

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

NIG:

Recurso número: 799/2023

Sentencia número: 1085/2023

CE

Ilmo. Sr. D.

Ilmo. Sr. D.

Ilmo. Sr. D.

Ilma. Sra. D^a

En la Villa de Madrid, uno de diciembre de dos mil veintitrés, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación número 799/2023, formalizado por AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCON contra la sentencia de fecha 25 de mayo de 2023, dictada por el Juzgado de lo Social número 34 de MADRID, en sus autos número 902/2022, seguidos a instancia de frente al AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN, el



, sobre CONFLICTO COLECTIVO, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos probados:

PRIMERO.- Se plantea un conflicto colectivo que afecta a todo el personal laboral del personal de deportes de la Concejalía de del Ayuntamiento de Pozuelo, que consta de trabajadores.

SEGUNDO.- Es de aplicación el Anexo del Personal de las Instalaciones Municipales del Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos, cuyo artículo 2 dice “2. La jornada de trabajo para el personal adscrito a la Concejalía de , se distribuirá en horarios de mañana, o en horario de tarde. La jornada ordinaria de trabajo será la establecida en la legislación vigente, de lunes a domingo, según cuadrante, con arreglo a las necesidades del servicio y al Convenio Colectivo, con las particularidades que se establecen en los puntos siguientes”. El art. 4. 1 establece “4.1 Complemento de Fin de Semana y Festivo. Regulación anual. Con el fin de compensar las características habituales de la prestación del servicio de la Concejalía de , observando el histórico que figura en los cuadrantes de servicio, de las jornadas que cada categoría profesional viene desarrollando cada año para dar cumplimiento a la extensa oferta de actividades deportivas, se establece un complemento “de fin de semana y festivos”, que será 1 Apartado modificado por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 24 de julio de 2019 abonado en mensualidades con la denominación y detalle que se expresa en el cuadro 1: El número de jornadas a realizar en sábado, domingo o festivo por empleado público será la siguiente: Complemento de Fin de Semana y Festivo 1: El personal Técnico de la Concejalía de percibirá este complemento en mensualidades, por la realización de jornadas en fin de semana o festivo, según cuadrante y a razón de €/hora. Complemento de Fin de Semana y Festivo 2: El personal Sanitario y de (Coordinador y Administrativo) de la Concejalía de percibirá este complemento en mensualidades, por la realización de jornadas en fin de semana o festivo, según cuadrante y a razón de €/hora. Complemento de Fin de Semana y Festivo 3: El personal de Conserjería y Mantenimiento de la Concejalía de , percibirá este



complemento en mensualidades, por la realización de jornadas en fin de semana o festivo, según cuadrante y a razón de €/hora. Y el 4.2 “Complemento de Fin de semana y festivo, circunstancias especiales.

Debido a que la mayoría de las actividades están programadas con antelación y que el servicio se presta durante todo el año, y en previsión de posibles eventos, participación en otras actividades no programadas, cubrir las posibles situaciones de IT de otros compañeros, y cualquier otra circunstancia que pudiera surgir, con el fin de continuar con el normal desarrollo del Servicio, y previo aviso a los trabajadores implicados, desembocando en la realización de un mayor número de jornadas que las establecidas para cada colectivo de la Concejalía de en el Cuadro 1, o para todo aquel personal que no estando incluidos en el citado cuadro y que de forma circunstancial y no periódica, realiza parte de su trabajo en fin de semana o festivo, con arreglo al programa de actividades o de eventos, se regularizará el abono en pago único en el primer trimestre del ejercicio siguiente en concepto de horas extras para ajustar el defecto de las cantidades percibidas por los mismos. Esta regularización como hora extra por la realización de trabajos en fin de semana pero dentro del cómputo del horario semanal que tienen que realizar los empleados públicos adscritos a, tendrá un coste de euros/hora al margen, por tanto, del coste hora establecido en el artículo 29 del presente Convenio”.

