

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 04 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931953

Fax: 914931959

NIG: [REDACTED]

Procedimiento Impugnación convenio colectivo 878/2025 Secc. 4

Materia: Impugnación convenio colectivo

DEMANDANTE: SINDICATO DE ADMINISTRACION PUBLICA DE MADRID DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO y FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LA CGT

DEMANDADO: COMUNIDAD DE MADRID y otros 4

Ilmos. Sres

Dña. [REDACTED]

Dña. [REDACTED]

Dña. [REDACTED]

En Madrid a 29 de abril de 2026, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección Cuarta de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA nº 377/2026

Habiendo visto esta Sección 4ª de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por las Ilmas. Sras. citadas, el procedimiento nº 878/2025 promovido por demanda presentada por FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LA CGT y por SINDICATO DE ADMINISTRACION PUBLICA DE MADRID DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO contra COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID, contra CSIT UNION PROFESIONAL, contra CCOO FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE MADRID, contra UGT SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID y contra CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, interviniendo como parte el MINISTERIO FISCAL, siendo Magistrada Ponente la Ilma. Sra. Dª [REDACTED].

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Con fecha 27/11/2025 tuvo entrada en esta Sección de Sala demanda remitida el día 25/11/2025 vía LexNet a la Oficina de Registro y Reparto de este Tribunal Superior de Justicia, Sala Social, formulada por la Procuradora de los Tribunales DOÑA [REDACTED] en nombre y representación de FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LA CGT y de SINDICATO DE ADMINISTRACION PUBLICA DE MADRID DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO contra COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID, contra CSIT UNION PROFESIONAL, contra CCOO FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE MADRID, contra UGT SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID y contra CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, interviniendo como parte el MINISTERIO FISCAL, dando origen a los autos nº 878/2025.

Admitido a trámite dicho procedimiento, se citó de comparecencia a las partes para el acto de juicio. Llegado el día señalado, tuvo lugar la celebración de la vista asistiendo:

Como parte demandante:

- La FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LA CGT y el SINDICATO DE ADMINISTRACION PUBLICA DE MADRID DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, representados ambos por la Procuradora de los Tribunales DOÑA [REDACTED], asistida por la Letrada DOÑA [REDACTED], según poderes apud acta que constan en autos.

Como parte demandada:

-COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID, representada por el Letrado de la Comunidad Autónoma DON [REDACTED].

-CSIT UNION PROFESIONAL, representado por el Letrado DON [REDACTED].

-CCOO FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE MADRID, representado por la Letrada DOÑA [REDACTED].

-UGT SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID, representado por la Letrada DOÑA [REDACTED].

-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, representada por la Letrada DOÑA [REDACTED].

-y MINISTERIO FISCAL, representado por la Fiscal DOÑA [REDACTED].

Abierto el acto de juicio, la parte demandante se afirmó y ratificó en su escrito

de demanda, en el que – de forma resumida- interesaba la nulidad de ciertos artículos del Convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, al considerar que conculcaban la legalidad vigente.

Frente a las pretensiones contenidas en dicho escrito, la parte demandada:

-COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID, tras invocar la excepción de falta de legitimación activa de los demandantes, mostró -en general- su oposición a la demanda, partiendo de que la mayoría de los preceptos impugnados tienen un contenido idéntico al de convenios anteriores y fueron consentidos por la parte actora, desarrollando -en los términos que posteriormente se indicará- los argumentos en contra de que la demanda fuera estimada.

-CSIT UNION PROFESIONAL, se adhirió a la contestación de la Comunidad Autónoma.

-CCOO FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE MADRID, se opuso a la demanda adhiriéndose a lo manifestado por la representación procesal de la Comunidad de Madrid, incluyendo la excepción planteada.

-UGT SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID, se adhirió a la postura de oposición del Letrado de la Comunidad de Madrid, así como a la excepción planteada.

-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, interesó una sentencia ajustada a derecho.

-MINISTERIO FISCAL, manifestó inicialmente reservar su informe para el trámite de conclusiones.

Concedida nuevamente la palabra a la parte actora, contestó a la excepción propuesta en el sentido de interesar su desestimación, criterio compartido por el Ministerio Fiscal quien consideró que no concurría.

Recibido el pleito a prueba, la propuesta por las partes (documental), y declarada pertinente, se practicó con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Finalmente, manifestaron las partes, por su orden, sus conclusiones, y por el Ministerio Fiscal, en su escrito de fecha 20 de enero de 2026, informó en el sentido de que procedía la estimación parcial de la demanda en lo que afecta a los siguientes artículos del Convenio objeto de impugnación: el art. 10 en sus apartados 3, 4, 5 y 6; el art. 45 apartado 5; el artículo 100 apartado 1; el art. 130 apartado 3º párrafo primero y el art. 166 apartado 1 por existir la posible vulneración de los derechos fundamentales de negociación colectiva del art. 37.1, de libertad sindical del art. 28.1, y artículos 24 y 14 todos ellos de la Constitución Española así como los preceptos citados en su informe referidos al derecho interno español y del Derecho de la Unión Europea, contraviniendo las Directivas mencionadas.

SEGUNDO. - En la tramitación de este pleito se han observado las prescripciones legales, salvo el plazo para dictar sentencia, por la concurrencia de otros asuntos de carácter urgente y preferente.

HECHOS PROBADOS

1º.- Mediante resolución de 12 de diciembre de 2024 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo se acordó la inscripción y publicación del Convenio Colectivo Único para el personal Laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (2025-2028), Convenio Código número 280045310111988, lo que se llevó a cabo de forma efectiva en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 23 de diciembre de 2024.

1º.1- Dicho Convenio fue negociado y firmado, de un lado, por la representación de la Administración de la Comunidad de Madrid y de otro, por

las organizaciones sindicales CSIT UNION PROFESIONAL, CCOO FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE MADRID, UGT SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID y CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS CSIF.

La distribución de miembros entre las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión Negociadora del Convenio Único fue la siguiente:

CSIT UNIÓN PROFESIONAL 5 Representantes.

CCOO 4 Representantes.

UGT 3 Representantes.

CSIF 3 Representantes.

Total, Banco social 15 Representantes.

1º.2- Bajo el epígrafe “*Criterios básicos de aplicación (del Convenio)*” establecen los artículos 10 y 11 del citado Convenio Colectivo lo siguiente -por lo que se refiere a este procedimiento-:

+ “Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

1. Los acuerdos contenidos en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente.

2. En caso de declaración de nulidad judicial de alguna de sus cláusulas, se procederá a negociar nuevamente su contenido, sustituyéndose la cláusula anulada por el nuevo acuerdo que se adopte, el cual, en todo caso, habrá de preservar el equilibrio general de derechos y obligaciones entre las partes que entraña el conjunto de la presente norma convencional.

3. Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que alguna de las organizaciones sindicales firmantes, bien directamente, bien a través de una de sus federaciones o sindicatos asociados, de sus secciones sindicales o de los órganos de representación unitaria en los que, individual o conjuntamente, ostenten la mayoría de miembros, promoviera alguna demanda judicial, cualquiera que sea la modalidad procesal, de la que se derive la nulidad de alguno de los preceptos o apartados del presente convenio y que tenga efectos, directos o indirectos, en el gasto asociado al mismo, la comisión paritaria, en el plazo máximo de quince días hábiles desde que la correspondiente

resolución judicial sea ejecutable, analizará qué otros compromisos de gasto deban minorarse para cubrir el coste estimado de aquélla, de modo que quede garantizado el equilibrio presupuestario de lo pactado.

4. En el caso de que no se alcanzase un acuerdo en el seno de la comisión paritaria en el plazo máximo de un mes, el correspondiente coste se compensará mediante la reducción de las cantidades asignadas a la financiación de la carrera profesional horizontal, experimentando una minoración proporcional de la cuantía de todos los niveles objeto de abono de todos los grupos profesionales.

5. Las organizaciones sindicales que suscriben el presente convenio se comprometen a no promover durante toda su vigencia, directamente o a través de una de sus federaciones o sindicatos asociados, de sus secciones sindicales o de los órganos de representación unitaria en los que, individual o conjuntamente, ostenten la mayoría de miembros, huelgas, concentraciones, manifestaciones, campañas o cualquier otra medida de conflicto colectivo que tengan como finalidad o como efecto, directos o indirectos, la modificación de lo acordado, de conformidad todo ello con el principio de buena fe negocial.

6. De producirse un incumplimiento de lo anterior, y tras la exposición ante la comisión paritaria de los hechos en que se haya concretado el mismo, la Administración podrá acordar la suspensión de la implantación de la carrera profesional horizontal, incluida la interrupción de sus efectos retributivos, en tanto se mantenga aquél”.

+ “Artículo 11. Compensación y Absorción.

1. Dada la vinculación a la totalidad del contenido del convenio, las condiciones pactadas en éste compensan las que anteriormente rigiesen. En consecuencia, a partir de la entrada en vigor de este convenio desaparecerán las condiciones más beneficiosas disfrutadas por aquellos trabajadores que las posean, tales como jornada, manutención, alojamiento u otras de cualquier carácter, entendiéndose completa y definitivamente compensadas por las establecidas en el presente convenio...”

1º.3- Bajo el epígrafe “*Selección del Personal Temporal*” establecen los artículos 45 y 46 del citado Convenio Colectivo lo siguiente -por lo que se refiere a este procedimiento-:

+ “Artículo 45. Bolsas abiertas permanentemente.

(...) 5. Cuando un candidato de una bolsa de empleo correspondiente a una categoría profesional o especialidad haya acumulado 3 años de contratación temporal en cualquiera de sus modalidades, ya sea en virtud de un único contrato, ya sea mediante varios sucesivos, pasará a ocupar el último puesto de dicha bolsa y no podrá volver a ser llamado hasta que hayan transcurrido al menos 6 meses desde la finalización de su última relación laboral, al objeto de garantizar la ruptura de la unidad del vínculo y contribuir al control de la posibilidad de incurrir en un exceso de temporalidad”.

+Artículo 46. Carencia de candidatos.

1. En el supuesto de que no existan candidatos disponibles en la bolsa permanentemente abierta de la categoría o, en su caso, especialidad correspondiente, se podrá acudir a la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

2. La solicitud será en todo caso, genérica y no nominativa, debiendo exigirse a los candidatos los mismos requisitos de participación que los requeridos a quienes forman parte de esa bolsa abierta permanentemente, sometiéndose al mismo baremo que los integrantes de la referida bolsa. Dicha solicitud habrá de comprender por cada puesto de trabajo un mínimo de tres candidatos. Cuando el número de puestos a cubrir sea superior a diez, a partir del número de candidatos resultante de la regla anterior, será suficiente con incrementar un candidato por puesto.

En caso de que se determine que un candidato ha acumulado 3 años de contratación temporal en cualquiera de sus modalidades, ya sea mediante un único contrato o varios sucesivos dentro del ámbito de este convenio, no podrá ser contratado nuevamente si no hubieran transcurrido al menos 6 meses desde su última relación laboral, al objeto de garantizar la ruptura de la unidad del vínculo y contribuir al control de la posibilidad de incurrir en un exceso de temporalidad. En tal caso, se deberá solicitar un nuevo candidato en su lugar...”

1º.4- Bajo el epígrafe “medidas de flexibilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para protección de las víctimas de violencia de género o sexual y del terrorismo” establecen los artículos 111, 113 y 114 del

citado Convenio Colectivo lo siguiente -por lo que se refiere a este procedimiento-:

+Artículo 111. Flexibilidad horaria por motivos de conciliación.

1. El personal podrá disfrutar de los supuestos de flexibilidad horaria previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y, con el carácter de desarrollo, complemento o mejora del mismo, en los supuestos previstos en los apartados siguientes, de acuerdo, en su caso, con las necesidades del servicio...

7. Los calendarios laborales, de manera excepcional, podrán posibilitar la aplicación, al personal laboral con horario fijo, de las medidas de flexibilidad previstas en los anteriores apartados, procediendo para ello a realizar las adaptaciones que resulten precisas en cada ámbito, en función del tipo de prestación de servicios y el colectivo destinatario. En todo caso, su concesión quedará supeditada a la cobertura efectiva de los servicios prestados y a su compatibilidad con la propia organización del trabajo.

+Artículo 113. Reducciones de jornada retribuidas.

1. El personal laboral tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la percepción íntegra de sus retribuciones, en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y, con el carácter de desarrollo, complemento o mejora del mismo, en los supuestos contemplados en los apartados siguientes, de acuerdo, en su caso, con las necesidades del servicio.

3. Para atender al cuidado del hijo menor de edad por naturaleza o adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción, acogimiento temporal o permanente de un menor, que padezca cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración u hospitalización a domicilio de las mismas características, y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma, de la entidad sanitaria concertada correspondiente o del centro sanitario en el que siga el tratamiento, el personal laboral tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, hasta que el menor cumpla los dieciocho años, siempre que ambos progenitores, adoptantes,

guardadores o acogedores de carácter temporal o permanente, trabajen...”

+Artículo 114. Reducciones de jornada con disminución de retribuciones.

1. El personal laboral tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones, en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y, con el carácter de desarrollo, complemento o mejora de la misma, en los supuestos regulados en los apartados siguientes, de acuerdo, en su caso, con las necesidades del servicio...”

1º.5- Bajo el epígrafe “*Permisos vinculados con la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*” establece el artículo 130 del citado Convenio Colectivo lo siguiente -por lo que se refiere a este procedimiento-:

“(...) Permiso parental.

3. El permiso parental, de carácter no retribuido, se aplicará de conformidad con la regulación del artículo 49 g) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con las siguientes especificidades:

a) Este permiso se disfrutará por semanas completas, continuas o discontinuas, antes de que el menor cumpla ocho años, siendo la duración máxima acumulada y total del permiso de ocho semanas. A estos efectos, se entiende por semana completa el periodo de 7 días naturales consecutivos. El permiso se disfrutará únicamente a tiempo completo.

b) La solicitud del permiso se realizará con al menos quince días hábiles de antelación a la fecha en la que se solicite el inicio del disfrute.

c) Cuando concurra el derecho en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, presten servicios en la misma unidad y su disfrute simultáneo pueda alterar el correcto funcionamiento de la unidad, la Administración propondrá fechas de disfrute alternativas y, de no ser aceptadas, podrá aplazar la autorización de disfrute del permiso motivando la decisión por escrito...”

1º.6- Bajo el epígrafe “*Tiempo de trabajo. Jornada, Horario y Descansos*” establece el artículo 100 del citado Convenio Colectivo lo siguiente -por lo que se refiere a este procedimiento-:

“Turnos y horarios.

