

Juzgado de lo Social nº 37 de Madrid

Domicilio: C/ Princesa, 3 - 28008

Teléfono: 914438411, 914438412

Fax: 914438330

44001024



(01) 30116945859

NIG: 28.079.44.4-2012/0032671

Procedimiento Conflicto colectivo 760/2012

Materia: Negociación convenio colectivo

DEMANDANTE: CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS DE MADRID y FEDERACION SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FSP-UGT)

DEMANDADO: Ayuntamiento de Alcalá de Henares

CEDULA DE NOTIFICACIÓN

En los autos arriba referenciados, seguidos ante este Juzgado de lo Social a instancia de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS DE MADRID y FEDERACION SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FSP-UGT), contra Ayuntamiento de Alcalá de Henares, en fecha 16 de diciembre de 2013, por el/la Ilmo/a. Sr/Sra. Magistrado/a de este Juzgado se ha dictado resolución, cuya copia literal se adjunta a efectos de su notificación, advirtiéndole que el recurso procedente contra la misma es el que se indica en la referida resolución.

(ADVERTENCIA): Se hace saber al receptor de la presente, si no fuera el propio interesado, que ha de cumplir el deber público que se le encomienda haciendo llegar la presente cédula y la copia de la resolución que se notifica a su destinatario a la mayor brevedad; que en otro caso, o si se niega a la recepción de la presente, puede ser sancionado con multa de 20,00 a 200,00 euros; que en su caso ha de comunicar al órgano judicial la imposibilidad de entregar la comunicación al interesado; y que tiene derecho al resarcimiento de los gastos que se le ocasionen. (Art. 57.3 de la L.J.S.).

En Madrid, a dieciséis de diciembre de dos mil trece.

EL/LA SECRETARIO JUDICIAL

SENTENCIA

OA CIUDAD DEPORTIVA ALCAÁ DE HENARES

Avda. Virgen del Val, 4

28804 Alcalá de Henares (Madrid)





En Madrid a trece de diciembre de dos mil trece

Vistos por Dña. MARIA ROMERO-VALDESPINO JIMENEZ, Magistrado-Juez sustituto del Juzgado de lo Social nº 37, los presentes autos nº 760/2012 seguidos a instancia de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, FEDERACION SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FSP-UGT) y FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS DE MADRID contra AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES y CIUDAD DEPORTIVA MUNICIPAL sobre Negociación convenio colectivo.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 458/2013

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 02/07/2012 tuvo entrada demanda formulada por CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, FEDERACION SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FSP-UGT) y FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS DE MADRID contra Ayuntamiento de Alcalá de Henares y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo todas, y abierto el acto de juicio por S.Sª. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

SEGUNDO.- En fecha 8/03/2013 se dictó Auto acordado la acumulación al presente procedimiento de los autos seguidos en el Juzgado de lo Social Nº 2 y Nº 35 con los siguientes números **DEM. 938/2012** y **DEM.1408/2012**, respectivamente.

TERCERO.- La parte actora en el acto de juicio desistió de Entidad Pública Empresarial ALCALA DESARROLLO y de Entidad Pública Empresarial PROMOCIÓN DE ALCALÁ.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El presente convenio colectivo, una vez acumulados los procedimientos seguidos ante los Juzgados de lo Social nº 2 y 35, afecta al personal laboral del AYUNTAMIENTO DE ALCALA DE HERARES y sus ORGANISMOS AUTÓNOMOS: O.A. Ciudad Deportiva Municipal, que asciende a un total de 370 trabajadores.

SEGUNDO.- En el Pleno del Ayuntamiento de fecha 15 de junio de 2004 se aprobó el Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal al Servicio del Ayuntamiento de Alcalá de Henares y sus Organismos Públicos dependientes (para el periodo 2004-2007), pactado con la Junta de Personal, el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales de UGT y CC.OO.