- Hechos no controvertidos -

TERCERO.- Hasta el año 2021, el personal laboral adscrito a la Concejalía de ha venido realizando su jornada de lunes a domingo, realizando servicios por un régimen a turnos. En fecha 5 de mayo de 2021 se emite informe por parte del Director Técnico de la Concejalía de por la que se informa: “Que debido a la progresiva reducción de personal en todos los departamentos de la Concejalía de se va a proceder a reubicar a todo el personal para que realice su jornada de trabajo durante la semana laboral de lunes a viernes, para poder hacer frente a todas las labores y puestos que son necesarios cubrir durante la semana. Por ello procede la contratación externa de dichos Servicios de apoyo en Fin de Semana y puntualmente entre semana para poder atender a todas las actividades requeridas en el presente contrato, ya que con los recursos propios de la Concejalía no se llega a cubrir todos los puestos requeridos en las distintas instalaciones deportivas municipales”.

En fecha 9 de junio de 2021, el Ayuntamiento demandado en sesión ordinaria de Junta de Gobierno Local aprobó el expediente de contratación del Servicio de Apoyo a las actividades de la Concejalía de en cuya memoria justificativa se establece que “ tendrá por objeto la prestación de servicios necesarios para la ejecución de los distintos programas como apoyo al personal de los Departamentos que componen la Concejalía de del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, no presentando ningún tipo de relación laboral con el Ayuntamiento durante la vigencia del contrato y sus posibles prórrogas”.

- De la testifical realizada en el acto de la vista y del documento nº 1 del ramo de prueba de la demandada y del documento nº 1 y 4 del ramo de prueba del Ayuntamiento demandado -

CUARTO.- Se realizó acto de mediación en fecha 28 de julio de 2022 con el resultado “Sin Avenencia”.

- Hecho no controvertido -



TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

“Que ESTIMO la demanda de CONFLICTO COLECTIVO interpuesta por , frente al AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN, el condenando al Ayuntamiento demandado a restituir al personal laboral en la realización de las jornadas de fines de semana y festivos y al cumplimiento de lo establecido en el Anexo del Personal de las Instalaciones Municipales del Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos, con los efectos retroactivos pertinentes.”.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCON, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha veintinueve de septiembre de dos mil veintitrés dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día veinticuatro de noviembre de dos mil veintitrés para los actos de votación y fallo.

SÉPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia del Juzgado de lo Social nº 34 de los de Madrid de 25 de mayo de 2023, en el procedimiento nº 902/2022, ha estimado la demanda deducida por , frente al AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN, condenando al Ayuntamiento demandado a restituir al personal laboral en la



realización de las jornadas de fines de semana y festivos y al cumplimiento de lo establecido en el Anexo del Personal de las Instalaciones Municipales del Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos, con los efectos retroactivos pertinentes.

SEGUNDO.- Disconforme interpone recurso de suplicación el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón destinando el exclusivo motivo que despliega, correctamente a través del apartado c) del artículo 193 LRJS, a denunciar infracción del artículo 1.281 del Código Civil en relación con el Anexo del Personal de las Instalaciones Municipales del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y en relación con el art. 1.1 y 20.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como la infracción de la doctrina jurisprudencial sobre las reglas de interpretación de los contratos.

Defiende que, aun no negando la validez del convenio colectivo, de hecho, en el acto de juicio, se mostró conformidad respecto del hecho tercero y hecho cuarto de la demanda por entender que es de aplicación el Anexo del Personal de las Instalaciones Municipales (en adelante, “Anexo”) en su integridad, para interpretar el clausulado del convenio, en concreto el mencionado Anexo, hay que estar al sentido literal de sus cláusulas, en concordancia con la doctrina del Tribunal Supremo sobre las reglas de interpretación de los convenios; que existe una descoordinación entre los pronunciamientos de la sentencia y las posturas de las partes, extralimitándose el órgano jurisdiccional de instancia en el contenido de su fundamentación y “sin prestar la debida atención a cuestiones que han sido objeto de debate”.

