso.

Ante esta tesitura la empresa, una vez estudiada la nueva reorganización del servicio planteada por el cliente, se reúne con el comité de empresa y propone tres tipos de soluciones o alternativas.

- 1.- Reducir la jornada de todo el personal adscrito a la contrata de 40 a 36 horas semanales, con la correspondiente bajada de salarios.
- 2.- Despidos objetivos por causas organizativas (17 trabajadores).
- 3.- Congelación salarial del personal.

Tras varias reuniones con el comité de empresa el 5 de enero se firma un acuerdo para paliar esa reducción de horas en los siguientes términos:

Congelación salarial desde noviembre 2010 hasta noviembre 2013.

Congelación de antigüedades desde enero 2012 hasta enero de 2014.

Distribuir en los doce meses del año las vacaciones de la plantilla.

Por otro lado el 31 de enero se firma un acta de acuerdo que entre otras recoge lo siguiente:

La jornada semanal de los trabajadores es de 40 horas prestando servicios 5 días a la semana 8 horas diarias.

El personal de Limpiezas Mecanizadas prestan servicios de lunes a viernes con libranzas los sábados y domingos.

El personal de Barrido Manual presta sus servicios de lunes a domingos con descanso semanal rotativo de dos días a la semana.

Una vez iniciado el nuevo contrato y con el este sistema de trabajo, el 1 de febrero de 2012, nos encontramos que el Ayuntamiento no lo acepta, exigiéndonos por escrito el estricto cumplimiento del pliego ya que es necesario la presencia diaria del mismo número de trabajadores en el servicio premisa que no se estaba cumpliendo con la nueva organización del sistema de trabajo y libranzas, realizando los oportunos descuentos en las certificaciones los cuales rondan los 100.000 euros mensuales.

En este sentido nos encontramos ante una clara causa objetiva de carácter productivo que faculta para la presentación de expediente de regulación de empleo, toda vez que la reducción operada en el pliego constituye un cambio evidente (y sustancial) de conformidad con lo preceptuado por el artículo 51, apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores se deduce la razonabilidad de la decisión adoptada.



De esta forma la repercusión en FCC, S.A. de las reducciones supone un excedente de horas de trabajo que no se puede resolver con extinciones de contrato ni con las congelaciones salariales acordadas sino que exige el mantenimiento de la totalidad de los puestos de trabajo, con una reducción de la jornada adecuada al pliego al nuevo pliego y mientras dure éste no pudiendo esta parte asumir las actuales condiciones de trabajo y dar un servicio al Ayuntamiento de 46 horas por trabajador ya que supone un 10% más de lo que exige el pliego y se contempla en el canon produciéndose en este caso un desequilibrio económico de la contrata.

Por lo tanto es necesario adecuar lo exigido en el pliego de condiciones (6 horas diarias de trabajo) con el descanso semanal (48 horas entre la salida y entrada al servicio) dando como resultado que los trabajadores deben de prestar servicios cinco días a la semana 6 horas diarias, lo que hace un total de 30 horas semana y por lo tanto los días de libranza se cubrirán con personal a tiempo parcial específico para esos días para cumplir con la normativa vigente en descansos semanales.

La empresa, tras celebrar el oportuno periodo de consultas y haber finalizado sin acuerdo, ha adoptado la decisión de reducir la jornada en los términos que ahora se le comunican a usted y al resto de trabajadores de forma individual.

A partir del día 14 de julio de 2012 y hasta el 13 de julio de 2014, prorrogable por 18 meses más si la causa persiste y previa comunicación por escrito de esta mercantil, su jornada de trabajo será la siguiente:

... (condiciones individuales de cada trabajador) .

En consecuencia, su jornada de trabajo se verá reducida en un 25% sobre la que venía desempeñando. Dicha reducción de jornada llevará asimismo aparejada una reducción proporcional de las retribuciones salariales.

Le comunicamos finalmente que tanto de la iniciación como de la finalización del periodo de consultas y de la decisión adoptada se ha informado a la representación legal de los trabajadores y a la Autoridad Laboral".

Trigésimoprimer.- Con fecha de 9 de julio de 2012, la empresa informa al comité de empresa que:

"A medio del presente se les informa que los siguientes trabajadores han sido excluidos del ERE de reducción de jornada al haber aceptado, voluntariamente, novaciones contractuales de sus contratos en los términos ofrecidos por la empresa:

..CONTINUA LISTADO DE PERSONAS CON NOMBRE Y APELLIDOS CON UN NÚMERO TOTAL DE 38 TRABAJADORES..