1. Los turnos y horarios de trabajo serán fijos y se realizarán en jornada continuada, con las excepciones siguientes:

a) Los contratos a tiempo parcial.

b) Los pactos en contrario establecidos al amparo de lo indicado en el artículo 106.

c) Los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 232.

d) Los trabajadores con destino en puestos de carrera con un nivel retributivo 16 o superior que no estén afectados por un tipo de jornada u horario específico, tendrán asignada especial dedicación consistente tanto en la necesidad de realizar su trabajo en régimen de plena disponibilidad, cuando así lo requieran las necesidades del servicio, como en la obligación de asistir al trabajo dos tardes a la semana, con una duración mínima de dos horas cada una de ellas.

Asimismo, contarán con dicha obligación los ocupantes de puestos de carrera que, aun teniendo un nivel retributivo inferior, se encuentren sujetos a ella en virtud de la normativa aplicable o de lo previsto en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

Este régimen no tendrá consideración de jornada partida.

e) Cualquier otro caso contemplado en el presente convenio, en los correspondientes calendarios laborales o en las normas de general aplicación...”

1º.7- Bajo el epígrafe “*Suspensión del contrato de trabajo*” establece el artículo 166 del citado Convenio Colectivo lo siguiente -por lo que se refiere a este procedimiento-:

“Excedencia por incompatibilidad.

1. El personal laboral fijo que por cualquier procedimiento acceda como funcionario de carrera, como personal estatutario fijo o como personal laboral fijo a un puesto del sector público delimitado por el artículo 2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que resulte incompatible con el puesto de personal laboral que viniera desempeñando, será declarado en la situación de

excedencia regulada en este artículo, ya sea como consecuencia del ejercicio de su derecho de opción, ya sea de oficio en ausencia de ésta siempre que, por aplicación de la citada ley, deba entenderse que opta por el otro puesto de trabajo del que deriva la incompatibilidad.

A estos efectos, se encuentra incluido en el supuesto anterior el caso en que el puesto de trabajo al que el personal laboral fijo acceda esté incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, salvo que se corresponda a la misma categoría, área de actividad y, en su caso, especialidad a la que se pertenezca.

En ningún caso se reconocerá esta modalidad de excedencia en el supuesto de acceso a puestos de naturaleza temporal.

2. No será exigible ningún plazo mínimo de antigüedad ni tendrá una duración máxima, manteniéndose sus efectos en tanto subsista la causa determinante de su declaración.

3. El tiempo de duración de esta excedencia no computará a ningún efecto, ni comportará reserva de puesto de trabajo”.

(Hechos no controvertidos y para todos ellos, documental, doc. 1 de los acompañados con la demanda y docs. 2, 15 y 19 del expediente administrativo).

2º.- En fecha 17 de abril de 2024 se celebraron elecciones a representantes de los trabajadores en la COMUNIDAD DE MADRID-CONSEJERIA DE EDUCACION, CIENCIA Y UNIVERSIDADES – COMITÉ DE EMPRESA CENTROS DOCENTES, resultando un Comité de Empresa de 33 miembros, siendo elegidos por el sindicato CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO: Doña [REDACTED], Doña [REDACTED], Doña [REDACTED], Doña [REDACTED], Don [REDACTED], y Don [REDACTED].

(Documental, doc. 3 de los acompañados con la demanda).

3º.- En fecha 29 de mayo de 2024 se procedió a la constitución del Comité de Empresa de Centros Docentes correspondiente a las elecciones sindicales celebradas el día 17 de abril de 2024, procediéndose a la votación para los cargos de Presidente, Secretario, Vicepresidente y Vicesecretario, siendo

elegida Doña [REDACTED] de CGT como Secretaria y Don [REDACTED] de CGT como Vicepresidente.

(Documental, doc. 1 adjunto al escrito remitido por CSIF y fechado el 29-1-2025 y docs. 20 y 21 del expediente administrativo)

4º.- Ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se tramita, en su Sección Primera, el procedimiento nº 4/2025 sobre impugnación del Convenio Colectivo Único para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, iniciado por demanda de UNIÓN SINDICAL DE MADRID REGIÓN CCOO dirigida contra COMUNIDAD DE MADRID, CSIT - CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES UNIÓN PROFESIONAL, FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS, CSIF - CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS, UNIÓN GENERAL DE TABAJADORES - SERVICIOS PÚBLICOS, siendo partes interesadas FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS, FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS DE CCOO y CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, habiéndose dictado sentencia el 14 de julio de 2025, de la que destacan a los fines de este procedimiento los siguientes extremos:

4º.1- Fundamento de derecho Primero.

“SOBRE LA MOTIVACIÓN DE LOS HECHOS QUE SE DECLARAN EXPRESAMENTE PROBADOS Y CUESTIONES CONTROVERTIDAS.

En la demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones se solicita que se declare la nulidad, por ilegalidad, de diversos preceptos del Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid para los años 2025 a 2028 que consta de 254 artículos, 12 disposiciones adicionales, 17 transitorias y 11 Anexos. Se trata en concreto de los arts. 10 (vinculación a la totalidad); 35.1 (régimen jurídico y oferta de empleo público); 45.5 (bolsas abiertas permanentemente); 100.1 (turnos y horarios); 101.3. (horario flexible); 10.2.2º (horario de verano); 109.1.3º y

127.5 (régimen de disfrute de los días independientes de vacaciones y de los días de asuntos particulares en régimen de teletrabajo); 116.2.3º (bolsa de horas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral); 130.3 (permiso por paternidad); 139 (préstamos y anticipos); 166.1 (excedencia por incompatibilidad), y 176.2 (antigüedad), así como de los apartados a) y f) de la disposición adicional novena (medidas correctoras frente al absentismo)...

4º.2- Fallo

“Estimamos en parte la demanda deducida por la UNIÓN SINDICAL DE MADRID REGIÓN DE COMISIONES OBRERAS frente a la COMUNIDAD DE MADRID, CSIT CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES UNIÓN PROFESIONAL, la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS, CSIF CONFEDERACIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES SERVICIOS PÚBLICOS y el MINISTERIO FISCAL, habiendo sido partes interesadas la FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS, la FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIO-SANITARIOS DE CC.OO y la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO, y en su virtud declaramos la nulidad de los siguientes preceptos del Convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, (2025-2028) que fue publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma nº 305, en virtud de resolución de 12 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del citado convenio colectivo único:

- A). - Del artículo 10 en sus apartados 3, 4, 5 y 6, pero no así en sus apartados 1 y 2.*
- B). - Del artículo 45 apartado 5.*
- C). - Del apartado 1 del artículo 100 en lo que se refiere a la exclusión de los turnos y horarios de trabajo fijos y de la jornada continuada a los trabajadores contratados a tiempo parcial.*
- D). - Del apartado tercero párrafo primero del artículo 130 del Convenio cuando establece el carácter no retribuido del permiso parental.*
- E). - Del apartado 1 del artículo 166 del convenio al impedir acceder a la excedencia por incompatibilidad al personal con vínculo temporal.*

Y debemos desestimar y desestimamos la demanda en lo que respecta a las restantes pretensiones formuladas, absolviendo a los demandados de los pedimentos deducidos al respecto.

Esta sentencia se comunicará a la autoridad laboral y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante, el recurso que contra la misma pueda interponerse, y se publicará en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid”.

4º.3- Dicha sentencia no es firme y está pendiente de la tramitación – resolución del recurso de casación frente a ella interpuesto.

(Hechos no controvertidos y documental, doc. 4 de los apartados con la demanda).

5º.- En la reunión celebrada el 16 de octubre de 2025 del Secretariado Permanente del Sindicato de Trabajadores de la Administración Pública de Madrid de la Confederación General del Trabajo (SAP-CGT), se aprobó *“la interposición de demanda de impugnación del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (2025-2028) por resultar lesivo para los derechos e intereses de las trabajadoras trabajadores afectados, al contener retrocesos, restricciones y limitaciones contrarias a una adecuada protección laboral y por haber sido excluida esta organización sindical del proceso negociador”*

5º.1- En la reunión de trabajo -Plenaria- del Comité Federal de Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Administraciones Públicas de la Confederación General del Trabajo (FETAP-CGT) celebrada el 30 de septiembre de 2025 se aprobó *“dirigirse ante los Tribunales nacionales para iniciar las acciones e impugnaciones judiciales necesarias contra: la Resolución de 12 de diciembre de 2024 de la Dirección General de Trabajo que procedió al registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al Servicio de la Comunidad de Madrid (2025-2028).”*

(Documental, para ambos casos, doc. nº 0 de los acompañados con la demanda).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Sobre la valoración de la prueba.

Los hechos declarados probados se han obtenido de la prueba documental obrante en autos, consistente en la aportada por las partes, por la actora junto con la demanda, así como por la demandada Comunidad de Madrid (expediente administrativo remitido por la Dirección General de Función Pública), con base en la indicada en cada uno de los hechos y de una valoración conjunta de la misma.

Por lo que respecta a la citada documental, las partes no efectuaron impugnación alguna de la aportada de contrario.

SEGUNDO. – Sobre la cuestión planteada.

Se pretende con el presente procedimiento de impugnación de Convenio Colectivo, en concreto del Convenio Colectivo Único para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, conforme consta textualmente en el suplico de la demanda, se dicte sentencia, por la que se declare:

“1º La nulidad del artículo 10. 1.2.3 y 4 del Convenio.

2º La nulidad del artículo 10.5 y 6 del Convenio.

3º La nulidad del artículo 45.5 y 46 .1 y 2 del Convenio.

4º La nulidad de los artículos 111. 1.7, 113 .1.3, 114 .1 y 130.3 del Convenio en el sentido precisado en la demanda.

5º La nulidad del artículo 100.1 del Convenio.

6º Nulidad del artículo 166 del Convenio.”

Estas peticiones son rechazadas en su mayoría por los demandados comparecidos quienes se han opuesto parcialmente a la demanda, salvo CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS quien ha interesado una sentencia ajustada a derecho y el MINISTERIO FISCAL, quien en el trámite de conclusiones evacuadas por escrito y a la vista de la prueba practicada, considera que sí se han podido producir las vulneraciones señaladas en la demanda, aunque únicamente referidas a los siguientes artículos del Convenio Colectivo de los que son objeto de impugnación: el art. 10 en sus apartados 3, 4, 5 y 6; el art. 45 apartado 5; el artículo 100 apartado 1; el art. 130 apartado 3º párrafo primero y el art. 166 apartado 1.

TERCERO. – Sobre el escrito presentado por el Letrado de la Comunidad de Madrid fechado el 14 de enero de 2026 y con entrada en esta Sección de Sala el mismo día.

En dicho escrito se hacía constar que el listado de preceptos del convenio cuya nulidad de solicitaba en la demanda origen de este procedimiento presentaba *“una similitud ciertamente importante”* en relación con los que en su momento fueron cuestionados en el procedimiento de impugnación de convenio colectivo que bajo el nº 156/2025 se tramitó ante la Sección 5ª de esta misma Sala de lo Social, identidad de la que se salvaban la introducción en la presente de los arts. 100.1 y 166.1, además de apreciarse una limitación a determinados apartados respecto de los cuestionados en su integridad inicialmente y de no cuestionarse en los presentes autos el artículo 11.

Sigue indicando que el procedimiento nº 156/2025 finalizó por el desistimiento de la parte actora Federación Estatal de Trabajadores de la Administración Pública de la CGT en fecha 14 de septiembre de 2025.

Concluye en el apartado tercero de su escrito con las siguientes manifestaciones:

“A partir de las circunstancias expuestas, se entiende que ciertamente el

derecho a un juez ordinario predeterminado por la Ley, ex artículo 24.2 de la CE aspecto procesal ius cogens, derecho necesario por tanto fuera del poder de disposición de las partes podría verse afectado en cierta forma, entendiéndose que el conocimiento de la demanda habría de corresponder de nuevo por reparto a la Sección Quinta.

(En este sentido, se observa que se recogería en las normas de reparto de la Secretaría Gubernativa del Juzgado Decano de Madrid para el Orden Social, apartado II, 3 e) al señalar que se asignarán directamente al Juzgado que conociera o hubiera conocido de un procedimiento previo las demandas procedentes de cualquier tipo de decisión de, entre otras, desistimiento de la demanda).”

Procede fundamentar, aunque sea brevemente, la no estimación de la petición de que el conocimiento del asunto correspondiera a la Sección Quinta de esta Sala de lo Social.

Sobre esta cuestión, ya ha tenido ocasión de pronunciarse la Sala Tercera del Tribunal Supremo, en sentencia nº 272/2016 de 10 de febrero de 2016, Recurso Casación Núm. 1947/2014, en la que se afirma lo siguiente:

“...Como hemos señalado, entre otras, en nuestra sentencia de 16 de mayo de 2001 "Las normas de reparto son disposiciones públicas, aunque de carácter interno que no tienen por finalidad establecer la competencia, lo que corresponde a las Leyes procesales, sino regular la distribución de trabajo entre órganos jurisdiccionales que tienen la misma competencia territorial, objetiva y funcional, por lo que la eventual infracción de las mismas no da lugar sin más exigencias a la vulneración de ningún derecho fundamental".

Y el Tribunal Constitucional, por su parte, ha señalado, que, desde la STC 47/1983, ha quedado establecido que lo que exige el art. 24.2. CE, en cuanto consagra el derecho constitucional al juez ordinario predeterminado por la Ley, es que el órgano judicial haya sido creado previamente por la norma jurídica, que ésta le haya investido de jurisdicción y competencia con anterioridad al hecho motivador de la actuación o proceso judicial y que su régimen orgánico y procesal no permita calificarle de órgano especial o excepcional (SSTC 23/1986, de 14 de febrero, 148/1987, de 28 de septiembre, 138/1991, de 20 de junio, 307/1993, de 25 de octubre y 191/1996, de 26 de noviembre).

Por ello, en principio, las normas de reparto de los asuntos entre diversos órganos judiciales de la misma jurisdicción y ámbito de competencia, no se refieren al mencionado derecho (STC núm. 170/2000, de 26 de junio).

Igualmente se ha mantenido que, en cuanto al contenido del derecho al juez ordinario predeterminado, ha sido constante la doctrina que excluye del mismo, en principio, los aspectos relativos a la determinación de la competencia de los órganos jurisdiccionales y a la integración personal de los mismos, aunque, respecto a esto, se haya dicho que no cabe exigir el mismo grado de fijeza y predeterminación al órgano que a sus titulares, dadas las diversas contingencias que pueden afectar a los últimos en su situación personal (STC 69/2001)....A la vista de cuanto hemos dejado expuesto, podemos concluir que la tramitación procesal ha sido efectivamente defectuosa, pero habiendo supuesto un mero cambio de Sección dentro de una misma Sala y no constando causas que pusieran en cuestión de la imparcialidad de sus integrantes, no puede sostenerse que haya generado una indefensión que justifique una medida como la pretendida....”