Continúa diciendo que su proceder estaba amparado en el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y específicamente en el art. 2 del Anexo; que acudiendo a este precepto convencional, vemos que *“la jornada ordinaria de trabajo será la establecida en la legislación vigente, de lunes a domingo, según cuadrante, con arreglo a las necesidades del servicio y al Convenio Colectivo, con las particularidades que se establecen en los puntos siguientes”*.

Prosigue afirmando que de la lectura literal del precepto se concluye, sin lugar a duda, que la jornada ordinaria del personal de la Concejalía de es de lunes a domingo, pero que esta jornada se realiza o ejecuta con arreglo a las necesidades del servicio y al Convenio colectivo; que cuando decide reubicar al personal para que realice su jornada de trabajo de lunes a viernes, no está modificando la jornada ordinaria del convenio colectivo, sino que está señalando que esta se habrá de cumplir de lunes a viernes para poder hacer frente a todas las labores que son necesarias cubrir durante la semana. Por lo tanto, cuando el trabajo efectivo se realiza de lunes a viernes, no se contraviene que la jornada ordinaria sea de lunes a domingo, sino que, como dice el referido art. 2, la jornada ordinaria se realizará *“según las necesidades del servicio”*. Y relacionado con lo que se acaba de decir, añade, porque “las necesidades del servicio” constan acreditadas con el Informe Técnico del Director Técnico de la Concejalía de que obra como documento nº 4 de su ramo de prueba (folio 149) y reproducido en el hecho probado tercero.

Niega por tanto el Ayuntamiento recurrente no haya practicado prueba sobre la necesidad de contratar a una empresa privada o externa pues el antedicho informe técnico es prueba suficiente que acredita las necesidades del servicio y justifica tanto la realización de



la jornada del personal de la Concejalía de de lunes a viernes, como la contratación de personal de apoyo para trabajar durante los fines de semana y puntualmente entre semana.

En su opinión el Ayuntamiento ha hecho uso de su poder de dirección empresarial o *ius variandi* para ordenar las prestaciones laborales con arreglo al texto del convenio colectivo y las necesidades del servicio, habida cuenta de que la realización del trabajo efectivo durante esos días se encuadra dentro de la jornada ordinaria que el convenio establece. Es más, durante la prestación del servicio por los trabajadores antes de mayo de 2021, en numerosas ocasiones su jornada era de lunes a viernes, descansando los fines de semana, lo cual era consecuencia del ejercicio del *ius variandi* empresarial, por lo que le sorprende la juzgadora a quo fundamente su sentencia haciendo entender, pues no lo menciona expresamente, que el Ayuntamiento ha llevado a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin realizar antes una consulta a la representación de los trabajadores (Fundamento de Derecho CUARTO de la sentencia). Por lo dicho, agrega a renglón seguido, abolir la posibilidad de que el Ayuntamiento, en función de sus facultades de dirección y organización, pueda adecuar las necesidades de su servicio a su personal resulta contrario a la marcha organizada de la empresa, máxime teniendo en cuenta que su conducta no afecta al salario de los trabajadores, pues el complemento de fin de semana es de naturaleza compensatoria y no puede producir una reducción del salario (como fundamenta la sentencia en el FD CUARTO), pues cuando antes de mayo de 2021, por turno no se trabajaba en fin de semana, no se percibía el mencionado complemento.

En este sentido, señala que el Tribunal Supremo, en Sentencia de 13 de marzo de 2007, rec. 39/2006, toma como primer criterio de interpretación de los contratos (y por ende, de los convenios) el sentido literal de sus cláusulas, y que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación.

A continuación recuerda la doctrina del Tribunal Supremo sentada en su sentencia nº 417/2021, de 20 de abril de 2021, rec. 153/2019, acerca de que no procede dar por buena, en todo caso, la interpretación de los contratos efectuada por la sentencia de instancia, si esta ha sido arbitraria.