Dicho Acuerdo fue modificado por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 11 de marzo de 2008, tras el correspondiente Acuerdo con las Organizaciones sindicales, dando origen al Acuerdo/Convenio 2008-2011, que fue denunciado por el Ayuntamiento el 14/12/2011, con el fin de promover la negociación de un nuevo Acuerdo.

TERCERO.- El 15/12/2011 la Concejal Delegada de Hacienda, Patrimonio Municipal, Turismo y Personal convoca la Mesa de Negociación General para el día 21 de diciembre, al objeto de:

1. Formalización de la denuncia del convenio colectivo vigente del personal al servicio del Ayuntamiento de Alcalá de Henares y de sus Organismos Autónomos.
2. Establecimiento del calendario de negociación del Acuerdo General sobre condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos.
3. Establecimiento del calendario de negociación del convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento y Organismos Autónomos.

CUARTO.- Con fecha 12 de enero de 2012 se constituyó la Mesa General de Negociación. Celebrándose hasta trece sesiones, la primera de 12 de enero de 2012. Durante el proceso negociador, se fueron cerrando acuerdos en diversas materias.

En la última sesión celebrada el 25/4/2012 se acordó que se presentaría propuesta por la representación de los trabajadores y ésta se presentó el día 30 de ese mes sin que hubiera contrapropuesta ni se convocaron más sesiones. No hubo Acta de desacuerdo.

QUINTO.- El 7/5/2012 se presentó ante la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento, Propuesta de la Concejal Delegada de Hacienda, Patrimonio Municipal, Turismo y Personal para "Aprobar los textos que, se adjuntan como anexos a la presente propuesta y que regirán:

Primero.- Las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario al Servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de Alcalá de Henares.

Segundo.- El texto por el que se suspenden y modifican determinados artículos del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Alcalá de Henares en lo que respecta al Personal Laboral del mismo."

SEXTO.- El 8/5/2012 la Junta de Gobierno Local haciendo uso de la facultad que entiende le otorga el art. 38.10 del EBEP, acuerda suspender y modificar determinados artículos del Acuerdo de 2004, amparándose en la necesidad de minorar las partidas del capítulo 1 de Presupuesto de gasto municipal por la gravedad de la crisis económica y al haberse acogido al Plan de Viabilidad establecido en el RD Ley 4/2012. Plan de ajuste aprobado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas el 3/5/2012 lo que supone obligado cumplimiento por parte del Ayuntamiento de una serie de compromisos y obligaciones ineludibles de orden económico.

Asimismo entiende que trascurridos más de tres meses de intensa negociación y una vez superados los plazos razonables para llegar a un acuerdo de todo punto imposible, la coyuntura económica actual distinta a la de la fecha del acuerdo y la salvaguarda del interés público hacen imprescindible la aplicación del referido precepto.

En el Artículo 1 se acuerda la suspensión de determinados artículos del vigente acuerdo colectivo a los efectos del personal laboral municipal y de los Organismos Públicos dependientes.

"Queda suspendida, a los efectos del personal laboral municipal y de los organismos públicos dependientes, la vigencia de los siguientes artículos del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Alcalá de Henares, aprobado por el Pleno municipal en sesión de quince de junio de 2004, sin perjuicio de la modificación del contenido de los mismos:

- a) Segundo párrafo del artículo 1.*
- ↘ a) Primer párrafo del artículo 3.*
- b) Segundo párrafo del apartado 1 del artículo 13.*
- c) Primer y segundo párrafo del apartado 5 del artículo 15.*
- d) Artículo 24.*
- e) Artículo 25.*
- f) Segundo párrafo del apartado 2 del artículo 28.*
- g) Párrafos tercero y cuarto del artículo i) Artículo 32:*
- j) Artículo 36.*
- k) párrafos cuarto, quinto y sexto del artículo 37.*
- h) Párrafos segundo, cuarto y noveno. del artículo 33.*
- i) Apartado e) y n) del artículo 42.*
- n) Segundo párrafo del artículo 45.*
- o) Artículo 47.*
- p) Segundo párrafo del apartado cuarto del artículo 50.*
- q) Artículo 55.*
- r) Artículo 57*
- s) Último párrafo del artículo 58.*
- t) Artículo 60.*
- u) Artículo 64.*
- V) Artículo 69.*
- w) Disposición Adicional Tercera*
- X) Apartado 4 del Anexo i*