Aquí, además concurren dos circunstancias que pueden justificar que el asunto haya sido nuevamente repartido tras la presentación de la nueva demanda:

-La primera es que, conforme admite el Letrado de la Comunidad Autónoma, no son idénticos los dos escritos iniciadores del procedimiento, indicando los preceptos del convenio colectivo cuya nulidad de solicita coincidentes en ambas demandas, pero reconociendo ciertas divergencias en otros preceptos.

-Las normas generales de funcionamiento y composición de las Secciones de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, contemplan en su apartado 8º el reparto de asuntos, y dentro del mismo en el Anexo III las normas de reparto con una previsión especial en el denominado “reparto por antecedentes” sin que en el mismo ni en otra norma exista una previsión similar a la vigente en las normas de los Juzgados de lo Social, actualmente, Secciones de lo Social del Tribunal de Instancia de Madrid.

CUARTO. - Sobre la excepción planteada. FALTA DE LEGITIMACION ACTIVA DE LA PARTE ACTORA.

Por el Letrado de la Comunidad Autónoma se alegó en el trámite de contestación a la demanda, la excepción de falta de legitimación activa de las dos entidades que figuran como demandantes con base en los arts. 165.1º y 17.2º ambos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con cita de la sentencia del Tribunal Supremo de 20-3-2024 considerando discutible su capacidad para accionar al no constar el porcentaje de afiliación y ser mínima su representatividad ya que de 36 Comités de Empresa de personal laboral, solo en uno de ellos tiene representantes, y sin que la resoluciones judiciales mencionadas en la demanda puedan ser aplicadas ya que las mismas lo que mantienen es la legitimación para impugnar un convenio por quien previamente lo ha firmado.

A su estimación se adhirieron los codemandados CSIT UNION PROFESIONAL, CCOO FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE MADRID, y UGT SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID.

El escrito de demanda dedica gran parte de su hecho primero a justificar la legitimación procesal de quienes lo han suscrito, aludiendo básicamente a su presencia en órganos de representación sindical en el Comité de Empresa de los Centros Docentes de la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades, así como el ejercicio de su función constitucional de defensa de los intereses de los trabajadores, en este supuesto de las personas que prestan servicios para la Comunidad de Madrid, tratándose los actores de sindicatos del sector público, con afiliados dentro del ámbito de aplicación del convenio, sin que pueda equipararse la legitimación para negociar un convenio colectivo con la legitimación para impugnarlo, finalizando su exposición con la cita de la sentencia de 14 de julio de 2025 dictada por la Sección 1ª de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en un procedimiento también de impugnación del mismo convenio colectivo, resolución de la Sala que, a su criterio avalaría la legitimación que mantienen.

El Ministerio Fiscal, en sus conclusiones, no cuestiona que en el presente caso los demandantes estén legitimados, como recoge la Sentencia nº 407/2021, de

14 de abril de 2021, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Sobre esta cuestión, el Tribunal Supremo, Sala IV, en reciente sentencia de 9 de abril de 2026, dictada en el recurso de casación nº 64/2025, Ponente: Excm. Sra. D.^a [REDACTED] analiza el tema de la legitimación activa para la impugnación por ilegalidad de un convenio colectivo y lo hace en los términos siguientes:

“TERCERO. - La legitimación activa para la impugnación por ilegalidad de un convenio colectivo. (...)

2. El artículo 165.1 a) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social dispone lo siguiente:

«La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde: a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito. A los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, están también legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas».

La controversia suscitada se centra en determinar si el sindicato demandante puede ser considerado sindicato interesado a los efectos de ostentar la legitimación activa para impugnar el convenio colectivo por ilegalidad.

Con carácter genérico, el artículo 17.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en sus dos primeros párrafos dispone lo siguiente:

«Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios. Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención

haga detener o retroceder el curso de las actuaciones».

La legitimación genérica de los sindicatos se basa en el cumplimiento de dos exigencias, según el artículo 17.2 de la normativa procesal laboral, a saber, que el sindicato tenga una implantación suficiente en el ámbito del conflicto, entendido como controversia y no como la modalidad procesal especial de conflicto colectivo y, que exista un vínculo entre el sindicato y el objeto del pleito.

En la sentencia recurrida se declara que el sindicato demandante no ha acreditado ni el número de personas trabajadoras afiliadas al mismo, ni el nivel de implantación en el ámbito del V Convenio Colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña.

Ahora bien, consta acreditado, a tenor de sus Estatutos, que el ámbito territorial del Sindicato SAO de Cuidadoras Profesionales Municipales es el de Cataluña y que su ámbito funcional es el siguiente: «Trabajadoras y trabajadores del servicio de atención domiciliaria municipal que asisten a personas y familias en el domicilio de las mismas con la finalidad de ofrecer ayuda profesional y social a aquellas personas con falta de autonomía personal, y a personas y familias con dificultades de desarrollo e integración social...».

En el presente procedimiento se impugna, como se ha indicado, el V Convenio Colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña, en cuyo artículo 2 se indica que es de aplicación al todo el territorio de Cataluña, siendo conveniente tener presente que el artículo 1 que regula el ámbito funcional, establece lo siguiente: «Quedan afectadas por este Convenio todas las empresas que presten servicios de atención domiciliaria en la comunidad autónoma de Cataluña. La atención domiciliaria es el conjunto organizado de acciones que se realizan básicamente en el hogar de la persona y/o familia, dirigidas a proporcionar atenciones personales, ayuda en el hogar y soporte social a aquellas personas y/o familias con dificultades de desarrollo o de integración social o falta de autonomía personal, con el objeto de promover una mejor calidad de vida a las personas usuarias, potenciando su autonomía personal y unas condiciones adecuadas de convivencia en su propio entorno familiar y sociocomunitario».

Según lo expuesto, por tanto, coinciden el ámbito territorial y el ámbito funcional del sindicato actor y del convenio colectivo impugnado, pero el sindicato demandante no ha acreditado ni el nivel de implantación en el

ámbito de la aplicación del convenio colectivo, ni el número de personas trabajadoras afiliadas al mismo. De este modo, se ha de examinar si ese principio de correspondencia en los ámbitos territorial y funcional entre el sindicato y el convenio colectivo es suficiente para el reconocimiento de la condición como sindicato interesado o si, por el contrario, se exige que el sindicato tenga una implantación suficiente en el ámbito de aplicación del convenio colectivo impugnado y, que exista un vínculo entre el sindicato y el objeto del pleito. Este vínculo podría venir determinado por el número de personas trabajadoras afiliadas al sindicato.

3. Como hemos declarado, entre otras, en las SSTS 69/2023, de 2 de febrero (Rec 69/2021) y 288/2022, de 31 de marzo (Rec 59/2020), ha de entenderse que, cuando el artículo 165.1 a) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, le reconoce legitimación activa para impugnar el convenio colectivo por ilegalidad a los sindicatos interesados, está exigiendo que estos sindicatos tengan un interés legítimo.

Conviene tener presente que la lista de legitimados activamente contemplada en el artículo 165.1 a) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social es una lista cerrada, lo que significa que ningún otro sujeto, aunque acreditara interés, podría promover esta modalidad procesal especial de impugnación del convenio colectivo, como declaramos en las SSTS 69/2023, de 2 de febrero (Rec 69/2021) y 781/2016, de 27 de septiembre (Rec 203/2015), entre otras. Y, además, incumbe la carga de la prueba al sujeto legitimado, es decir, tendrá que acreditar su condición de interesado, en virtud del artículo 217.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. En este sentido, nos pronunciamos en la STS 106/2018, de 7 de febrero (Rec 272/2016).

Pues bien, la legitimación activa para impugnar un convenio colectivo por ilegalidad de las asociaciones empresariales fue analizada en las SSTS 664/2022, de 13 de julio (Rec 161/2020) y 328/2022, de 6 de abril (Rec 119/2020), en las que declaramos, que para que se puedan considerar interesadas, como exige el artículo 165.1 a) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, han de tener una relación directa con el objeto del pleito. Y a su vez, la STS 781/2016, de 27 de septiembre (Rec 203/2015) consideró que, para constatar la existencia de esa relación directa, necesaria para tener la condición de interesado, resulta necesario que la demandante ostente un interés legítimo en el pleito o, lo que es lo mismo, que el órgano de

representación colectivo se vea afectado por el convenio que se trata de impugnar, al existir representados que se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación del convenio cuestionado, como declararon también las SSTS de 14 de abril de 2000 (Rec 982/1999), de 11 de noviembre de 2009 (Rec 38/2008) y de 20 de marzo de 2007 (Rec 30/2006).

Esta reserva de legitimación a los sujetos colectivos fue avalada por el Tribunal Constitucional que consideró que no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva, ya que no cierra la posibilidad a que los sujetos individuales, trabajadores o empresarios, ejerciten la acción encaminada a obtener la inaplicación de la cláusula del convenio que se considere ilegal, por el trámite del procedimiento ordinario o de la modalidad procesal especial de conflicto colectivo, aunque la sentencia que recaiga no podrá declarar la nulidad erga omnes (frente a todos) del convenio en estos casos. En esta línea se pronunciaron, entre otras, las SSTC 145/1991, de 1 de julio (Rec 175/1989), 47/1988, de 21 de marzo (Rec 1421/1986) y 4/1987, de 23 de enero (Rec 865/1985).

Ahora bien, más concretamente, en relación con la legitimación de los sindicatos para impugnar por ilegalidad un convenio colectivo, que es la que nos ocupa, se ha de resaltar la STS 929/2018, de 23 de octubre (Rec 131/2017). La doctrina que sienta se puede resumir en los siguientes aspectos:

a) La condición de sindicato interesado exigida por el artículo 165.1 a) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social requiere que exista un vínculo entre el sindicato y el objeto del pleito, es decir, un nexo de unión, una conexión entre el sindicato y los intereses del colectivo de trabajadores al que dice representar.

b) Para impugnar las disposiciones del convenio colectivo no hace falta tener el mismo nivel de implantación que para negociarlo, pues el llamado principio de correspondencia que impera en la negociación colectiva impone una mayor implantación del sindicato negociador en el ámbito del sector que se verá afectado por la negociación.

c) Ahora bien, para impugnar un convenio colectivo como sindicato, la asociación sindical accionante debe acreditar que tiene un interés legítimo por su implantación en el ámbito de aplicación del mismo. Esta implantación se podrá probar por su participación en el proceso electoral previo, o en la negociación del convenio colectivo que se impugna, o por el número de afiliados que tiene en el ámbito del convenio colectivo que se impugna.

d) La necesidad de la prueba referenciada no es baladí, pues la estimación de la impugnación por ilegalidad de un precepto de un convenio colectivo y, la consiguiente declaración de nulidad producirá efectos erga omnes (frente a todos), conforme al artículo 166.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

En la misma línea, se pronunció la STS 739/2024, de 28 de mayo (Rec 12/2022), que resaltó la doctrina sentada, entre otras, en la STS de 5 de julio de 2006 (Rec 95/2005), que a estos efectos de legitimación activa para impugnar un convenio colectivo por ilegalidad, consideró que la implantación del sindicato puede acreditarse también a través de la participación y obtención de votos, aunque sea claramente minoritaria, en las elecciones de representantes de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo afectados por el proceso. De este modo, se rechaza que el sindicato se convierta en lo que denominó la STC 210/1994, de 11 de julio (Rec 2366/1993) un guardián abstracto de la legalidad de los convenios colectivos.

4. Aplicando esta doctrina al caso de autos, hemos de resaltar que, en el presente procedimiento de impugnación de convenio colectivo, el sindicato actor pretende la declaración de nulidad por ilegalidad del artículo 23.3 del V Convenio Colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña...

La estimación de la pretensión ejercitada y la consiguiente declaración de nulidad del artículo 23.3 del convenio colectivo de aplicación, afectaría a todas las personas trabajadoras que prestaran servicios en las empresas de atención domiciliaria de Cataluña, lo que obliga al sindicato actor, siguiendo la doctrina sentada en nuestra STS 929/2018, de 23 de octubre (Rec 131/2017), a acreditar su interés en este proceso de impugnación del convenio colectivo, especialmente por su trascendencia en la materia ... lo que tendría repercusión en un gran colectivo de trabajadores.

Y, en este supuesto, el sindicato demandante no ha acreditado implantación en el ámbito de aplicación del convenio colectivo impugnado, ni el número de personas trabajadoras afiliadas al mismo. Tan sólo ha quedado probado que coincide el ámbito territorial y el ámbito funcional con los del convenio colectivo impugnado, lo que no es suficiente para reconocerle la condición de sindicato interesado a los efectos de ostentar la legitimación activa para impugnar el convenio colectivo por ilegalidad..."

Teniendo presente la normativa sobre legitimación en este tipo de procedimientos (art. 165.1º de la LRJS) y los criterios expuestos por la Sala IV del Tribunal Supremo en la sentencia anteriormente transcrita en los fundamentos aplicables a la cuestión ahora debatida, ha de considerarse que tanto la FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LA CGT como el SINDICATO DE ADMINISTRACION PUBLICA DE MADRID DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, tienen la naturaleza de “*interesados*” ya que si bien hubiera sido conveniente una mayor acreditación de las circunstancias que en los mismos concurrían y que fueron expuestas en el último párrafo del hecho primero de su demanda, sí se ha probado y así figura en la presente resolución que habiendo presentado CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO candidatura a las elecciones celebradas el 17 de abril de 2024 a representantes de los trabajadores en la COMUNIDAD DE MADRID - CONSEJERIA DE EDUCACION, CIENCIA Y UNIVERSIDADES – COMITÉ DE EMPRESA CENTROS DOCENTES, del Comité de Empresa formado por 33 miembros, resultaron elegidos por dicho sindicato seis representantes, quienes constituyeron, junto con el resto, el 29 de mayo de 2024 el Comité de Empresa de Centros Docentes.

Y como ya había señalado la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de marzo de 2017, rec 127/2016, conociendo de un litigio sobre impugnación de convenio colectivo en el que se debatía la legitimación activa: *"Hemos de mostrar nuestra conformidad con la tesis de los sindicatos recurrentes dado que si bien carecen de implantación para otros cometidos no cabe negarles el interés en la acomodación a la legalidad del convenio por cuanto acreditan la presencia al menos de un representante en un Comité de los varios que existen en la empresa..."*.

La excepción se desestima.

QUINTO. – Sobre el fondo del asunto.

A lo largo de esta sentencia, ya se ha venido recogiendo cual ha sido la pretensión ejercitada por FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LA CGT y por SINDICATO DE ADMINISTRACION PUBLICA DE MADRID DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO impugnando la legalidad de diversos artículos del Convenio Colectivo Único para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (2025-2028), a partir de ahora, Convenio Colectivo, y que serán analizados de manera independiente por el orden recogido en la demanda.