TERCERO.- Una precisión previa: La declaración de hechos probados de la resolución de instancia no ha sido combatida por ninguna de las partes a través del cauce que arbitra el art. 193 b) y 197 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, siendo la vía del apartado c) de aquel precepto la que ha elegido el Ayuntamiento recurrente, lo que implica que para la resolución de las cuestiones que plantea debamos partir, indefectiblemente, del relato plasmado en aquella, sin tener en cuenta las circunstancias fácticas alegadas en el desarrollo del motivo y en los respectivos escritos de impugnación formulados por los sindicatos codemandados que se han adherido a la demanda rectora del proceso.

CUARTO.- A tenor del firme hecho probado tercero en relación con los datos introducidos en sede de fundamentación jurídica con valor fáctico, aparece que:



1. Hasta el año 2021, y durante al menos , el personal laboral adscrito a la Concejalía de del Ayuntamiento demandado vino realizando su jornada de lunes a domingo, realizando servicios por un régimen a turnos.

2.- En fecha 5 de mayo de 2021 se emite informe por parte del Director Técnico de la Concejalía de en el que se señala: *“Que debido a la progresiva reducción de personal en todos los departamentos de la Concejalía de , se va a proceder a reubicar a todo el personal para que realice su jornada de trabajo durante la semana laboral de lunes a viernes, para poder hacer frente a todas las labores y puestos que son necesarios cubrir durante la semana. Por ello procede la contratación externa de dichos Servicios de apoyo en Fin de Semana y puntualmente entre semana para poder atender a todas las actividades requeridas en el presente contrato, ya que con los recursos propios de la Concejalía no se llega a cubrir todos los puestos requeridos en las distintas instalaciones ”.*

3.- En fecha 9 de junio de 2021, el Ayuntamiento demandado en sesión ordinaria de Junta de Gobierno Local aprobó el expediente de contratación del Servicio de Apoyo a las actividades de la Concejalía de en cuya memoria justificativa se establece que *“tendrá por objeto la prestación de servicios necesarios para la ejecución de los distintos programas como apoyo al personal de los Departamentos que componen la Concejalía de del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, no presentando ningún tipo de relación laboral con el Ayuntamiento durante la vigencia del contrato y sus posibles prórrogas”.*

4.- Ello ha supuesto que a partir de mayo de 2021 el personal adscrito a la concejalía de haya pasado a concentrar su jornada de trabajo de lunes a viernes dejando de percibir así los complementos de fin de semana y festivos regulados en el artículo 4 del Convenio Colectivo de aplicación que el hecho probado da por reproducido.

QUINTO.- Resulta de aplicación al conflicto el Anexo del Personal de las Instalaciones Municipales del Convenio Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos, cuyo artículo 2 dice:

“2. La jornada de trabajo para el personal adscrito a la Concejalía de , se distribuirá en horarios de mañana, o en horario de tarde. La jornada ordinaria de trabajo será la establecida en la legislación vigente, de lunes a domingo, según cuadrante, con arreglo a las necesidades del servicio y al Convenio Colectivo, con las particularidades que se establecen en los puntos siguientes”.

La sentencia recurrida ha interpretado que:

“(.....) el Ayuntamiento de forma unilateral y sin contar con el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, ha decidido y así lo recoge el informe del Técnico de la Concejalía (documento nº 4 del ramo de prueba de la parte demandada) que el personal laboral pasará a tener una jornada ordinaria de lunes a viernes y que el personal de la empresa contratada lo hará sábados, domingos y festivos, sin que esta decisión se ampare en necesidad alguna, o al menos ésa es la conclusión a la que se llega tras la vista del presente procedimiento.



La consecuencia de este cambio en la jornada del personal laboral se traduce en que si bien es cierto que pueden descansar sábados, domingos y festivos, su salario se reduce porque cuando los trabajaban cobraban un complemento que ahora no pueden cobrar por decisión unilateral y sin consentimiento de dicho personal laboral ni negociación alguna del Ayuntamiento demandado, no siendo válida la alegación del Ayuntamiento respecto del hecho de que no trabajaban todos los fines de semana, ya que efectivamente, no los trabajaban porque lo hacían a turnos, pero cuando les correspondía por cuadrante realizarlos, las personas trabajadoras, cobraban su complemento del que ahora se les ha privado de forma unilateral e indebida.