Párrafo tercero del apartado segundo del Anexe II

Z) Anexo VI

aa)) Primer y segundo párrafos del Anexo IX

2. Queda suspendida, a Los efectos del personal laboral muniipal y de los organismos públicos dependientes, la vigencia del Acuerdo de la Junta. de Gobierno Local de 11 de marzo de 2008-, que modificaba el convenio Colectivo aprobado en el Pleno del Ayuntamiento de Alcalá de Henares de 15 de junio de 2004.

El artículo segundo establece la "Modificación de determinados artículos del vigente acuerdo colectivo a los efectos del personal Laboral municipal y de los Organismos Públicos dependientes.

SÉPTIMO.- El Sindicato Provincial De Oficios Varios CGT del Corredor Del Henares Y Guadalajara, presentó demanda ante los Juzgados Contencioso Administrativos contra el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Alcalá de Henares, de fecha 8 de mayo de 2012.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo establecido en el art. 97.2 LRJS, la relación de hechos probados de la presente resolución se deduce de la valoración conjunta de la prueba practicada.

SEGUNDO.- Se alegó por la demandada la excepción de Incompetencia de Jurisdicción por razón de la materia al entender que el orden jurisdiccional competente es el Contenciosos Administrativo conforme a lo dispuesto en el art. 9.4 LOPJ en relación con el art. 1 de la LJCA. Y ello por cuanto entiende que cuando un acuerdo de una Administración pública afecta a su personal funcionario aunque solo sea en parte o cuando afecte a su personal funcionario y a su personal laboral, el orden jurisdiccional competente es el Orden Contencioso Administrativo conforme a lo establecido en los referidos preceptos.

Mantiene que el Acuerdo es una única actuación administrativa que afecta tanto a personal funcionario como a personal laboral del Ayuntamiento y que el mismo se ha aprobado en un único procedimiento de negociación. Asimismo que el enjuiciamiento separado del referido Acuerdo atenta a los principios de seguridad jurídica, igualdad y economía procesal. Por último, alega que confirma lo anterior el mismo Sindicato CGT al haber presentado demanda ante los Juzgados Contencioso-Administrativos contra el referido Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 8 de mayo de 2012.

El artículo 2.h de la LRJS previene que los órganos jurisdiccionales del orden social, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan, entre otras , sobre impugnación de convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluidos los concertados por las Administraciones públicas, cuando sean de aplicación exclusiva a personal laboral.

En el caso que nos ocupa, si bien es cierto que el acuerdo impugnado en las presentes actuaciones supone una única actuación administrativa y que el mismo se ha dictado tras un único procedimiento de negociación, en el que se constituyó la Mesa de Negociación General, también se han de tener en cuenta las siguientes precisiones:

1º- que desde el inicio, ya se distinguía entre personal laboral y personal funcionario y ello por cuanto en la convocatoria que realiza el 15/12/2011 la Concejal Delegada de Hacienda, se recoge que el objeto es: por un lado, la formalización de la denuncia del convenio colectivo vigente del personal al servicio del Ayuntamiento de Alcalá de Henares y de sus Organismos Autónomos y establecimiento del calendario de negociación del convenio Colectivo de ese personal laboral y por otro, el establecimiento del calendario de negociación del Acuerdo General sobre condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos.

2º.- que con carácter previo a dictarse el acuerdo impugnado, el 7/5/2012 se presentó, ante la Junta de Gobierno Local, propuesta de la Concejal Delegada de Hacienda, en la que igualmente se distingue entre la regulación del personal laboral y la del personal funcionario. Y ello por cuanto la propuesta es para aprobar dos textos, que se adjuntan y que regirán: Primero.- Las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario (...) y Segundo.- El texto por el que se suspenden y modifican determinados artículos del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Alcalá de Henares en lo que respecta al Personal Laboral del mismo.