PRIMERA PETICION. – NULIDAD DEL ART. 10 DEL CONVENIO COLECTIVO EN TODOS SUS APARTADOS (del 1º al 6º)

Dentro del hecho segundo de la demanda, apartados primero y segundo, y no valorándose como necesario el transcribir la parte del precepto afectada por la petición de nulidad que ya se ha dicho es todo el art. 10 en su integridad, que aparece reflejado en el hecho probado 1.2 de esta sentencia al que nos remitimos, la parte actora considera:

-Que sus números 1 y 2 introducen la cláusula de vinculación a la totalidad del convenio colectivo, cuya redacción vulnera el artículo 24 de la CE al impedir el acceso a la tutela judicial ejercida por los sindicatos o los representantes de los trabajadores. Se vulnera el artículo 28.1 de la CE de libertad sindical.

-Que sus números 3 y 4 vulneran el principio de legalidad proclamado con carácter fundamental, artículo 9.3 de la CE en relación con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 24.2 de la garantía de indemnidad y disposición adicional 3º de la Ley Orgánica 5/2024 en cuanto irroga perjuicios económicos a las personas trabajadoras por el ejercicio de las acciones judiciales efectuadas por sus representantes en reclamación de sus derechos laborales

-Que sus números 5 y 6 introducen la denominada cláusula de paz social

que vulnera el derecho fundamental de huelga reconocido en el artículo 28.2 de la CE, así como los artículos 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 5 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. También la garantía de indemnidad (artículo 24.2 de la CE y disposición adicional 3ª Ley Orgánica 5/2024) en cuanto irroga perjuicios económicos a las personas trabajadoras por el ejercicio de las acciones judiciales efectuadas por sus representantes en reclamación de sus derechos laborales. Y por último dentro del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el artículo 14 c) que recoge el derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

Resumidamente, se ha interesado la desestimación de esta primera petición, con base en las siguientes alegaciones, tras admitir el Letrado de la Comunidad de Madrid, quien hizo la más pormenorizada y detenida exposición de los argumentos por los que pedía la no declaración de nulidad del citado precepto en el trámite de contestación a la demanda que se da íntegramente por reproducida tanto en esta petición como en las siguientes en los términos que aparece en la grabación del acto del juicio oral, que daba a su vez por reproducidos los ya expuestos ante la Sección Primera de esta Sala:

-Apartados 1º y 2º: han sido ya avalados judicialmente y son unas cláusulas constantes en los convenios colectivos para el personal laboral de la Comunidad de Madrid desde hace muchos años, con la misma dicción, sin que se hiciera impugnación alguna durante más de 20 años, quebrando los principios de confianza legítima y de lealtad institucional

-Apartados 3º y 4º: la parte actora no es parte firmante del convenio colectivo por lo que en nada le afecta la limitación que allí se contiene. Solicita se desestime la nulidad -advirtiendo que de hecho ya están anulados por la sentencia dictada por la Sección 1ª tanto estos apartados como los siguientes- en base en los principios del equilibrio presupuestario que limita el margen de actuación de la Administración, y de legalidad presupuestaria conforme al cual todo compromiso de gasto tiene que tener un soporte presupuestario,

precisando que la carrera profesional se ha implantado en el Decreto 68/2025.

-Apartados 5º y 6º: en principio, los preceptos están referidos a sujetos distintos de la parte actora, a los firmantes del convenio avalando el Tribunal Constitucional una posible renuncia a la huelga durante la vigencia de un convenio que no supone renuncia al derecho y sí a su ejercicio temporal, y afectando únicamente a las huelgas que pretendan atentar contra el contenido del convenio colectivo.

Todo ello con cita de sentencias tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo.

Por último, el Ministerio Fiscal apoya la nulidad de los apartados 3, 4, 5 y 6 del art. 10 del convenio por vulnerar el derecho a la libertad sindical del artículo 28.1 CE y a la negociación colectiva del artículo 37.1 de la CE, así como la garantía de indemnidad del artículo 24 de la Constitución Española, en los términos recogidos en su escrito de conclusiones.

Como se ha venido exponiendo, el art. 10 del convenio colectivo ya ha sido objeto de examen en cuanto a su adecuación a derecho por la Sección Primera de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid al resolver la demanda en la que se pedía su nulidad y que dio lugar al procedimiento sobre impugnación de convenio colectivo nº 4/2025 y que en relación a esta cuestión establecía lo siguiente:

“TERCERO. - ARTÍCULO 10 DEL CONVENIO. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

1). - TEXTO DEL PRECEPTO

“1. Los acuerdos contenidos en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente.

2. En caso de declaración de nulidad judicial de alguna de sus cláusulas, se procederá a negociar nuevamente su contenido, sustituyéndose la cláusula anulada por el nuevo acuerdo que se adopte, el cual, en todo caso, habrá de preservar el equilibrio general de derechos y obligaciones entre las partes que entraña el conjunto de la presente norma convencional.

3. Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que alguna de las organizaciones sindicales firmantes, bien directamente, bien a través de una de sus federaciones o sindicatos asociados, de sus secciones sindicales o de los órganos de representación unitaria en los que, individual o conjuntamente, ostenten la mayoría de miembros, promoviera alguna demanda judicial, cualquiera que sea la modalidad procesal, de la que se derive la nulidad de alguno de los preceptos o apartados del presente convenio y que tenga efectos, directos o indirectos, en el gasto asociado al mismo, la comisión paritaria, en el plazo máximo de quince días hábiles desde que la correspondiente resolución judicial sea ejecutable, analizará qué otros compromisos de gasto deban minorarse para cubrir el coste estimado de aquélla, de modo que quede garantizado el equilibrio presupuestario de lo pactado.

4. En el caso de que no se alcanzase un acuerdo en el seno de la comisión paritaria en el plazo máximo de un mes, el correspondiente coste se compensará mediante la reducción de las cantidades asignadas a la financiación de la carrera profesional horizontal, experimentando una minoración proporcional de la cuantía de todos los niveles objeto de abono de todos los grupos profesionales.

5. Las organizaciones sindicales que suscriben el presente convenio se comprometen a no promover durante toda su vigencia, directamente o a través de una de sus federaciones o sindicatos asociados, de sus secciones sindicales o de los órgano de representación unitaria en los que, individual o conjuntamente, ostenten la mayoría de miembros, huelgas, concentraciones, manifestaciones, campañas o cualquier otra medida de conflicto colectivo que tengan como finalidad o como efecto, directos o indirectos, la modificación de lo acordado, de conformidad todo ello con el principio de buena fe negocial.

6. De producirse un incumplimiento de lo anterior, y tras la exposición ante la comisión paritaria de los hechos en que se haya concretado el mismo, la Administración podrá acordar la suspensión de la implantación de la carrera profesional horizontal, incluida la interrupción de sus efectos retributivos, en tanto se mantenga aquél”.

(...)

III). - TESIS DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES QUE SE ADHIRIERON A LA MISMA
En relación al apartado 1º del artículo 10 entiende que la redacción es

idéntica a convenios colectivos de periodos inmediatamente anteriores en el tiempo, e incluso en este caso, a la del propio convenio que afectaría al personal laboral de la Unión Sindical.

A su parecer estamos en realidad ante una cuestión de interpretación del alcance de dicha previsión, cual sería que la misma no debe implicar la nulidad de todo el convenio no obstante acordarse la nulidad de alguna cláusula, que no de conculcación de la legalidad vigente.

La consecuencia fundamental se entiende sería que, una vez que los Tribunales hayan declarado la nulidad de alguno o algunos artículos específicos del convenio de que se trate, las partes que han intervenido legítimamente en la negociación del mismo tendrán la facultad de exigir a las demás partes la renegociación del mismo, en términos análogos a los que fija el artículo 89.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores 2/2015.

El apartado 2º, igualmente presentaría un contenido idéntico a convenios previos, y asimismo muy similar al propio de la Unión Sindical, que sólo contemplaría como diferencia el que la búsqueda del equilibrio fuera interesada por alguna de las partes.

En todo caso, atender al equilibrio de las partes en todo convenio no puede entenderse sino como una previsión lógica, razonable y coherente, atendiendo a la naturaleza mixta de todo convenio, con un contenido en esencia bilateral y sinalagmático, donde el equilibrio de derechos y obligaciones de las partes se antojaría esencial, amén de responder en cualquier caso a la autonomía colectiva libremente decidida por las partes suscribientes.

No es, a su juicio, un problema de conculcación de la legalidad, aspecto al que se refiere como pauta esencial el artículo 163.1 de la LRJS, sino de idoneidad en su inclusión.

En cualquier caso, agrega, de forma coherente con la naturaleza obligacional entre las partes, el deber de preservar el equilibrio de contraprestaciones en esta nueva negociación se extiende únicamente a las partes firmantes, esto es, a la Administración y las Organizaciones Sindicales que habrían suscrito por el convenio, que no a cualquier otro sujeto diferente de ellos.

Respecto a las previsiones de los apartados 3º y 4º, que sí constituyen una novedad respecto de las previsiones de convenios previos, relativas a garantizar/preservar el equilibrio presupuestario en el que descansaría el

convenio, señala que:

-están dirigidas sólo a las partes que han suscrito el convenio, que nuevamente no hacen sino plasmar la voluntad colectiva a que se habría llegado, pues son el fruto del acuerdo voluntario entre la Administración y todas las Organizaciones Sindicales legitimadas para negociar, no siendo una imposición de una parte sobre la otra parte, sino el resultado de una confluencia de voluntades que se comprometen mutuamente a ajustar su comportamiento, durante la vigencia del Convenio colectivo, a las obligaciones y condiciones pactadas;

-presentan un contenido obligacional, siendo admitida jurisprudencialmente la licitud de las mismas, así como en la normativa laboral, artículos 82, apartado 2º, “in fine”, y 86, apartado 3º, segundo párrafo, del TRET 2/2015, siendo obligaciones o compromisos de carácter instrumental que asumen las partes entre sí, mediante las que se contribuye a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas;

-son respetuosas con los principios de legalidad, sostenibilidad/cobertura presupuestaria y obligatoriedad, a los que se refiere de forma expresa el artículo 33 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público 5/2015;

-se complementan asimismo con las previsiones concretas de la Disposición Adicional 11ª, relativa a la cláusula de garantía salarial, al condicionarse en todo caso las previsiones relativas a los gastos comprometidos en función de las previsiones de las Leyes de Presupuestos Generales, Estatal y Autonómica, y al cumplimiento de los objetos en materia de sostenibilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto.

En relación a las previsiones de los apartados 5º y 6º, igualmente una novedad respecto de las previsiones de convenios previos, como expresión de la buena fe negocial, señala que:

-están dirigidas de nuevo sólo a las partes que han suscrito el convenio, que nuevamente no hacen sino plasmar la voluntad colectiva a que se habría llegado;

-se refieren a una posibilidad admitida, tanto desde el punto de vista de derecho positivo, RD Ley 17/1977 y artículo 86.3 del TRET 2/2015, como jurisprudencialmente;

-no es una renuncia propiamente dicha del derecho, sino realmente un

compromiso de no ejercer el mismo de forma temporal, aspecto que entra dentro del poder de disposición de las partes al responder a la autonomía de la voluntad colectiva;

-el proyectarse sobre los trabajadores, de forma mediata/indirecta, no es sino la consecuencia en lógica en último término de la actuación en su caso acometida por sus representantes legítimos, proyección razonable y consecuente con los beneficios obtenidos por los mismos, siendo una consecuencia necesaria reconocida jurisprudencialmente;

-la amplitud de la misma, en relación a abarcar las diferentes medidas de conflicto colectivo, no hace sino responder a la finalidad perseguida, la paz laboral, fácilmente sorteable en caso de limitarse tan sólo alguna forma de conflicto, estableciéndose asimismo en el artículo 82.2 del TRET un sistema en puridad de numerus apertus de las obligaciones que se pacten;

-desde el punto de vista del tiempo acordado para la medida, no responde sino de nuevo a la voluntad de las partes, actuando dentro de las previsiones que permite el ordenamiento jurídico, artículo 86, apartado 1º, del TRET 2/2015, siendo un aspecto de interpretación de nuevo en relación a su idoneidad, que no de conculcación de la legalidad, el que se plantearía de contrario;

-sólo resultaría cuando su finalidad sea la de alterar el contenido del convenio, no así cuando se trata de apoyar reivindicaciones sobre materias que no hubieran sido objeto de regulación en el Convenio, o cuando su objetivo sea no alterar el contenido del Convenio sino instar a su cumplimiento en el caso de que se estime que existen retrasos o deficiencias en cuanto al mismo atribuibles a la Administración, así como tampoco cuando las medidas de conflicto colectivo deriven de divergencias interpretativas respecto de lo pactado, situaciones en definitiva que, siempre que no comporte una voluntad de cambiar lo acordado, no se encontrarían afectadas por el alcance de la cláusula en cuestión.

Finalmente, como aspecto de tratamiento conjunto a las previsiones de los apartados 3º y 5º, frente a la pretendida previsión ultra vires de sus previsiones, señala como la LOLS 11/1985 considera comprendido dentro del concepto de “Sindicato” o de “Organización Sindical” no únicamente a los que se constituyen como una organización unitaria con personalidad jurídica propia y única conforme a lo dispuesto en su artículo 4, sino también a

aquellas organizaciones sindicales que, adaptando la forma de confederación, coalición o similar, engloban diferentes federaciones, cada una de las cuales puede tener su propia personalidad, pero que a estos efectos no conforman más que una única organización sindical.

Y de igual modo se entiende que el convenio colectivo impugnado se ha celebrado con las Organizaciones Sindicales en su conjunto, y no con una parte de los mismos, considerándose por ello que las Secciones Sindicales forman parte de la estructura propia de las organizaciones sindicales, en cuanto constituyen la representación de éstas en las empresas o centros de trabajo y al conformarse única y necesariamente por los empleados afiliados a un mismo sindicato, atendiendo a lo señalado en los artículos 8 y 10 de la LOPS 11/1985.

En cualquier caso, y concluye su alegato, si se considerase que en estos apartados 3º y 5º del artículo 10 se incurre en una extralimitación del ámbito subjetivo del deber de paz pactado que comprende a sujetos diferentes de las propias Organizaciones Sindicales, atendiendo a la propia nulidad parcial interesada de contrario, ciertamente lo coherente y prudente se entiende sería interesarse la nulidad de las referencias concretas a aquellos casos en que aprecia la extralimitación, subsistiendo en esencia la cláusula obligacional correspondiente en lo que atañe a las Organizaciones Sindicales firmantes, al no suponer conculcación de la legalidad vigente, responder a la voluntad colectiva libremente adoptada y atender a una finalidad/propósito legítimo, cual es tratar de garantizar la paz laboral/social.

(...)