Dicha decisión es sin duda una decisión contraria a derecho, realizada de forma unilateral sin justificación alguna y que perjudica a las personas trabajadoras afectadas, debiendo revertirse la situación creada y debiéndose aplicar el convenio colectivo en sus estrictos términos, dejando la jornada laboral ordinaria pactada en el Anexo ya indicado de lunes a domingo, con su consecuente complemento y el trabajo a turnos que se venía haciendo”.

SIXTO.- Ante todo hay que recordar que la jurisprudencia reconoce un papel preponderante en la interpretación de contratos - y convenios colectivos - al juez de instancia, (STS 12-7-12 rec. 130/2011, 13-5-09, 12-7-2004, 3-4-07 y 16-1-08 entre muchas otras de la Sala 4ª) valiendo al respecto la cita de la sentencia del TS de 10-06-2014 rec. 209/2013 en los siguientes términos:

“(…) viene reiterando esta Sala -sentencia de 16 de septiembre de 2013 (recurso de casación 75/2012), con cita de las sentencias de 15 de septiembre de 2009 (recurso casación 78/2008), 25 de septiembre de 2008 (rec. casación 109/2007) y 27 de noviembre de 2008 (rec. casación 99/2007) que "es doctrina constante de esta Sala la de que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". Así se han pronunciado las sentencias de 12 de noviembre de 1993, 3 de febrero del 2000, 27 de abril del 2001 y 16 de diciembre del 2002”.

La jurisprudencia (sentencia del TS de 30-10-13 rec. 47/13) declara además que “*las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical; o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiversen lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes (aparte de otras muchas, SSTS 16/01/08 -rco 59/07; 26/11/08 -rco 95/06; 26/11/08 -rco 139/07; 03/12/08 -rco 180/07; 21/07/09 -rco 48/08; 21/12/09 -rco 11/09; 02/12/09 -rco 66/09)*”.

En este sentido la STS, 4ª, de 20 de abril de 2021, nº 417/2021, Recurso 153/2019, condensa su doctrina así:



“Respecto a la interpretación de los convenios colectivos, es doctrina constante de esta Sala que, atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguo" (STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007).

(...) Por otro lado, la Sala ha precisado recientemente su papel en este tipo de recursos en los que se discute la interpretación efectuada por el órgano de instancia. Generalmente, habíamos dicho, siguiendo una antigua línea jurisprudencial, que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". (SSTS de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras) Y, también, se ha precisado que "en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los Órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes" (STS de 20 de marzo de 1997, rec. 3588/1996).

Sin embargo, en los últimos tiempos, hemos corregido dicho criterio, y hemos establecido que "Frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta". (SSTS de 13 de octubre de 2020, Rec. 132/2019 y de 21 de diciembre de 2020, Rec. 76/2019).

Consecuentemente, en este tipo de recursos, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas que pueden haber igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia”.

SÉPTIMO.- La adecuada respuesta a la queja que suscita la parte recurrente exige, en cumplimiento de la doctrina emanada del órgano de casación social, verificar si la



exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y siguientes del Código Civil.

Ya adelantamos que nos parece ajustada a los criterios de interpretación de los contratos (gramatical, sistemático, finalista e histórico) la hermenéutica efectuada por la Juez de instancia, para lo cual nos basamos en las consideraciones siguientes:

A).- El Anexo 2 del Convenio Colectivo de aplicación fija con meridiana claridad y, sin ningún esfuerzo interpretativo, que la jornada laboral del personal que presta servicio en las Instalaciones Municipales es la establecida en la legislación vigente (número máximo de horas semanales con las correspondientes libranzas semanales), de lunes a domingo, según cuadrante.

B).- Esta interpretación gramatical aparece corroborada por los criterios sistemático y finalista, pues el personal de instalaciones deportiva, tiene una jornada especial (artículos 9 y 10 del Convenio), por lo que hay que acudir a los Anexos del Convenio para ver su regulación específica, en concreto este personal tiene regulada su jornada en el Anexo II, conforme se ha fijado en el HECHO PROBADO SEGUNDO, siendo la jornada a realizar la establecida en la legislación vigente.