3º.- que en el Acuerdo impugnado de 8/5/2012 la Junta de Gobierno Local también distingue entre el acuerdo que afecta a su personal laboral y que acuerda suspender y modificar determinados artículos del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Alcalá de Henares en lo que respecta al Personal Laboral y el que afecta a su personal funcionario que es el Acuerdo de Condiciones de Trabajo de Personal Funcionario al Servicio del Excelentísimo Ayuntamiento De Alcalá De Henares.

En definitiva, aunque la negociación se llevara a efecto a través de una única Mesa General de Negociación, lo cierto es que tanto en la convocatoria como en la propuesta como en el propio acuerdo se distingue entre la situación de personal funcionario y la de personal laboral. Concretamente, el acuerdo impugnado es el de la Junta de Gobierno Local por el que se acuerda suspender y modificar determinados artículos del Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Alcalá de Henares en lo que respecta al Personal Laboral, por tanto acuerdo que sólo afecta a este personal por lo que conforme al art 2.h de la LRJS son competentes estos Juzgados de lo Social, por lo que se ha de desestimar la excepción invocada por la demandada.

TERCERO.- Entrando en el fondo del asunto se ha de partir que el Ayuntamiento de Alcalá de Henares apoyó su actuación en los motivos siguientes:

- Intensas negociaciones que no han dado fruto, el hecho de haber transcurrido tres meses de negociación sin llegar a acuerdo. Siendo este un plazo "razonable" para dar por finalizadas las negociaciones. Pues bien, es un hecho no controvertido que hubo hasta 13 sesiones en el proceso negociador. Si bien, la razonabilidad o no de la duración de las negociaciones no se puede dejar al arbitrio de una de las partes, sino que se ha de estar al desarrollo y evolución de aquellas. Así pues en este caso se evidencia que durante el proceso negociador, se fueron cerrando acuerdos en diversas materias, por lo que las posturas no estaban totalmente separadas y además en la última sesión celebrada el 25/4/2012 se acordó que se presentaría propuesta por la representación de los trabajadores y ésta se presentó el día 30 de ese mes sin que hubiera contrapropuesta ni se convocaron más sesiones, no hubo Acta de desacuerdo, sino que directamente el Ayuntamiento decidió actuar unilateralmente.

- Situaron de ultra actividad del convenio. Se debe entender que el convenio que tenía vigencia hasta el 31/12/2011 y que fue denunciado días antes, esta prorrogado y mantiene su vigencia. Atendiendo a que la naturaleza de los preceptos suspendidos y modificados son de carácter normativo pues son preceptos que fijan las llamadas condiciones de trabajo, condiciones relativas al régimen de contratación, jornada, vacaciones, seguridad y salud, carrera profesional, trabajos de distinta categoría, excedencia, régimen salarial, regulación de aspectos colectivos, cobro de cuotas sindicales, canon de negociación sindical, derechos sindicales. En cualquier caso aplicando el Real Decreto-ley 3/2012 que entró en vigor el 11/02/2012, el Acuerdo Laboral del Ayuntamiento, una vez denunciado, tendría una vigencia de dos años contados a partir de la entrada en vigor del citado Real Decreto-ley, por lo tanto, hasta el 11/02/2014, en el supuesto de que no se llegara antes a un acuerdo entre las partes. Por lo que no se da la nota de premura que justifique haber tenido por cerradas las negociaciones por estar sin convenio alguno.

- Necesidad de aplicar el art. 38.10 del EBEP para aprobar el Acuerdo laboral, El art. 38.10 del EBEP dice *"Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación."*

Se ha de tener en cuenta que el artículo 32 del EBEP establece que : *"La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este Capítulo que expresamente les son de aplicación"* de lo que se infiere que por lo que respecta al personal laboral de las Administraciones Públicas, el criterio legal de interpretación que sigue el EBEP es la remisión a la legislación laboral.