V). - POSICIONAMIENTO DE LA SALA: NULIDAD DEL ARTÍCULO 10 EN SUS APARTADOS 3, 4, 5 Y 6, PERO NO ASÍ EN SUS APARTADOS 1 Y 2.

Para dar respuesta a la cuestión planteada debemos tomar como punto de partida la doctrina acuñada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencias de 22 de septiembre de 1998, recurso 263/1997; 25 de mayo de 2006, recurso 21/2005, y 30 de mayo de 2011, recurso 69/2010.

En la primera de las sentencias citadas de 22 de septiembre de 1998, a las que siguen las ya mencionadas, se apunta que la tesis del equilibrio interno del convenio, que es la que defiende en este caso la CAM, en razón a que las disposiciones de determinados preceptos de todo convenio colectivo se

compensan, corresponden y contrarrestan con lo que se ordena en otros preceptos del mismo, de modo tal que en la regulación estatuida en el convenio compone o construye una estructura equilibrada de situaciones, obligaciones y derechos, en la que se considera que las partes intervinientes en la negociación del mismo consiguen una estabilidad o equivalencia entre las concesiones hechas y las ventajas obtenidas, si bien encontró particular acogida en diversas resoluciones del extinguido Tribunal Central de Trabajo, entró en franco declive en la década de los años noventa, no siendo posible actualmente seguir propugnando su vigencia y aplicación. Las razones que justifican el abandono de la referida tesis, a criterio del TS, son en esencia las siguientes:

“a).- En primer lugar, no parece muy acertado mantener que el equilibrio interno del convenio se rompa por causa de la anulación de uno o varios preceptos del mismo que infrinjan normas legales de derecho necesario, toda vez que precisamente dicho equilibrio se asienta sobre la base intangible e inalterable de estas normas de derecho necesario, y ha de entenderse establecido y construido por todas aquellas cláusulas del Convenio que respeten esas normas, no pudiendo computarse a tal efecto las cláusulas que las vulneran.

b).- La doctrina comentada otorga al convenio una desmesurada protección, casi inmunidad, frente a las impugnaciones parciales del mismo, es decir frente a las impugnaciones de artículos o cláusulas concretos de él, por cuanto que aquéllos que estimen que esos artículos o cláusulas específicos vulneran una disposición legal de derecho necesario o incluso una norma de la Constitución, ven reducidas sus posibilidades de actuación a la siguiente alternativa: o bien instan la total nulidad de tal pacto colectivo o bien se abstienen de formular impugnación alguna; dado que la impugnación de los preceptos concretos dichos si prosperase provocaría también la nulidad total del convenio, según la tesis comentada. Si a esto se añade que generalmente la declaración de nulidad total de un convenio comporta un cúmulo de perjuicios e inconvenientes para todos aquellos comprendidos en el ámbito de aplicación del mismo, en especial para los trabajadores, que pierden los derechos y ventajas que tal Convenio les había reconocido, volviéndose a aplicar unas condiciones de trabajo ya superadas y obsoletas, que correspondían a un período anterior y ya vencido; se comprende perfectamente que, de seguirse propugnando la referida doctrina del equilibrio del convenio, la inclusión en cualquiera de ellos de una cláusula de vinculación a la totalidad, constituya un

verdadero blindaje o coraza frente a un buen número de posibles impugnaciones, puesto que en no pocos casos quienes estaban interesados en formular tales impugnaciones, renunciarán a ello a la vista de las muy graves consecuencias y daños que de las mismas pueden derivarse.

Por consiguiente, interpretar las cláusulas de vinculación a la totalidad de un convenio en un sentido tan literal y extremado como lo hace la doctrina del equilibrio negocial, supone abrir un amplio portillo para poder vulnerar el principio de legalidad que en nuestro ordenamiento proclama con carácter fundamental y genérico el art. 9-3 de la Constitución, y en relación estricta con la negociación colectiva lo recoge el art. 85-1 del Estatuto de los Trabajadores; y además constituye un fuerte obstáculo para la plena vigencia del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva que reconoce e instaaura el art. 24-1 de la Constitución, dado que tal interpretación de las cláusulas de vinculación a la totalidad de los convenios colectivos, de hecho provoca un numeroso y frecuente abandono del ejercicio de acciones judiciales por parte de aquéllos que tenían pleno derecho a las mismas.

Es por ello por lo que en los últimos diez años la doctrina, tanto jurisprudencial como científica, ha puesto en tela de juicio la referida tesis del equilibrio del convenio. Y así la sentencia del Tribunal Constitucional 189/1993, de 14 de Julio, manifestó que "por encima de esta situación de equilibrio interno producto del pacto están las normas de Derecho necesario"; y la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 29 de Octubre de 1990 explicó que aun cuando "es cierto que todo convenio constituye un todo unitario ... ello no significa, de ninguna forma, que por tal causa tenga que aplicarse y que se considere válido y eficaz un precepto del convenio que infringe claramente la Constitución española".

Así pues, no puede considerarse acertado el entendimiento de las cláusulas de vinculación o sometimiento a la totalidad que propugna la tesis del equilibrio contractual del convenio, pues otorga a éstas un sentido y alcance que no se corresponden con los caracteres, conformación y fines de la negociación colectiva, ni tampoco con la verdadera naturaleza y objetivos de tales cláusulas. La interpretación adecuada de las mismas no impide, ni puede impedir las impugnaciones parciales o de preceptos concretos de un convenio colectivo, ni obliga a que las consecuencias de tales impugnaciones tengan que pasar necesariamente, si prosperan, por la nulidad de todo el correspondiente

convenio; antes al contrario, aunque existan en un convenio cláusulas de vinculación a la totalidad, la estimación de las demandas de impugnación de disposiciones específicas del mismo no lleva necesariamente consigo la declaración de la nulidad total de ese convenio, puesto que la consecuencia normal o propia de tal estimación será únicamente la declaración de la nulidad o de la ineficacia del artículo o artículos concretos del convenio que fueron objeto de tal impugnación”.

Las razones que justifican por parte de la Sala el respaldo a la ilegalidad del artículo 10 del Convenio, a excepción de sus apartados 1 y 2, son las que desglosamos a continuación:

A). - Se lesiona el derecho de negociación colectiva y prohibición del ejercicio de libertad sindical y la tutela judicial efectiva no solo de los firmantes, sino de las federaciones o sindicatos asociados, secciones sindicales, órganos de representación unitaria, contraviniendo los artículos 24 y 28 de la Constitución Española, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, así como el Título V de la Ley Orgánica de Libertad Sindical: lesividad del derecho de tutela judicial efectiva.

B). - Las consecuencias económicas de cualquier actuación sindical de quienes hayan suscrito el Convenio a impugnar (CCOO, UGT, CSIT y CSIF) por lesión de derechos fundamentales, se hacen recaer sobre los trabajadores, concretamente sobre las cantidades asignadas a la financiación de la carrera profesional.

Estas obligaciones son contractuales y ligan estrictamente a las partes firmantes y, en consecuencia, a la Administración y a los sindicatos representativos que tienen la legitimidad para negociar el convenio. No puede por consiguiente desplegar sus efectos sobre los trabajadores individuales ni sobre las condiciones de trabajo que se han pactado en el convenio, por tratarse de una obligación inter partes. Ya lo había señalado la STC 13/1986 respecto a la responsabilidad por el depósito irregular del preaviso de huelga, entendiéndose que esta deficiencia solo podía imputarse a la acción del sindicato de manera exclusiva, sin que “pueda hacerse recaer sobre sujetos ajenos”, es decir los trabajadores, y lo recalca la STC 189/1993: “Las cláusulas de paz laboral, que pueden insertarse en un convenio colectivo conforme a lo previsto

en el art. 82.2 del Estatuto de los Trabajadores y que no son una genuina renuncia, según determinó la STC 11/19981, implican un compromiso temporal de no recurrir al ejercicio del derecho de huelga durante la vigencia del convenio; compromiso que es contraído por el sujeto colectivo (Comité de empresa, sección sindical, Sindicato...) que suscribe y firma el convenio independientemente de la proyección que, en su caso, el pacto pueda tener sobre los trabajadores individuales, ya que, en términos generales los sujetos colectivos pueden disponer a modo de acto negocial de las facultades que les son propicias. Tales cláusulas, al establecer derechos y obligaciones únicamente entre las partes firmantes, se integran en el contenido obligacional del convenio colectivo, sin incidencia en el plano de las relaciones individuales encuadradas en el ámbito de aplicación del convenio (arts. 82.2 y 86.3 E.T.)”. Esta naturaleza obligacional de la cláusula no ha sido tomada en cuenta por el texto del convenio, de manera que en vez de exigir responsabilidades por su incumplimiento a los sindicatos firmantes sobre la base del art.5 LOLS, proyecta las consecuencias del mismo sobre los trabajadores individuales y las condiciones de trabajo que regule el convenio, tal como la suspensión de la implantación de la carrera profesional horizontal y sus efectos retributivos. Con ello se está extralimitando de manera clara el espacio puramente contractual y bilateral del deber de paz explícito, y, en consecuencia, se vulnera directamente el derecho de huelga reconocido en el art 28.2 CE, puesto que la trasgresión de este compromiso se traduce en consecuencias negativas directas sobre las relaciones individuales encuadradas en el ámbito de aplicación del convenio.

C).- En el apartado 3, no sólo se prohíbe tales actuaciones amparadas por el derecho de libertad sindical, en relación con el derecho de huelga, manifestación, reunión, o la libertad de expresión, sino que además, se atribuye a la Administración la facultad de penalizar a las personas trabajadoras, con la privación de los efectos económicos sobre la carrera profesional horizontal, en caso de que tales organizaciones sindicales, secciones sindicales, u órganos unitarios, ejerzan tales manifestaciones de los derechos fundamentales.

D). - La cláusula del convenio según la cual se establece la obligación de los sindicatos firmantes de no promover una demanda judicial, “cualquiera

que sea la modalidad procesal” que supusiera la nulidad de alguno de los preceptos o apartados del convenio durante el tiempo de su vigencia (cuatro años, de 2025 a 2028), rompe el equilibrio general de derechos y obligaciones entre las partes que entraña el conjunto de su contenido. Con ello lo que el convenio está estableciendo es, a sensu contrario, la prohibición de impugnar cualquier ilegalidad o vulneración de derechos fundamentales que pudiera derivarse del articulado del convenio, impidiendo por tanto el acceso a la tutela judicial y por ende el control judicial del convenio colectivo, que al ser una norma de eficacia general, debe siempre mantener “el respeto a las leyes” (art. 85 ET) que es un derecho irrenunciable para las partes individuales y colectivas del convenio. El convenio que conculque la legalidad o sea lesivo para el interés de terceros tiene necesariamente que poder ser controlado por los órganos judiciales. El derecho a la tutela judicial efectiva es un auténtico derecho fundamental de carácter autónomo y con contenido propio (STC 89/1985) y comprende en primer lugar el derecho de libre acceso a los Jueces y Tribunales; en este sentido la STC 223/2001 señala que "desde la STC 37/1995, de 7 de febrero, este Tribunal ha venido reiterando que el núcleo del derecho fundamental a la tutela judicial proclamado por el artículo 24.1 CE consiste en el acceso a la jurisdicción".

El convenio colectivo no puede privar a los sujetos colectivos firmantes de la titularidad y ejercicio de un derecho fundamental que además forma parte de la noción básica del Estado de Derecho de la que el derecho a la tutela judicial efectiva es un componente fundamental. Pero además impide a los sindicatos representativos, que en uso de su singular posición jurídica de los arts. 6 y 7 LOLS son partes firmantes del convenio, de una de las facultades fundamentales que forman parte del contenido esencial de la libertad sindical, la de “plantear conflictos individuales y colectivos” (art. 2.2. d) LOLS). Por eso la violación del art. 24 CE se liga a la del derecho de libertad sindical, reforzando por tanto la protección de ambos derechos.

E). - La inconstitucionalidad del precepto se desprende además directamente de la dicción literal de la STC 189/1993: “El Tribunal Constitucional en múltiples ocasiones ha reiterado la sujeción del Convenio Colectivo a los preceptos constitucionales (por todas, STC 177/1988 en relación con el principio de igualdad). No es, por tanto, argumento válido el que el pacto se sustente en un equilibrio para sustraer el precepto

controvertido del juicio de legitimidad constitucional. El derecho a la tutela judicial ampara el que los sujetos damnificados en el ejercicio de algún derecho fundamental puedan tener acceso a la vía judicial para obtener la cesación de la conducta atentatoria, aun cuando su reclamación pueda desequilibrar el pacto como negocio jurídico sinalagmático”.

F). - La previsión del art. 8.1 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, se refiere expresamente al derecho de huelga, pero no afecta a otro tipo de derechos fundamentales cuyo ejercicio no entra en la proporcionalidad de los sacrificios que, si lleva aparejado el derecho de huelga, con la cesación del trabajo y la cesación correlativa del pago del salario y la suspensión de la obligación de cotizar. La renuncia del derecho de huelga pactada en convenio se ciñe por consiguiente a la renuncia a su ejercicio en exclusiva, pero no alcanza a otro tipo de derechos fundamentales cuyo ejercicio forma parte de la acción colectiva y sindical y que está reconocido por el art. 21 CE (libertad de reunión y manifestación) y art. 20 CE (libertad de expresión) colectiva. La restricción que pretende la norma es a todas luces exorbitante, puesto que la manifestación, campañas informativas o cualquier otra forma de expresión colectiva, no produce ningún daño directo a la empresa y por tanto la prohibición de los derechos fundamentales reseñados carece del requisitos de proporcionalidad y razonabilidad que exige la restricción absoluta de estos derechos fundamentales por un tiempo tan amplio como los cuatro años de vigencia del convenio. Ya en la STC 189/1993 se establece que el principio de proporcionalidad impone “no establecer al trabajador huelguista un sacrificio superior al correspondiente a la duración de la huelga”, lo que en este caso se infringe claramente al lograr un efecto multiplicador en la privación de las facultades de acción del sindicato fuera de toda adecuación formal entre la prohibición del ejercicio de los derechos colectivos, la amplitud de esta renuncia y el tiempo exorbitante de duración del convenio.

G). - Las atribuciones conferidas a la Comisión Paritaria vulnera el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) y a la negociación colectiva (art. 37.1 CE) porque:

- es una función de verdadera negociación del convenio colectivo y de dotar a éste de un contenido nuevo que se atribuye a los sujetos firmantes del convenio,

lo que no garantiza la participación de todos los sujetos con legitimación para negociar dicho Convenio;

- restringe el contenido de la negociación a unas cuestiones muy concretas (compensación de unos gastos con otros compromisos de gasto de personal) y condiciona el equilibrio de la negociación y la obligación empresarial de negociar de buena fe al prever la norma convencional unas consecuencias económicas concretas (la minoración de la carrera profesional) en el supuesto de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria.