C).- El Ayuntamiento incurre en un claro incumplimiento del Convenio Colectivo, ya que utiliza una empresa externa para sustituir al personal propio modificándole sus condiciones de trabajo, y habida cuenta se deja sin efecto sus contratos de trabajo (jornada de lunes a domingo), y la regulación de la jornada especial de trabajo de dicho colectivo, prevista en el Anexo II, y no solo eso, sino que también se les perjudica los complementos al dejar de percibir los que pacíficamente venían percibiendo en los últimos por trabajar en fines de semana.

D).- La actuación del Ayuntamiento excede del ius variandi al afectar su decisión unilateral, en cuanto no negociada con los representantes de los trabajadores, a un aspecto nuclear de las condiciones de trabajo: la jornada de trabajo que de ser de lunes a domingo pasa a ser de lunes a viernes con un efecto colateral de índole económica, perjudicando sus complementos salariales. La doctrina recogida entre otras en las sentencias de 18 de noviembre de 2021 (Rec. 81/2021) y 29 de marzo de 2022 (Rec. 120/2019), de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, pone de relieve que para calificar una concreta modificación como sustancial o accidental hay que tener en cuenta la materia sobre la que versa, su importancia cualitativa e intensidad, su alcance temporal, su carácter potencialmente dañoso para el afectado e incluso las eventuales compensaciones ofrecidas por la empresa.

E).- Hasta el año 2021, el personal laboral adscrito a la Concejalía de había venido realizando su jornada de lunes a domingo, de modo que prestaba servicios también en jornadas de fin de semana y festivos, ello desde hace más de treinta años, en cumplimiento además de lo dispuesto en los artículos anteriormente expuestos del Convenio de aplicación.

En su consecuencia, la externalización, aprobada de forma unilateral por el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, y de la cuál se vieron afectados numerosos trabajadores que realizaban el turno de lunes a domingo y, por tanto, dejaron de prestar sus servicios los fines de semana y festivos, con una afectación directa en torno al salario que



perciben mensualmente, siendo reducido considerablemente por la falta de realización de jornadas, choca abiertamente con el Convenio Colectivo de aplicación que establece un complemento de fin de semana y festivos como consecuencia de la realización de los mismos, y que se ha venido concediendo desde hace más de treinta años.

F).- No se ha demostrado por el Ayuntamiento la causa por la que opera la modificación sustancial de las condiciones sin acudir previamente a la negociación colectiva, cual es la reducción de personal en todos los departamentos de la Concejalía de , y que ha determinado se haya reubicado a todo el personal para que realice su jornada de trabajo durante la semana laboral de lunes a viernes, para de este modo cubrir las labores y puestos de trabajo en fin de semana con personal externo, no siendo suficiente a tales efectos con el escueto comunicado o informe técnico (folio 149) elaborado por un director técnico, ya que hubiera sido preciso detallar en el mismo, sin que ello conste, la plantilla por cada departamento, la reducción de personal en cada uno de ellos, las horas y servicios realizados por la plantilla existente y su correspondencia con el número de horas y servicios a realizar en fin de semana, para así demostrar no hay medios humanos suficientes para trabajar en fines de semana.

Por lo razonado se impone desestimar el recurso y confirmar la sentencia recurrida que no ha infringido la normativa denunciada.

Cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia (art. 235 LRJS).

Vistos los preceptos citados,

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación nº 799/2023 interpuesto por el AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALCORCÓN contra sentencia del Juzgado de lo Social nº 34 de los de Madrid de 25 de mayo de 2023, en el procedimiento nº 902/2022, seguido por , frente al AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN, el ratificando la sentencia recurrida.

Cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.



Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número nº recurso que esta Sección Primera tiene abierta en el , sita en el P, Madrid.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de . Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo “observaciones o concepto de la transferencia”, se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento número

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiriera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia Suplicación desestimatoria