Trigésimosegundo.- Que la empresa ha tenido los siguientes resultados económicos en sus cuentas anuales:

AÑO 2006: 536 millones de euros de beneficios netos.

AÑO 2007: 738 millones de euros de beneficios netos.

AÑO 2008: 334 millones de euros de beneficios netos.

AÑO 2009: 296 millones de euros de beneficios netos.

AÑO 2010: 301 millones de euros de beneficios netos.

AÑO 2011: pendiente de presentarse las cuentas anuales en el registro mercantil.

FCC ha tenido una disminución de beneficio equivalentes a un 59% en el primer trimestre respecto al mismo trimestre del año 2011.

Trigésimotercero.- Obra en autos expediente remitido por la Dirección General de Trabajo en el que figura la relación de los 111 trabajadores afectados por la decisión empresarial impugnada así como informe de la Inspección de Trabajo y S.Social de fecha 29/06/12, todo lo cual se da por reproducido en este trámite.

Trigésimocuarto.- Se intentó conciliación ante el T.L.C. con el resultado de sin avenencia.

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

Estimando parcialmente la demanda interpuesta por Gabriel , José , Inés , Olga , Santiago , Carlos Alberto , Ángel Jesús en su condición de miembros del comité de empresa contra FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. se declara injustificada la mencionada medida de reducción de jornada implantada por la empresa con efectos de fecha 14/07/12, declarando en consecuencia el derecho de los 111 trabajadores afectados a ser repuestos en sus anteriores condiciones de trabajo, condenándose a la demandada a abonar a dichos trabajadores en concepto de indemnización por los daños y perjuicios la parte del salario dejado de percibir desde entonces como consecuencia de la imposición de la medida de reducción de jornada y salario en un 25%, lo que podrá instarse en procedimiento de ejecución colectiva.



TERCERO.- Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de Suplicación, que fue impugnado por la representación procesal de la parte demandante.

CUARTO.- El 26/03/13 se recibieron las actuaciones en esta Sala, señalándose para la deliberación del recurso el siguiente 9 de Mayo.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La representación unitaria de los trabajadores formuló demanda de conflicto colectivo en solicitud de que se calificase como nula o subsidiariamente injustificada la decisión empresarial, por la que, tras no haber alcanzado acuerdo en el periodo de consultas con el Comité de Empresa, Fomento de Construcciones y Contratas (en lo sucesivo FCC) procedió a la reducción de la jornada de 111 trabajadores adscritos a la ejecución del contrato para la prestación del servicio de limpieza mecanizada y limpieza viaria adjudicado por el Ayuntamiento de Las Palmas, con vigencia a partir del 1/02/12, en el que las horas de prestación de servicio del personal que trabaja en la calle pasa a ser de 6 horas diarias de lunes a sábado y se reduce el precio en 1.000.000 respecto al anterior, en un 25% entre el 14 de julio de 2012 y el 13/07/2014 con posibilidad de prórroga por 18 meses por causas organizativas y de producción, viéndose estimada la pretensión articulada con carácter subsidiario mediante sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 10 de Las Palmas, fundando tal pronunciamiento en que no se había producido ninguna alteración sobrevenida o imprevista en el sistema productivo de la empresa por causas ajenas a ella que justificase causalmente la medida adoptada, habiendo actuado la misma en contra de sus propios actos anteriores y con mala fé, por cuanto, semanas antes había alcanzado con la parte social una serie de pactos en los que se implementaban medidas en materia de congelación salarial, vacaciones, jornada y descansos con la finalidad de hacer frente a los problemas en su sistema productivo y en su organización originados por las nuevas condiciones establecidas en el contrato adjudicado por la corporación local con vigencia desde el 1 de febrero de 2012.

Disconforme con tal pronunciamiento Fomento de Construcciones y Contratas (en adelante FCC) se alza en suplicación, articulando un motivo revisorio amparado procesalmente en el apartado c del Art. 193 LRJS, con la finalidad de modificar el hecho probado séptimo, y, otros dos motivos de censura jurídica, que, por la vía del apartado c del mismo precepto de la ley de trámites, acusan la infracción de los Arts. 22 y 23 RD 3/2011 en relación con el Art. 47 ET, así como del Art. 7 del Código Civil y de la Jurisprudencia de las Salas Cuarta y Primera del TS sobre la doctrina que prohíbe ir contra los actos propios.

El Comité de Empresa se ha opuesto al recurso.