Estas previsiones convencionales vulneran además el art. 1257 Código Civil y la doctrina constitucional sobre las cláusulas contractuales u obligacionales del convenio (entre otras, STC 11/1998, que proclama que las mismas sólo pueden producir efectos entre las partes que las otorgan “sin incidencia en el plano de las relaciones individuales encuadradas en el ámbito de aplicación del convenio”).

Y vulneran también la garantía de indemnidad (art. 24.2 CE y disp. adicional 3º Ley Orgánica 5/2024) en cuanto irroga perjuicios económicos a las personas trabajadoras por el ejercicio de las acciones judiciales efectuadas por sus representantes en reclamación de sus derechos laborales, neutralizando los beneficios de diversa índole derivados de la declaración de nulidad de la cláusula que pudieran considerarse contrarias a derecho (mediante una reducción de sus derechos económicos o mediante la pérdida de las retribuciones vinculadas a la carrera profesional, consecuencias equiparables a la imposición de una sanción consistente en multa de haber, prohibida por el art. 58.3 ET).

Se disuade a las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo y demás órganos de representación colectiva del ejercicio de acciones judiciales colectivas que pudieran derivar en la declaración de nulidad directa o indirecta de alguna de las cláusulas del convenio (incluidas las que pudieran vulnerar derechos fundamentales o normas legales de carácter imperativo), y se vulnera por tanto el art. 28 CE, libertad sindical, en relación con el 24.1 CE, al limitar el acceso de las personas trabajadoras a la jurisdicción a través de sus representantes, y el derecho a la acción sindical de los propios representantes

Además, pretenden amparar una auténtica represalia por el ejercicio de un derecho fundamental (contraría la doctrina constitucional contenida, entre

otras, en la STC 65/2006, de 27 de febrero, que declara la nulidad de los despidos por lesión de la garantía de indemnidad de un colectivo de personas trabajadoras que no vieron renovados sus contratos tras interponer un sindicato demanda de conflicto colectivo en reclamación de la fijeza del colectivo).

H). - El artículo 10, tal como está redactado, impide la nulidad parcial del Convenio, lo que es contrario en una interpretación analógica al art. 9 ET en el que se admite la nulidad parcial del contrato de trabajo, cuando el resto resulte válido, y así cabría admitir la nulidad o validez parcial del convenio colectivo, tal y como señala la STS de 22 de septiembre de 1998.

I). - Sin embargo, la Sala no considera que los dos primeros apartados del artículo 10 estén viciados de ilegalidad alguna en la medida que no es contrario a la negociación colectiva que los acuerdos contenidos en el convenio formen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, sean considerados globalmente. Y en caso de declaración de nulidad judicial de alguna de sus cláusulas se prevea que en la nueva negociación se proceda también a preservar el equilibrio general de derechos y obligaciones entre las partes que entraña el conjunto de la convencional.

J). - Si bien se mira la demanda la propia parte actora reconoce, como no podía ser de otra manera, que el convenio, como regla general, es expresión de un equilibrio de derechos y obligaciones en el sentido de que expresa el común acuerdo de la parte laboral y de la parte empresarial. Por ello, no vemos inconveniente que en la nueva negociación a iniciar se prevea el deber de preservar el equilibrio general de derechos y obligaciones entre las partes que entraña el conjunto del texto convencional”.

Razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley hacen que esta Sección de Sala asuma la anterior argumentación con las consecuencias que se han determinado en relación con el art. 10 del convenio colectivo.

SEGUNDA PETICION. – NULIDAD DEL ART. 45 DEL CONVENIO COLECTIVO EN SU APARTADO 5º y por conexión NULIDAD DEL ART. 46 DEL CONVENIO COLECTIVO EN SU APARTADO 1º Y EN SU APARTADO 2º PARRAFO ULTIMO.

Dentro del hecho segundo de la demanda, apartado tercero, se solicita la nulidad de la parte del convenio colectivo expuesta en el encabezamiento de este apartado, valorándose como necesario el transcribir la parte de los preceptos afectada por la petición de nulidad, tal y como figura en la demanda:

“Tercero-. BOLSAS ABIERTAS PERMANENTEMENTE.

Artículo 45.5:

“5. Cuando un candidato de una bolsa de empleo correspondiente a una categoría profesional o especialidad haya acumulado 3 años de contratación temporal en cualquiera de sus modalidades, ya sea en virtud de un único contrato, ya sea mediante varios sucesivos, pasará a ocupar el último puesto de dicha bolsa y no podrá volver a ser llamado hasta que hayan transcurrido al menos 6 meses desde la finalización de su última relación laboral, al objeto de garantizar la ruptura de la unidad del vínculo y contribuir al control de la posibilidad de incurrir en un exceso de temporalidad”.

Artículo 46. Carencia de candidatos.

1. En el supuesto de que no existan candidatos disponibles en la bolsa permanentemente abierta de la categoría o, en su caso, especialidad correspondiente, se podrá acudir a la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

2. La solicitud será en todo caso, genérica y no nominativa, debiendo exigirse a los candidatos los mismos requisitos de participación que los requeridos a quienes forman parte de esa bolsa abierta permanentemente, sometiéndose al mismo baremo que los integrantes de la referida bolsa (...)

En caso de que se determine que un candidato ha acumulado 3 años de contratación temporal en cualquiera de sus modalidades, ya sea mediante un único contrato o varios sucesivos dentro del ámbito de este convenio, no podrá ser contratado nuevamente si no hubieran transcurrido al menos 6 meses desde su última relación laboral, al objeto de garantizar la ruptura de la unidad del vínculo y contribuir al control de la

posibilidad de incurrir en un exceso de temporalidad. En tal caso, se deberá solicitar un nuevo candidato en su lugar”.

La parte actora considera:

-Que se vulnera el artículo 14 de la CE, discriminando al personal temporal, restringiendo sus derechos, con trato diferenciado del trabajador fijo y con repercusión en su derecho del acceso al empleo público (artículo 23 de la CE).

-Que se produce una discriminación prohibida por la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, en su artículo 4.

-Que el artículo 45.5 del Convenio impide que los trabajadores de las bolsas de trabajo temporal adquieran la condición de indefinidos no fijos por aplicación del artículo 70 del EBEP.

-Que de forma clara el artículo 46.2 párrafo último, impide el derecho a trabajar (artículo 35 de la CE).

-Que la nulidad del artículo 46.1 vendrá determinada por su conexión con el artículo 45.5, esto es en el hecho de que siempre existirán trabajadores en la bolsa permanente, porque precisamente estarán los más antiguos, a los que se les impide su nuevo nombramiento.

Resumidamente, se ha interesado la desestimación de esta segunda petición, con base en las siguientes alegaciones del Letrado de la Comunidad de Madrid, teniendo en cuenta las precisiones efectuadas en la primera petición:

-Que el art. 45.5 ya ha sido anulado por la sentencia dictada por la Sección 1ª, luego se pide algo que ya está concedido.

-Que el art. 46 regula la previsión de actuación de la Administración cuando no hay bolsas.

-Que ambos preceptos no tienen una finalidad ilegítima, sino precisamente erradicar la contratación irregular y adaptar su actuación a las previsiones del TJUE, a fin de no incurrir en la ilegalidad que tanta veces se

imputa a la Administración de abusar de la temporalidad.

-Que la potestad de organización de las listas /bolsas de empleo corresponde a la Administración.

-Y que si el art. 45.5 no es respetuoso con la legalidad, tampoco lo sería el 46.2 2º párrafo al contener idéntica redacción.

Con cita de diversas sentencias del Tribunal Supremo que servirían de apoyo a su postura de oposición en este punto a la demanda.

Por último, el Ministerio Fiscal apoya la nulidad del art. 45.5 del convenio colectivo, en los términos expuestos en su informe de conclusiones.

Como en el supuesto anterior, el art. 45.5 del convenio colectivo ya ha sido objeto de examen en cuanto a su adecuación a derecho por la Sección Primera de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su sentencia de 14 de julio de 2025, que, en relación a esta cuestión establece lo siguiente:

“QUINTO. - ARTÍCULO 45.5

I). - TEXTO DEL PRECEPTO

“Cuando un candidato de una bolsa de empleo correspondiente a una categoría profesional o especialidad haya acumulado 3 años de contratación temporal en cualquiera de sus modalidades, ya sea en virtud de un único contrato, ya sea mediante varios sucesivos, pasará a ocupar el último puesto de dicha bolsa y no podrá volver a ser llamado hasta que hayan transcurrido al menos 6 meses desde la finalización de su última relación laboral, al objeto de garantizar la ruptura de la unidad del vínculo y contribuir al control de la posibilidad de incurrir en un exceso de temporalidad”.

(...)

III). - TESIS DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y DE LAS

ORGANIZACIONES SINDICALES QUE SE ADHIRIERON A LA MISMA

1.- *Se trata de un aspecto relativo a la gestión de las bolsas, contemplándose el acceso de hecho en el apartado 2º del artículo 45.*

2.- *Frente a la finalidad ilegítima trasladada de contrario, lo único que se habría perseguido, se insiste, con mayor o menor acierto, es evitar el que se concatenen contratos de forma más/menos consecutiva siempre por las mismas personas, siendo un aspecto que ciertamente habría merecido por parte de los Tribunales de Justicia un reproche, al presumir el fraude en dichos supuestos.*

3.- *Se trata de prestar atención asimismo a las diferentes previsiones señaladas en la DA 17ª del TREBEP 5/2015 incorporada por el artículo 1, apartado 3º, de la ley 20/2021, propiciando asimismo la rotación de la bolsa de trabajo, beneficiando en cierta medida a todos aquellos que, formando parte de la misma, por el puesto que pudieran ocupar en ella, no tendrían oportunidad de llegar a formalizar un contrato de trabajo*

4.- *No existe discriminación entre los propios trabajadores con una vinculación temporal, pues la previsión establecida respondería a dicha finalidad/propósito legítimo, entendiéndose se estaría así ante el supuesto referido en la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la igualdad de trato y oportunidades, artículo 2, apartado 2º, de la misma-no entendiéndose tampoco se coloque en situación de discriminación al personal temporal frente al fijo, pues para el caso de querer este acceder a dichas Bolsas, lógicamente de otra categoría a aquella en la que ostentaren la condición de fijo, la previsión resultaría la misma para estos últimos*

5.- *No se trata de evitar una acción de fijeza, vista la posición mantenida por los Tribunales en relación a las consecuencias del abuso, fraude o irregularidad en la contratación temporal*

6.-*La antigüedad como tal no se ver perjudicada, pues todos servicios prestados en el ámbito de la Administración no se ven afectados por esta medida, computando desde luego no obstante las interrupciones pudieran producirse.*

7.- Concluye señalando que, respetándose absolutamente como no puede ser de otra manera, el criterio sentado por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en su sentencia de 17 de junio de 2024, casación 126/2022, se observarían determinadas diferencias entre el instrumento analizado en dicho supuesto y el convenio, en esencia, la dificultad de poder entender que lo que se persigue es evitar la aplicabilidad de las previsiones del artículo 15.5 del TRET 2/2015, atendiendo a los plazos que se establecen en dicho precepto y la previsión a partir de los 36 meses, en su caso, en el convenio, en el que operaría la previsión cuestionada. Debiendo asimismo señalar que, de igual forma, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en la Sentencia de 28 de abril de 2015, casación 90/2014, habría en principio avalado el que las partes, las mismas en esencia que han suscrito el convenio, vía previa negociación colectiva, pudieran eliminar las deficiencias que se habrían observado y motivado la actuación unilateral e la Administración a la hora de gestionar las Bolsas, de trabajo, aspecto esencial sobre el que giraba el reproche.

(...)

V). - POSICIONAMIENTO DE LA SALA: NULIDAD DEL ARTÍCULO 45.5 DEL CONVENIO

Los argumentos que avalan, a criterio de esta Sala, la nulidad del artículo 45.5 del Convenio son estos:

1.- Especial importancia para resolver el caso que nos ocupa es el principio de primacía del Derecho europeo y el efecto útil (directo vertical) de la Directiva, esto es, la efectividad real de una norma o tratado, en este caso la Directiva 1999/70, que coincide con la finalidad pretendida por el legislador europeo, incluso sobre el ordenamiento jurídico interno del correspondiente país, al establecer obligaciones claras, precisas e incondicionales, precisamente en el marco de una relación vertical en la que el empleador es una Administración Pública [Sentencia de 10 de noviembre de 1992, Hansa Fleisch Ernst Mundt GmbH & Co. KG contra Landrat des Kreises Schleswig-Flensburg. C-156/91, ECLI: UE:C:1992:423; sentencia de 12 de diciembre de 1990, Peter Kaefer y Andréa Procacci contra Estado francés, asuntos

acumulados C-100/89 y C-101/89, ECLI: UE:C:1990:456; sentencia de 30 de septiembre de 1987, Meryem Demirel contra Stadt Schwäbisch Gmünd, C-12/86, ECLI: UE:c:1987:400; sentencia de 19 de enero de 1982, Ursula Becker contra Finanzamt Münster-Innenstadt, C-8/81, ECLI: UE:C:1982:7; sentencia de 5 de abril de 1979. Procedimiento penal entablado contra Tullio Ratti, C-148/78, ECLI: UE:C:1979:110; sentencia de 4 de diciembre de 1974, Yvonne van Duyn contra Home Office, C-41-74, ECLI: UE:C:1974:133; sentencia de 14 de diciembre de 1971, Politi s.a.s. contra Ministero delle Finanze della Repubblica Italiana, C-43/71, ECLI: UE:C:1971:122]. y aplicando precisamente la cláusula quinta del anexo de a esta misma Directiva 1999/77/CE del Consejo].

La primacía del Derecho comunitario se traduce en dejar de aplicar la norma interna incompatible, como único modo de cumplir la obligación de aplicar íntegramente el derecho de la Unión, debiéndose hacer notar que desde la promulgación del art. 4.1 bis de la LOPJ el Juez nacional cuenta con una norma interna que le permite excluir la norma nacional incompatible con el derecho de la UE, disposición que no es otra cosa que la plasmación del principio de primacía del derecho comunitario:

"Los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea".

Por lo demás la supremacía de la CE no es incompatible con el principio de primacía del Derecho de Unión Europea. Como resume la Declaración del Pleno del TC 1/2004, de 13 diciembre, con amplia cita de las previas SSTC, la primacía del Derecho de la Unión Europea sobre el Derecho de los Estados miembros es aceptada por la propia CE, precisamente por su artículo 93, pero no con carácter general sino contrayéndola al ejercicio de las competencias atribuidas a la Unión Europea, sin que ello sea incompatible con el principio de supremacía de la CE; primacía y supremacía, son, en todo caso, categorías distintas. La primacía no se sustenta necesariamente en la jerarquía, sino en la aplicación preferente. Sin embargo, la supremacía de la CE conduce a la invalidez de las normas inferiores que a ella se oponen.