En este sentido, y en relación a! art. 38.10 del EBEP se ha pronunciado el STSJ de Asturias de 23 de diciembre de 2010, con la que coincide el Tribunal Supremo, en la que se concluye que:

"la conclusión a la que hemos de llegar, en total coincidencia con la sentencia recurrida, es la de que el precepto que en el ámbito concreto del personal al servicio de las Administraciones Públicas, es decir, el repetido artículo 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que permite la desvinculación de lo pactado por causas excepcionales derivadas de la situación económica no resulta de aplicación al personal laboral de dichas Administraciones".

Y en la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de septiembre 2011 "el apartado 10 del artículo 38 del EBEP no ampara la desvinculación de lo pactado en un Convenio Colectivo suscrito por la Administración y su personal laboral. En efecto, partiendo sin duda de la afirmación constitucional STC 205/1987, de 21 de diciembre), respecto a que "en cuanto parte de las relaciones laborales privadas, la Administración está sujeta a las mismas reglas jurídicas que las demás empleadoras", con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho que le impone el artículo 103 . de nuestra Constitución, y que esta Sala ha hecho suya en reiteradas sentencias (STS 18-03-1991; 07-10-1992 y 07-10-2004), señalando que "cuando las Administraciones

Públicas actúan como empresarios y celebran contratos de trabajo deben atenerse a la normativa general y sectorial que regula la contratación en el Derecho del Trabajo", es sin duda por lo que el artículo 32 del EBEP, incardinado en el Capítulo VI del mismo, sobre "Derecho a la Negociación colectiva, representación y participación institucional, Derecho de Reunión", establece que; "La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este Capítulo que expresamente les son de aplicación, de lo que se infiere que, por lo que respecta al personal laboral de las Administraciones Públicas, el criterio legal de interpretación que sigue el EBEP es la remisión a la legislación laboral. Pues bien, excepto por lo que se refiere al artículo 31 sobre "principios generales" y al apartado 8 del artículo 38 del EBEP que posibilita el Pacto y Acuerdo conjunto de funcionarios y personal laboral en materias y condiciones de trabajo comunes, pero con especificación expresa de aplicación del Estatuto de los Trabajadores y eficacia de Convenio Colectivo para el personal laboral, todos los demás preceptos del Capítulo IV regulan la negociación colectiva del personal funcionario, pero no del personal laboral, que se rige por la legislación laboral estrictamente considerada, en concreto, y por lo que aquí interesa, por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, la negociación del nuevo Acuerdo para el personal laboral del Ayuntamiento, se debería haber acordado conforme a los requisitos de negociación colectiva establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, que recoge en su artículo 86.3, último párrafo, que: "Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación". Por tanto como ya se ha dicho la administración no puede optar por la vía del artículo 38 del EBEP y regular unilateralmente las condiciones de trabajo, porque existe y está en vigor una norma convencional prorrogada y estamos ante un supuesto de exclusión del Art 38 del EBEP.

Así pues, el Ayuntamiento ha suspendido el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de su personal laboral, amparándose en una normativa que no le es de aplicación a este colectivo y por tanto ha vulnerado lo dispuesto en la legislación laboral relativo a la fuerza vinculante de los Convenios colectivos y Acuerdos adoptados de forma legalmente establecida de conformidad con los artículos 82 y siguientes del ET.

El artículo 82.1 del ET dispone la eficacia de los Convenios Colectivos que obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

El artículo 37 de la Constitución Española dispone la fuerza vinculante de los convenios colectivos, que se ha incumplido con el acuerdo unilateral del Ayuntamiento, por existir una obligación de cumplir íntegramente con lo pactado a través de la negociación colectiva.

CUARTO.- En segundo lugar se ha de señalar que sobre la posibilidad de afectar la vigencia del convenio colectivo por medio de ley es reiterada la doctrina constitucional y jurisprudencial que, ha aceptado tal afectación, atendiendo principalmente al sistema de fuentes del derecho y jerarquía normativa que impera en nuestro ordenamiento jurídico y que se manifiesta en el artículo 9.3 de la CE en relación con el artículo 3 del ET.