SEGUNDO.- A) En cuanto a los motivos de revisión fáctica con fundamento en el apartado b) del artículo 193 LRJS (Ley 36/11), que constituye reproducción literal del Art. 191.b LPL, la Jurisprudencia relativa a los requisitos que han de darse para la procedencia de la reforma de los hechos probados en el recurso de casación (SSTS 23/04/12, Rec. 52/11 y 26/09/11, Rec. 217/10), cuya doctrina resulta aplicable al de suplicación, dado su carácter extraordinario y casi casacional (SSTC 105/08, 218/06, 230/00), subordina su prosperabilidad al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Indicar el hecho expresado u omitido que el recurrente estime equivocado, siendo posible atacar la convicción judicial alcanzada mediante presunciones, si bien para ello resulta obligado impugnar no solo el hecho indiciario de la presunción judicial sino también el razonamiento de inferencia o enlace lógico entre el mismo y el hecho presunto (STS 16/04/04, RJ 2004\3694 y 23/12/10, Rec. 4.380/09)

Debe tratarse de hechos probados en cuanto tales no teniendo tal consideración las simples valoraciones o apreciaciones jurídicas contenidas en el factum predeterminantes del fallo, las cuales han de tenerse por no puestas (STS 30/06/08, RJ 138/07), ni tampoco las normas jurídicas, condición de la que participan los convenios colectivos, cuyo contenido no debe formar parte del relato fáctico (SSTS 22/12/11, Rec. 216/10)

b) Citar concretamente la prueba documental o pericial que, por sí sola, demuestre la equivocación del juzgador, de una manera evidente, manifiesta y clara, sin que sean admisibles a tal fin, las meras hipótesis, disquisiciones o razonamientos jurídicos.

c) Al estar concebido el procedimiento laboral como un proceso de instancia única, la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud únicamente al juzgador de instancia, por ser quien ha tenido plena intermediación en su práctica, de ahí que la revisión de sus conclusiones únicamente resulte viable cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de medios de prueba hábiles a tal fin que obren en autos, no siendo posible que el Tribunal ad quem pueda realizar un nueva valoración de la prueba, por lo que, debe rechazarse la existencia de error de hecho, si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de





la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes.

Como consecuencia de ello, ante la existencia de dictámenes periciales contradictorios, ha de aceptarse normalmente el que haya servido de base a la resolución que se recurre, pues el órgano de instancia podía optar conforme al artículo 348 de la Ley de Enjuiciamiento Civil por el que estimara más conveniente y le ofreciera mayor credibilidad, sin que contra la apreciación conjunta de la prueba quepa la consideración aislada de alguno de sus elementos y solo pudiendo rectificarse aquel criterio por vía de recurso si el dictamen que se opone tiene mayor fuerza de convicción o rigor científico que el que ha servido de base a la resolución recurrida.

d) El contenido del documento a través del que se pretende evidenciar el error en la valoración de la prueba por parte del Juzgador de instancia no puede ser contradicho por otros medios de prueba y ha de ser literosuficiente o poner de manifiesto el error de forma directa, clara y concluyente.

Además, ha de ser identificado de forma precisa concretando la parte del mismo que evidencie el error de hecho que se pretende revisar, requisito este último que se menciona de manera expresa en el Art. 196.3 LRJS al exigir que en el escrito de formalización del recurso habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados el concreto documento o pericia en que se base el motivo

e) Fijar de modo preciso el sentido o forma en el que el error debe ser rectificado requiriendo expresamente el apartado 3 del Art. 196 LRJS que se indique la formulación alternativa que se pretende.

f) Que la rectificación, adición o supresión sean trascendentes al fallo es decir que tengan influencia en la variación del signo del pronunciamiento de la sentencia recurrida.

g) La mera alegación de prueba negativa -inexistencia de prueba que avale la afirmación judicial- no puede fundar la denuncia de un error de hecho

B) El texto por el que se pretende reemplazar el ordinal séptimo del relato fáctico, en el que se deja constancia de que la empresa incumplía el descanso semanal al solaparse el mismo con el descanso entre jornadas, como consecuencia de lo cual los trabajadores presentaron demandas en reclamación de los excesos de jornada realizados, es del siguiente tenor literal:

"En fecha 28/09/11 y 30/06/05 el TSJC ha declarado que no se está conculcando el descanso semanal del personal afecto a la contrata de servicios complementarios"

Aunque el documento en que se apoya dicha petición revela que las dos sentencias que se alegan desestimaron las demandas de conflicto colectivo presentadas en solicitud de que se declarase que al personal del servicio complementario de limpieza mecanizada no se le respetaba el descanso semanal, dicha circunstancia ya se recoge en el último párrafo del hecho probado tercero, lo que hace innecesaria su reiteración, sin que la misma desvirtúe la convicción judicial que se quiere eliminar de la probanza, respecto a la que, tal y como se expresa en el primer fundamento de derecho, existió conformidad entre las partes, reiterándose la misma en los ordinales sexto, noveno, décimo, undécimo, y 19º a 21º, cuya reforma no se ha instado.