Señalar que el TC ha establecido que le corresponde velar porque los jueces y tribunales resuelvan conforme al sistema de fuentes establecido y, concretamente, porque está entre esas fuentes, "el respeto del principio de primacía del derecho de la UE" (STC, Pleno, 232/2015, 5 noviembre, FFJJ 4 y 5, con cita de la importante STC 58/2004, 19 abril, FJ 14, así como STC 173/2002, 9 octubre, FJ 10). Se remite igualmente a las SSTC 135/2017, 22 y 23/2018, 5 marzo 2018, 31/2019, 28 febrero 2019 (estas tres últimas con voto particular), 6/2022, 24 enero, 101/2021, 10 mayo y 125/2021, 13 septiembre (esta última sobre el complemento de maternidad por aportación demográfica).

El TS ha señalado de forma reiterada [entre otras, sentencias 1083/2020, de 3 de diciembre (rec. 87/2019) y 471/2024, de 13 de marzo (rec. 53/2022)], siguiendo las pautas establecidas por el TJUE, que el "principio de interpretación conforme" implica que, "al aplicar el Derecho nacional, el órgano jurisdiccional nacional que debe interpretarlo está obligado a hacer todo lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva, para, al efectuar dicha interpretación, alcanzar el resultado a que se refiere la Directiva y de esta forma atenerse al artículo 288 TFUE, párrafo tercero" (sentencia del TJUE de 25 de junio de 2015, C- 671/13, apartado 56, entre otras).

2.- Enlazando con lo anterior, nuestro punto de partida para la adecuada resolución de la cuestión sometida a debate lo constituye la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, en concreto las cláusulas 4 y 5 (principio de no discriminación y medidas encaminadas a evitar una contratación abusiva).

En virtud de estas cláusulas, y por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa

consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;*
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;*
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.*

En su sentencia de 22 de febrero de 2024 (C-59/22), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea resolvió las cuestiones prejudiciales formuladas por esta Sala en el marco del recurso de suplicación 797/2021, que pueden sinterizarse del siguiente modo.

A) En primer lugar, el órgano comunitario aclara, en términos que resultan plenamente aplicables al caso que nos ocupa, que:

a) La expresión «utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada», que figura en la cláusula 5 de dicho Acuerdo "comprende una situación en la que, al no haber convocado la Administración en cuestión, en el plazo establecido, un proceso selectivo para la cobertura definitiva de la plaza ocupada por un trabajador indefinido no fijo, el contrato de duración determinada que vincula a ese trabajador con dicha Administración ha sido prorrogado automáticamente".

b) Tal cláusula debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que, como la española, no prevé ninguna de las medidas contempladas en esa cláusula, esto es, referidas a razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a su duración máxima total y al número de sus renovaciones, ni «medida legal equivalente» alguna, para evitar la utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos, y que "a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para

prevenir y, en su caso, sancionar, con arreglo a esta cláusula 5, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos puede constituir tal medida".

C) Finalmente, el Tribunal advierte que "corresponde, en su caso, al tribunal nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales, incluso constitucionales, incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70 y, en particular, de dicha cláusula 5".

3.- Ciertamente, con el artículo 45.5 se perpetúa la precariedad del empleo público y la inaplicación efectiva del Plan de Estabilización (Ley 20/2021), cuando lo adecuado, para evitar la discriminación entre trabajadores fijos y temporales en sus condiciones de trabajo, sería no excluir al personal temporal de la prestación de servicios, sino convocar procesos de consolidación para cubrir plazas que podrían responder a necesidades estructurales.

Tal como está redactado el artículo 45.5 se impide que el personal temporal ejercite la correspondiente acción de fijeza alterando el orden de prelación del personal temporal, inicialmente determinado por los méritos exigidos y acreditados por las personas integrantes de las correspondientes Bolsas de Empleo temporal, y se contradicen los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público exigidos constitucionalmente al relegar y expulsar, llegado el momento, a quienes acreditan más méritos sustituyéndolos por otras personas que obtuvieron peor puntuación.

Esta precarización de las condiciones de trabajo y salariales del personal temporal se traducen esencialmente en un doble ámbito:

(i) En la pérdida del complemento de antigüedad, que el artículo 176.2 del Convenio Colectivo condiciona a que no exista una interrupción en la prestación de servicios superior a tres meses consecutivos.

(ii) En la pérdida de experiencia y de antigüedad a efectos de acceso a la

carrera profesional y de progresión en los niveles en los que ésta se estructura, y del derecho a los complementos retributivos inherentes al reconocimiento de dichos niveles.

A partir de los 3 años en el mismo puesto, momento en que la Comunidad de Madrid se vería obligada a hacer fija a la persona trabajadora (art. 70 del EBEP), se la manda al paro durante 6 meses, perdiéndose la antigüedad, y una vez roto el vínculo laboral, se la vuelve a contratar, tras haber perdido sus derechos. Con esta lesiva medida se vulnera el principio de igualdad, discriminando a los trabajadores temporales.

El artículo 45.5 del Convenio impide que los trabajadores de las bolsas de trabajo temporal adquieran la condición de indefinidos no fijos por aplicación del art.70 del EBEP. Convierte esa norma tuitiva de los trabajadores temporales en un perjuicio para ellos porque cuando un llamamiento nuevo puede suponer que el candidato incluido en la bolsa, que anteriormente ha prestado servicios por tiempo determinado, supere el límite temporal que le permitiría adquirir la condición de trabajador indefinido no fijo, ese trabajador pierde la oportunidad de ser contratado y pasa a ocupar el último puesto en la bolsa.

4.-Al aplicar este criterio, personas trabajadoras que se hallan en la misma situación, recibirán un trato diferente, bastante menos favorable en el caso de los temporales, soportando una medida discriminatoria injustificada, habiendo un nexo causal entre el trato menos favorable y el motivo protegido, que es la interinidad, y este trato discriminatorio se circunscribe al personal con la temporalidad máxima de tres años, que se ve condenado a moratoria de paro, pérdida de derechos y a obstáculos insuperables para acceder a la condición de fijo, mediante los procedimientos de promoción interna y valoración de méritos en oposiciones o concurso oposiciones, y este trato discriminatorio se basa exclusivamente en la interinidad prolongada.

5.- A destacar la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, uno de

cuyos objetivos es que la tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

Establece en su Preámbulo que “La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural”.

Así mismo, recoge que “[...] la importante incidencia que la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada, (en adelante, el Acuerdo Marco), ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia”.

El Acuerdo Marco destaca en su preámbulo la preeminencia de la contratación indefinida como forma más común de relación laboral y persigue dos grandes objetivos: por una parte, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otra, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. Así, la cláusula 4.ª del Acuerdo Marco establece la equiparación entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación, salvo existencia de causas objetivas que justifiquen una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal.

Por su parte, la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad. En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación

de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

En definitiva, la doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin. Estos parámetros determinan la actuación de la Comisión Europea, que, en su papel de vigilante de la correcta aplicación del derecho derivado, también ha reclamado medidas contundentes para corregir esta situación.

El hecho de impedir que la relación laboral con la misma persona se extienda más allá de 3 años, indica que se trata de una necesidad estructural. El abuso de temporalidad en el Sector Público es un hecho. La temporalidad del empleo público alcanzó una tasa media del 28,8% en 2024, un punto por encima del nivel anterior a la pandemia a pesar de la reforma comprometida en el Plan de Recuperación y plasmada en la Ley 20/2021. Aunque esta cifra supone una mejora respecto al máximo de la serie, alcanzado en 2022 con casi un 33% de temporalidad, sigue siendo extremadamente alta, y se halla todavía muy por encima de los niveles de 2019. También contrasta con la tasa de temporalidad del sector privado que ha caído de forma pronunciada en los últimos años. La normativa europea exige que no se perpetúe la precariedad laboral, invocando el principio de estabilidad en el empleo público.

6.- El Pleno del órgano de casación social ha tenido ocasión de examinar en su sentencia de 17 de junio de 2024, n° 925/2024, un asunto que guarda importantes puntos de conexión con el que caso que aquí nos ocupa: Se trataba del acuerdo alcanzado el 17 de diciembre de 2021 por la empresa pública Valenciana de Aprovechamiento Energético de Residuos SA (en adelante VAERSA) y los sindicatos Unión General de Trabajadores del País Valenciano (en adelante UGT-PV) y Confederación Sindical de Comisiones

Obreras del País Valenciano (en adelante CC.OO.-PV). Ese acuerdo modificó el Reglamento de Bolsas de Trabajo Temporal de esa empresa respecto del proceso de activación y desactivación de los trabajadores incluidos en esas bolsas. El citado acuerdo establece que, si el llamamiento de un candidato de la bolsa supone que ese trabajador pueda superar el límite temporal para que deje de ser un trabajador con un contrato de duración determinada, el candidato pasa a estar en situación de no disponible temporal hasta que transcurran seis meses.

En concreto (art. 7.f), el contenido de lo acordado es como sigue:

«No disponible temporal: En aplicación de las limitaciones temporales establecidas en el ET y legislación de desarrollo en el marco de la relación laboral que une a cada persona trabajadora con la entidad, si en un nuevo llamamiento la persona candidata puede superar el límite temporal para dejar de considerar la relación laboral como temporal; esta pasará a situación de ‘no disponible temporal’».

Posteriormente (en el art. 8) se establece que

«El paso de una persona candidata a la situación de ‘No disponible temporal’ se realizará de forma automática para el personal que alcance la situación descrita por lo establecido en el punto séptimo f de este Reglamento y afectará a todas las bolsas donde se halle inscrito. Su activación en la bolsa o las bolsas como disponible se podrá realizar por parte de la persona interesada a partir del primer día natural del mes siguiente al mes que cumpla los seis meses en situación de no disponible temporal”.

Pues bien, para el TS el tenor literal del citado acuerdo impide que los trabajadores temporales que son contratados por VAERSA de conformidad con la normativa reguladora de las citadas bolsas, puedan alcanzar la duración temporal exigida por la normativa laboral para adquirir la condición de indefinidos no fijos, perpetuando su condición de trabajadores por tiempo determinado. Se declara que el Acuerdo vulnera la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE, sobre el trabajo de duración determinada, y el art 15.5 ET, que incorpora al derecho interno la Directiva, en cuanto impide que los

trabajadores de las bolsas de trabajo temporal adquieran la condición de indefinidos no fijos de esa empresa pública por aplicación del ET art. 15.5. El Acuerdo convierte esa norma tuitiva de los trabajadores temporales en un perjuicio para ellos porque cuando un llamamiento nuevo puede suponer que el candidato incluido en la bolsa, que anteriormente ha prestado servicios por tiempo determinado, supere el límite temporal que le permitiría adquirir la condición de trabajador indefinido no fijo, ese trabajador pierde la oportunidad de ser contratado por la empresa hasta que transcurre el plazo de seis meses, perpetuando su condición de trabajador por tiempo determinado.

Por lo tanto, afirma el TS, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas proporcionadas, eficaces y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que pueden prever, a tal fin, la conversión de contratos de duración determinada en contratos por tiempo indefinido. No obstante, cuando se haya producido una utilización abusiva de sucesivas relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción [sentencia de 7 de abril de 2022, Ministerio della Giustizia y otros (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-236/20, EU:C:2022:263, apartado 61 y jurisprudencia citada].

En corolario, consideramos es nulo el apartado 5 del artículo 45 del Convenio...”

Razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley hacen que esta Sección de Sala asuma la anterior argumentación con las consecuencias que se han determinado en relación con el art. 45.5 del convenio colectivo, y en consecuencia, conforme se reconoció por el Letrado de la Comunidad de Madrid, con el mismo pronunciamiento en cuanto al art. 46.2 en su apartado 2º, por contener la misma previsión de separación temporal entre contrataciones.

Tal nulidad no afectará al art. 46.1 del convenio colectivo, puesto que se parte en la demanda de que “*siempre*” habrá candidatos disponibles en la bolsa permanentemente abierta, situación, que, de ser así, en nada se vería afectada

por el contenido de dicho precepto, pero que, de darse esa ausencia de candidatos disponibles, bien por la categoría, bien por la especialidad, lo único que establece es la actuación que debe seguirse para conseguir candidatos a quienes poder contratar temporalmente.

TERCERA PETICION. – NULIDAD DEL ART. 11 DEL CONVENIO COLECTIVO EN SU APARTADO 1º y por la relación con el mismo, NULIDAD DEL ART. 111 DEL CONVENIO COLECTIVO EN SUS APARTADOS 1º Y 7º; NULIDAD DEL ART. 113 EN SUS APARTADOS 1º Y 3º; NULIDAD DEL ART. 114 EN SU APARTADO 1º y NULIDAD DEL ART. 130 EN SU APARTADO 3º

Dentro del hecho segundo de la demanda, apartado cuarto, se solicita la nulidad de la parte del convenio colectivo expuesta en el encabezamiento de este apartado, valorándose como necesario comenzar por transcribir el art. 11. 1º del convenio colectivo, al afirmarse que el mismo *“debe de ponerse en relación con el articulado relativo sobre Permisos por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”*:

“Cuarto-. El Artículo 11. Sobre Compensación y absorción refiere:

1.Dada la vinculación a la totalidad del contenido del convenio, las condiciones pactadas en éste compensan las que anteriormente rigiesen.

En consecuencia, a partir de la entrada en vigor de este convenio desaparecerán las condiciones más beneficiosas disfrutadas por aquellos trabajadores que las posean, tales como jornada, manutención, alojamiento u otras de cualquier carácter, entendiéndose completa y definitivamente compensadas por las establecidas en el presente convenio”.

Y dentro de este apartado son cuatro los artículos afectados:

1º) Artículo 111. Flexibilidad horaria por motivos de conciliación.

*“1. El personal podrá disfrutar de los supuestos de flexibilidad horaria previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y, con el carácter de desarrollo, complemento o mejora del mismo, en los supuestos previstos en los apartados siguientes, de acuerdo, **en su caso, con las necesidades del servicio.***

(...)

7. Los calendarios laborales, de manera excepcional, podrán posibilitar la aplicación, al personal laboral con horario fijo, de las medidas de flexibilidad previstas en los anteriores apartados, procediendo para ello a realizar las adaptaciones que resulten precisas en cada ámbito, en función del tipo de prestación de servicios y el colectivo destinatario. En todo caso, su concesión quedará supeditada a la cobertura efectiva de los servicios prestados y a su compatibilidad con la propia organización del trabajo”.

2º) Artículo 113. Reducciones de jornada retribuidas.

*“1. El personal laboral tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la percepción íntegra de sus retribuciones, en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y, con el carácter de desarrollo, complemento o mejora del mismo, en los supuestos contemplados en los apartados siguientes, **de acuerdo, en su caso, con las necesidades del servicio.***

(...)