Los Tribunales Constitucional y Supremo en esencia, han sentado el criterio de que, en los supuestos en los que un convenio colectivo, durante su vigencia quede afectado por una Ley que, expresa o tácitamente, lo contradiga, debe tal convenio en todo caso someterse y acomodarse en virtud del principio de jerarquía normativa pues, por definición, una norma de rango inferior, como es un convenio colectivo, no puede entrar en colisión con otra de rango superior. Así, la sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 210/90, de 20 de diciembre declaró, con respecto a la aplicación de la nueva jornada impuesta por dicha Ley a Convenios Colectivos ya vigentes, la preeminencia de la Ley estatal sobre los Convenios, dado que la potestad legislativa no puede permanecer inerte ante la realidad social, de manera tal que las modificaciones legales han de incidir necesariamente en las relaciones o situaciones jurídicas preexistentes, sin que pueda obligarse al legislador a posponer la entrada en vigor de sus normas al momento de terminación de la vigencia de los convenios colectivos, ya que no cabe impedir la entrada en vigor de una Ley en la fecha dispuesta por ella misma. En definitiva, es el Convenio el que debe respetar y someterse a la Ley y a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario, siendo constitucionalmente inaceptable que una Ley no pueda entrar en vigor en la fecha dispuesta por el legislador, aun cuando afecte a convenios colectivos vigentes, sin que tal efecto pueda estimarse lesivo del art. 37.1 CE.

Si bien en el caso que nos ocupa no se trata de la aplicación directa de una ley la que provoca que el Ayuntamiento modifique y suspenda unilateralmente las condiciones del personal laboral por lo que la citada doctrina no es de aplicación a este supuesto.

QUINTO.- Entrando en el análisis de que el periodo de consultas no se desarrolló de buena fe y que se tergiversó el contenido de las actas y se negó el Ayuntamiento a grabar las sesiones es de significar que por parte del sindicato CCOO no sólo no se mantiene esa alegación sino que por el contrario se manifiesta que las actas se levantaron correctamente y firmaron porque respondían al contenido de las reuniones. Por todo ello se ha de rechazar esta alegación al no haber siquiera intentado acreditarse la misma por CGT Y UGT.

Por todo lo anteriormente expuesto se ha de entender que la actuación del Ayuntamiento supone una vulneración de la negociación colectiva y ello conllevaría la nulidad de la citada decisión de modificación de las condiciones de trabajo, al entender vigente el Acuerdo Laboral anterior (2008/2011) en tanto no se suscriba un nuevo Acuerdo que lo sustituya.

SEXTO.- Frente a esta sentencia cabe recurso de Suplicación conforme a lo dispuesto en el art. 191 LRJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Estimando íntegramente la demanda interpuesta por CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, FEDERACION SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FSP-UGT) y FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS DE MADRID frente a AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES y CIUDAD DEPORTIVA MUNICIPAL debo declarar que el Acuerdo de 8 de mayo de la Junta de Gobierno Local de Alcalá de Henares por el que se suspenden y modifican determinados artículos del Acuerdo Sobre

Condiciones de Trabajo del Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Alcalá de Henares es contrario a Derecho y por tanto, se declara la vigencia de la totalidad del articulado del Convenio Colectivo anterior (2008-2011), en tanto no se suscriba un nuevo Acuerdo que lo sustituya. Condenándose a las demandadas a estar y pasar por esta declaración con las consecuencias inherente a la misma.

Se advierte a la partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta 2810-0000-63-0760-12 del BANCO CRÉDITO ESPAÑOL aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el BANCO CRÉDITO ESPAÑOL o presentar aval de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, el recurrente deberá aportar, el justificante del pago de la tasa con arreglo al modelo oficial, debidamente validado, conforme a los criterios establecidos en la citada norma en sus art. 7.1 y 2, y en su caso, cuando tenga la condición de trabajadores, o con la limitación establecida en el art. 1. 3 del mismo texto legal.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia, por el Sr.Magistrado-Juez que la firma, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.