Por lo expuesto, el motivo se desestima.

TERCERO.- En el primer motivo de censura jurídica, después de alegar que la medida colectiva de reducción de jornada en liza se ha adoptado cumpliendo las formalidades legal y reglamentariamente exigidas y tiene carácter temporal como expresamente se establece por el Juzgador a quo, se combate la fundamentación jurídica en que se asienta el pronunciamiento de la parte dispositiva de la sentencia de instancia, argumentando que los acuerdos alcanzados en materia de congelación salarial y vacaciones el 5 de enero no inciden en la reducción de jornada de los trabajadores afectados por el conflicto, pues el ERE no los deja sin efecto, sino que constituye una medida destinada a superar el problema coyuntural originado por la necesidad de adaptar el sistema de trabajo a las exigencias del pliego de condiciones, pues de no haber reducido la jornada conforme a las exigencias del Ayuntamiento se producirían descuentos mensuales y sanciones que redundarían en perjuicio de los trabajadores, sin que tampoco en el momento de presentar la oferta se hubiera dictado sentencia alguna que condenase por excesos de jornada o por no respetar el descanso semanal.

A) El Art. 47.2 ET en su redacción conforme al RD Ley 3/12, que es la que estaba vigente en la fecha de iniciación del periodo de consultas previo a la adopción de la medida impugnada, y, por ello, la que resulta aplicable al caso enjuiciado, disponía textualmente:

"La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la



base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor"

Aún cuando dicha versión de la norma no incorporaba la noción legal de las causas que legalmente autorizan tal medida de flexibilidad interna, dicho concepto es el mismo que el empleado por el legislador en los preceptos reguladores de otras herramientas de la misma naturaleza (modificación sustancial de condiciones de trabajo - Art. 41 ET -, inaplicación de convenio colectivo - Art. 82.3 ET -), en los que se establece que "se entiende que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado"

La propia definición legal de las causas organizativas y de producción resulta expresiva de que para su apreciación es necesario que en la vida empresarial hayan irrumpido circunstancias sobrevenidas originadoras de variaciones en su sistema de trabajo o estructura organizativa cuya presencia se haya erigido en elemento determinante de la aparición de problemas de gestión o pérdida de eficiencia en su organización o su actividad productiva, susceptibles de ser superados con la reducción de jornada.

Aunque el precepto legal omite cualquier referencia a la exigencia de que las disfunciones organizativas o de producción que con la reducción de jornada se trata de corregir sean coyunturales, dicho requisito se desprende de lo dispuesto en el Art. 21.3 RD 801/11, a tenor del cual, el alcance y duración de las medidas solicitadas para reducir la jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar, y también del Art. 22.c de la misma norma reglamentaria, al señalar que la documentación justificativa será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

B) En el caso sometido a enjuiciamiento el amplio, minucioso y extraordinariamente bien construido relato histórico de la sentencia de instancia, deja constancia de los siguientes hitos en el desenvolvimiento de las complejas vicisitudes por las que ha atravesado el proceso negociador seguido entre las partes como consecuencia de la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo de empresa para el personal de servicios complementarios de limpieza mecanizada de Las Palmas el 31/10/10 y la adjudicación el 12/02/11 del contrato administrativo para la prestación del servicio de limpieza viaria por el Ayuntamiento de Las Palmas en orden a adecuar las condiciones laborales del personal al nuevo pliego de condiciones rector de la contratación, en el que se reducen el canon en aproximadamente un millón de euros anuales y las horas de prestación en un 11%, y dar cumplimiento al descanso semanal, que precedieron a la adopción por FCC de la medida colectiva de reducción de jornada en liza:

1) El 5/09/11, a instancias de la empresa se inicia negociación con el Comité proponiendo medidas de reducción de la jornada semanal de 40 a 36 horas o proceder a la amortización de puestos de trabajo por causas objetivas como consecuencia de las nuevas condiciones establecidas en el pliego de condiciones del contrato, habiéndose mantenido reuniones el 28/10, 15, 22 y 29/11, 13 y 15/12/11 en las que por la parte económica se efectuaron tres propuestas alternativas: congelación salarial, reducción de jornada de todo el personal de 40 a 36 horas semanales y despidos objetivos

2) Tras la presentación de preaviso de convocatoria de huelga que fue suspendida por reanudarse las negociaciones los días 5 y 31 de enero de 2012 se alcanzaron acuerdos de modificación de determinados preceptos del Convenio Colectivo de empresa, en materia de jornada de trabajo, vacaciones, revisión salarial, pactándose la congelación salarial con ciertos condicionantes entre noviembre de 2010 y octubre de 2013.

3) Durante dicho proceso negociador la mayor parte de los trabajadores desistieron de las demandas en reclamación de horas extraordinarias que habían planteado por el incumplimiento del descanso semanal.

4) El 5 de Junio se inició el periodo de consultas del expediente de regulación de empleo para la reducción de la jornada de los trabajadores adscritos a la ejecución de la contrata en un 25%, que finalizó sin acuerdo, implantándose la medida unilateralmente por la empresa con efectos desde el 14 de julio de 2012.

En el escenario fáctico descrito, como acertadamente ha concluido el Juzgador a quo, lo que advertimos es que ese desequilibrio originado por la disminución del canon y de las horas de prestación del servicio en el nuevo contrato adjudicado a la recurrente a mediados de febrero de 2011, con vigencia desde el día 1 del mismo mes de la siguiente anualidad, que efectivamente al implicar una reducción del objeto de la contrata, constituye por su origen una causa organizativa y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa ( SSTS 13/01/13, Rec. 709/12 ; 26/04/13, Rec. 2396/12 ; 15/05/13, Rec. 2062/12 ), no puede servir de sustento causal justificativo de la reducción de jornada acordada por la empresa, y ello, por cuanto los problemas en su organización y sistema productivo que comporta fueron la causa que dio lugar al proceso negociador inmediatamente anterior a la implantación de dicha medida en el que las partes negociadoras para hacer



frente a las dificultades en el correcto funcionamiento y desarrollo de la ejecución de la contrata, ya barajaron la posibilidad de hacerlas frente a través de tres vías alternativas, la reducción de jornada, la congelación salarial o la amortización de puestos de trabajo, habiendo alcanzado durante el mismo dos acuerdos en los que con el fin de remediar las disfunciones provocadas por tales concretas causas así como por la necesidad de dar cumplimiento al descanso semanal en los términos legal y convencionalmente exigidos, se optó por la modificación del convenio olectivo en materia de vacaciones, descansos, jornada y retribuciones, pactando la inaplicación de incrementos salariales en el periodo mediante entre noviembre de 2010 y octubre de 2013, lo que impide que sin concurrir circunstancias nuevas y basándose exclusivamente en las mismas causas puedan aplicarse otras medidas distintas de las previamente pactadas mediante la autonomía colectiva, a través de las cuales en materia salarial se optó por la congelación de las retribuciones como medio adecuado e idóneo para dar solución a dicha problemática, tal y como claramente se infiere de los hechos probados 9º y 10º en los que se expresa que en la reunión de 15/11/11, ante la tesitura de reducir la jornada o extinguir contratos de trabajo, tanto la parte económica como la social se plantean como remedio alternativo la congelación salarial, siendo dicha posibilidad, debatida en el encuentro del siguiente día 22, la que finalmente cristalizó en el acuerdo estatutario de 5 de enero de 2012 por el que se puso fin a la convocatoria de huelga (hecho probado 18º)

El planteamiento de la recurrente al afirmar que el ERE y los acuerdos alcanzados tras la convocatoria de huelga son medidas independientes y desconctadas entre sí para concluir que el primero constituye una decisión legalmente válida para superar las dificultades transitorias originadas por la necesidad de adaptar el sistema de trabajo a las estipulaciones del pliego de condiciones, no puede ser compartido por la Sala, pues no resulta admisible que unas mismas causas sin haberse producido variación alguna en cuanto a sus efectos y alcance, cuando, como es el caso, ya dieron lugar al establecimiento mediante acuerdos alcanzados a través de la autonomía colectiva de unas determinadas medidas, puedan servir posteriormente de sustento y justificación para la instauración unilateral por parte de la empresa de otro medio de flexibilidad interna que durante el anterior proceso negociador fue expresamente barajado por las partes que expresamente lo descartaron optando por el recurso negociado a la aplicación de otra medida diferente.

Tampoco podemos admitir que el hecho de que el Ayuntamiento haya exigido el cumplimiento del pliego de condiciones se erija en una circunstancia sobrevenida en la ejecución de la contrata, que sirva de soporte causal a la reducción de jornada litigiosa, ya que, como bien afirma el Juzgador Magistrado de Instancia, las condiciones contractuales eran perfectamente conocidas por la empresa demandada desde el momento en que participó en la licitación, y fueron precisamente los cambios que se introducían en el nuevo contrato respecto al precedente los que dieron lugar al largo y complejo proceso negociador que culminó con los acuerdos de diciembre de 2011 y enero de 2012, resultando altamente expresivos en tal sentido el contenido del hecho probado 14º, en el que se deja expresa constancia del compromiso empresarial de que en caso de existir acuerdo sobre congelación salarial o reducción de jornada no se producirían despidos, así como el último párrafo del punto segundo del acuerdo de 5 de enero de 2012 (hecho probado 18º) cuando indica que para el mes de enero únicamente quedaba pendiente de negociación el tema del descanso semanal, lo que resulta claramente expresivo de que con dicho pacto colectivo se zanjó definitivamente de manera consensuada entre la parte económica y la social que el medio idóneo para hacer frente a las estipulaciones del nuevo pliego de condiciones era la adopción de las medidas que en el mismo se pactaron y no cualquiera de las otras dos que las partes habían propuesto durante la negociación.

Es verdad que, como afirma la recurrente en el punto cuarto del acuerdo de 5 de enero se indica que una vez firmado, la empresa se compromete a no realizar los despidos objetivos anunciados como consecuencia de la reestructuración del servicio establecida en el pliego de condiciones, sin embargo dicha cláusula convencional ha de ser objeto de una interpretación armónica e integradora con la previa posición patronal durante la negociación en la que las alternativas ofrecidas fueron las tres ya reseñadas y su expreso compromiso de no proceder a despidos objetivos en caso de alcanzarse acuerdo bien respecto a reducción de jornada o alternativamente de congelación salarial, de donde solo cabe colegir que alcanzado el pacto sobre inaplicación de incremento salarial se excluye la posibilidad de implantación de cualquier otra medida distinta, no solo la amortización de puestos de trabajo.

En consonancia con lo previamente razonado y sin necesidad de entrar a examinar el siguiente motivo del recurso, se impone su desestimación, con la consiguiente confirmación de la sentencia de instancia por sus propios y acertados razonamientos.

CUARTO.- En aplicación de lo dispuesto en el Art. 235.1 LRJS (L 36/11), la desestimación del recurso lleva aparejada la condena en costas a la parte recurrente que no goza del beneficio de justicia gratuita, cifrando el importe de los honorarios del letrado de la parte impugnante en la cantidad de 600 .



QUINTO.- Conforme al Art. 204 LRJS (L 36/11), se decreta la pérdida de la consignación efectuada para recurrir a la que se dará el destino legal una vez firme esta resolución.

SEXTO.- A tenor del Art. 218 LRJS (L 36/11) frente a esta resolución podrá interponerse recurso de casación para unificación de doctrina.

VISTOS: los artículos citados y los demás que son de general aplicación.

## FALLAMOS

Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por Fomento de Construcciones y Contratas SA, representada por la Letrada D<sup>a</sup> Ana Isabel Navarro García, contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 10 de Las Palmas de fecha 10/01/13 dictada en Autos nº 582/12, confirmando la misma en su integridad, condenando a la recurrente al pago de las costas procesales, cifrando el importe de los honorarios de letrado de la parte impugnante en la cantidad de 600 .

Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir al que se dará el destino legal una vez firme esta resolución.

Notifíquese esta sentencia a las partes en legal forma y al Ministerio Fiscal.

## ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre Reguladora de la Jurisdicción Social .

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en la entidad de crédito de BANESTO c/c nº 3537/0000/37/0326/13, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta: 0030-1846-42-0005001274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Remítase testimonio a la Fiscalía de este Tribunal y librese otro testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

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

DILIGENCIA - En Las Palmas a .Dada ha sido la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Presidente que la suscribe a los efectos de su notificación, uniéndose certificación literal de la misma a los autos originales, conforme a lo dispuesto en los arts. 266.1 de la L. O. P. J . y 212 de la L. E. C ., archivándose la presente en la Secretaría de este Juzgado en el Libro de su clase. Doy fe.