*3. Para atender al cuidado del hijo menor de edad por naturaleza o adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción, acogimiento temporal o permanente de un menor, que padezca carácter (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración u hospitalización a domicilio de las mismas característica, y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma, de la entidad sanitaria concertada correspondiente o del centro sanitario en el que siga el tratamiento, el personal laboral tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, hasta que el menor cumpla los dieciocho años, **siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores de carácter temporal o permanente, trabajen”.***

3º) Artículo 114. Reducciones de jornada con disminución de retribuciones.

“1. El personal laboral tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones, en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y, con el carácter de desarrollo, complemento o mejora de la misma,

*en los supuestos regulados en los apartados siguientes, **de acuerdo, en su caso, con las necesidades del servicio***”.

4º) Artículo 130. 3º. Permiso Parental.

*“**El permiso parental, de carácter no retribuido, se aplicará de conformidad con la regulación del artículo 49 g) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con las siguientes especificidades:***

*a) **Este permiso se disfrutará por semanas completas, continuas o discontinuas, antes de que el menor cumpla ocho años, siendo la duración máxima acumulada y total del permiso de ocho semanas. A estos efectos, se entiende por semana completa el periodo de 7 días naturales consecutivos. El permiso se disfrutará únicamente a tiempo completo***”.

La parte actora considera -tras precisar que lo remarcado en negrita es sobre lo que se cuestiona su legalidad-:

-Que su redacción restrictiva y condicionado el derecho a no solo las necesidades del servicio, sino a la situación del otro cónyuge, o como es el caso del artículo 111.7 limitando el derecho a la flexibilidad a los trabajadores con horario fijo, de redacción confusa en la que parece excluir a trabajadores fijos discontinuos o a tiempo parcial, o incluso, a los trabajadores temporales, se vulnera el artículo 14 de la CE, así como la cláusula 4º de la Directiva 1999/70 CE sobre trabajo temporal.

-Que se vulnera el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

-Que con relación al permiso parental (artículo 130.3) no retribuido se vulnera el artículo 49 g) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en la consideración de ser un permiso no retribuido, precepto que no lo fija con esta naturaleza, así como tampoco el artículo 48 bis del ET.

-Que se vulnera el artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE.

Resumidamente, se ha interesado la desestimación de esta tercera petición, con base en las siguientes alegaciones del Letrado de la Comunidad de Madrid,

teniendo en cuenta las precisiones efectuadas en la primera petición:

-Que la redacción de los actuales arts. 111 apartados 1º y 7º, 113, apartados 1º y 3º y 114 apartado 1º es la misma que la de los convenios colectivos previos.

-Que responde su contenido al resultado de una valoración que se ha hecho por la Administración -en bloque- sobre la regulación de estas materias tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público, optando por este último Estatuto tanto por el criterio de especialidad del EBEP frente al general del ET como por ser globalmente más favorable.

-Que la técnica del espiguelo seguida por la parte demandante no está admitida por la Jurisprudencia con cita en este sentido de diversas sentencias.

-Que la finalidad es mantener un equilibrio de necesidades entre el trabajador y la empresa.

-Que, por último, y en relación con al art. 130.3, es de nueva redacción y pese a estar anulado por la Sentencia dictada por la Sección 1ª de esta Sala de lo Social, deberán tenerse en cuenta nuevas las nuevas circunstancias concurrentes en especial la publicación del Real Decreto-Ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, así como la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, el 30-9-2025.

El Ministerio Fiscal únicamente se pronuncia en sus conclusiones sobre la petición de nulidad del art. 130.3º apoyando se acceda a la misma, al considerar que va en contra de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y

la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y que también se aparta del artículo 49 g) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La petición de nulidad de los artículos 111, 113 y 114 del convenio colectivo en los apartados ya mencionados con anterioridad tiene, en principio, en común para todos ellos, recordando que la propia actora ha limitado su pretensión anulatoria a *“lo remarcado en negrita”* la supresión de la frase **“en su caso, con las necesidades del servicio”** calificando tal redacción de restrictiva y condicionada a esas *“necesidades del servicio”*, teniendo en cuenta que se trata de preceptos todos ellos contenidos en la Sección 3ª *“Medidas de flexibilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para la protección de las víctimas de violencia de género o sexual y del terrorismo”*, dentro del Capítulo I *“Tiempo de Trabajo”* del Título V *“Condiciones de Trabajo”*.

Como ha tenido ocasión de indicar la sentencia de dieciocho de diciembre de dos mil veinticinco dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el Recurso de Suplicación núm. 3100/2024 *“los derechos de los empleados públicos están siempre limitados a las necesidades del servicio, siendo éste un principio general de la función pública con base en su propia naturaleza de relación de sujeción especial”*, criterio que aunque con otras palabras parece compartir la Sección 1ª en su sentencia de 14 de julio de 2025 -impugnación del convenio colectivo nº 4/2025- aludiendo a la necesaria atención al buen funcionamiento de las necesidades del servicio público y la naturaleza pública del sujeto empleador, habiendo incluso apoyado la aplicación de tal criterio el Ministerio Fiscal cuando en sus conclusiones afirma que *“...se ajusta a la legalidad en tanto y en cuanto las limitaciones o condiciones que se contemplan con relación a los derechos de los trabajadores vienen determinadas por las necesidades del servicio, que como bien colectivo que es debe prevalecer sobre los de carácter individual”*.

Se trata, por tanto, de obtener un justo equilibrio entre la cobertura del servicio y el interés del empleado público, que obliga a la Administración a ponderar los intereses en juego.

Y ello sin perjuicio de que el personal laboral afectado por el convenio tenga derecho a que, de serle denegado algunos de los derechos contemplados en los arts. 111, 113 y 114 la Administración empleadora deba alegar y, en su caso acreditar, la concurrencia de alguna especial circunstancia que haga inviable su disfrute en las fechas o términos solicitados precisamente para garantizar el normal desarrollo del servicio público, lo que determina que no se va a acceder a la nulidad reclamada en la demanda.

Específicamente del art. 111, se interesa además la declaración de nulidad del apartado 7º en su integridad, recogiendo en el mismo lo siguiente:

“7. Los calendarios laborales, de manera excepcional, podrán posibilitar la aplicación, al personal laboral con horario fijo, de las medidas de flexibilidad previstas en los anteriores apartados, procediendo para ello a realizar las adaptaciones que resulten precisas en cada ámbito, en función del tipo de prestación de servicios y el colectivo destinatario. En todo caso, su concesión quedará supeditada a la cobertura efectiva de los servicios prestados y a su compatibilidad con la propia organización del trabajo”.

Se recoge en la demanda -f. 10 de la misma- que en el caso del art. 111.7 se limita el derecho a la flexibilidad a los trabajadores con horario fijo, con redacción confusa en la que parece excluir a los trabajadores fijos discontinuos o a tiempo parcial o incluso a los trabajadores temporales, vulnerándose el art. 14 de la CE, así como la cláusula 4ª de la Directiva 1999/70 CE sobre trabajo temporal.

En los términos en que se ha planteado la ilegalidad de dicho precepto, no considera esta Sección de Sala que concurren elementos para su estimación. Y así:

-Teniendo en cuenta los párrafos anteriores del art. 111, referidos todos ellos al personal laboral con horario flexible, aquí se reconocen esos mismos derechos, pero para el personal con horario fijo.

-Su contenido no pretende ser la regulación de un procedimiento para su concesión, puesto que hace referencia a la función que deben desempeñar los

calendarios laborales, en relación con el art 106 del convenio colectivo -no impugnado en la demanda- desarrollando y completando el régimen de jornada, horarios y descansos del personal a su servicio.

-En cuanto a turnos y horarios, su regulación aparece en el art. 100 del Convenio colectivo, partiendo en principio y como norma general de su fijeza, y si bien es cierto que una de las excepciones al *“turno y horarios de trabajo fijos”* es precisamente el personal con contratos a tiempo parcial, esta específica previsión es objeto de petición de nulidad también en la demanda y a la que se dará oportuna respuesta una vez finalice el examen de este bloque tercero.

Se hace esta precisión porque en la demanda se alude a *“cierta redacción confusa”* en el caso del precepto que ahora se examina en la que *“parece excluir”* a ciertos colectivos de trabajadores, lo que puede evidenciar más que una cuestión de legalidad del convenio en este aspecto una cuestión de interpretación de la norma.

-Para finalizar con los motivos de desestimación, no debe olvidarse que en el apartado 1º del art. 113, se contiene una referencia a que *“El personal podrá disfrutar de los supuestos de flexibilidad horaria previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y, con el carácter de desarrollo, complemento o mejora del mismo, en los supuestos previstos en los apartados siguientes, de acuerdo, en su caso, con las necesidades del servicio...”*, es decir, se hace en el convenio una clara opción en este precepto a la regulación contenida en el Estatuto Básico del Empleado Público, cuya legalidad no ha cuestionado la parte reclamante que lo ha limitado en ese párrafo al tema de *“las necesidades del servicio”*.

Y precisamente esta norma, ya establece en su art. 7 en relación con la *“Normativa aplicable al personal laboral”* que: *“El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.*

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica, de lactancia y parental, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su

caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho”.

Que a su vez debe ponerse en relación con el art. 51 del mismo texto legal sobre *“Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral”* indica:

“Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente”.

También en este supuesto y en concreto para el art. 113 del convenio colectivo existe una segunda petición de nulidad, que dentro del apartado 3º afecta a la expresión resaltada en negrita como así concretan los demandantes:

*“3. Para atender al cuidado del hijo menor de edad por naturaleza o adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción, acogimiento temporal o permanente de un menor, que padezca carácter (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración u hospitalización a domicilio de las mismas característica, y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma, de la entidad sanitaria concertada correspondiente o del centro sanitario en el que siga el tratamiento, el personal laboral tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, hasta que el menor cumpla los dieciocho años, **siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores de carácter temporal o permanente, trabajen**”.*

Considera la parte actora que con esta redacción se interpreta de manera restrictiva ese derecho y además introduce una doble condición: no solo las necesidades del servicio sino también la situación del otro cónyuge.

El cuestionado en cuanto a su legalidad apartado 3º, del art. 113 referido a *“reducciones de jornada retribuidas”*, es cierto que exige al personal laboral que quiera ejercer su derecho a una reducción de la jornada para atender a un menor en el que concurren las circunstancias que allí se describen que acredite que *“el otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor de carácter temporal o permanente, trabaje”*.

Exigencia que no responde como se afirma en la demanda a una interpretación

restrictiva por parte de la Administración de la Comunidad de Madrid sino, como se ha indicado, al tratarse de una reducción retribuida, a las exigencias que para el reconocimiento de la prestación económica vinculada a tal cuidado han fijado:

-El art. 109 de la Ley General de la Seguridad Social que dispone:

“1. A efectos de la prestación económica por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente, menores de 18 años, afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un 50 por ciento que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen...”

-El art. 2.1 del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, establece:

“a efectos de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se considerará situación protegida la reducción de la jornada de trabajo que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, lleven a cabo las personas progenitoras, adoptantes y acogedoras de carácter familiar preadoptivo o permanente, cuando ambas trabajen, para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave incluida en el listado que figura en el anexo de este real decreto...”

No concurre, en consecuencia, causa de nulidad y la demanda se debe desestimar en esta petición.

Por último, se debe dar respuesta a la petición de nulidad contenida en la demanda por lo que respecta al artículo 130.3º del convenio colectivo que regula el denominado *“permiso parental”*, nulidad que se refiere en exclusiva a que el mismo es definido como de *“carácter no retribuido”*.

A tales efectos, debe partirse de la regulación que del mismo hace:

-El art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores:

“1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental,

para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible”.

-El artículo 49. g) del Estatuto Básico del Empleado Público:

“Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener

derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes”.

De su tenor literal, se infiere que no existe pronunciamiento alguno sobre si el permiso es o no retribuido en el texto contenido en el ET mientras que de manera expresa se niega la remuneración del mismo en el EBEP.

Como se indicó por el Letrado de la Comunidad de Madrid en el trámite de contestación a la demanda, por lo que se refiere a su petición de mantenimiento del mencionado precepto, debe tenerse en cuenta la publicación en el BOE de 30 de julio de 2025 (con posterioridad, por tanto, al dictado por la Sección 1ª de esta Sala de lo Social de la sentencia tantas veces mencionada en la presente resolución) del Real Decreto Ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Ha sido precisamente este RDL el que, en su artículo segundo, ha modificado - por lo que a este procedimiento se refiere- dos preceptos del EBEP:

+ el párrafo segundo del artículo 7, que queda redactado como sigue:

«No obstante, en materia de permisos ... parental, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso,

corresponderían por los mismos supuestos de hecho.»

+ la letra g) del artículo 49, que queda redactado en los términos antes expuestos.

Sin embargo, aunque la norma citada también ha procedido a modificar, mediante su artículo primero, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, únicamente ha afectado al contenido de los apartados 4º y 5º del art. 48, quedando en los mismos términos expuestos al comienzo de este apartado el art.48 bis cuya introducción obedece al Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Se alude en la demanda a que la redacción del art. 130.3 contenida en el convenio colectivo vulnera la Directiva (UE) 2019/115.

Sin embargo, no puede compartirse tal valoración conforme se infiere del RDL 9/2025, cuya finalidad, como se desprende de su propio título es *“completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo”*, lo que ratifica su Disposición final segunda:

“Incorporación de Derecho de la Unión Europea.

Mediante el presente real decreto-ley se completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo”.

Siendo en la Exposición de Motivos donde se contienen los motivos por los cuales se consideran incorporadas al derecho español las obligaciones de la citada Directiva por lo que respecta al permiso parental; y así:

-En el expositivo II se afirma: *“Por el contrario, el nuevo modelo de conciliación corresponsable que instaura la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, solo puede alcanzarse con permisos parentales, no necesariamente tan largos, que garanticen la percepción de ingresos durante su disfrute. Esta es la razón de que el artículo 5 establezca que al menos ocho semanas del permiso parental deben ser retribuidos. Este permiso constituye un importante compromiso de todos los países que integran la Unión Europea que, de este modo, no solo aspiran a que se materialice el cuidado, sino también a que todos los integrantes de la unidad familiar participen en el mismo. Por esa razón, este permiso parental retribuido también es un permiso de carácter intransferible”*.

-Y continua el expositivo III: *“En España, la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, se inició con la aprobación del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, que, entre otras cosas, introdujo un permiso parental de ocho semanas, sin que, no obstante, previese retribución alguna para el mismo.*

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, establece que el permiso parental retribuido debe tener una duración de ocho semanas, y la cláusula pasarela de su artículo 20.6 permite cumplir con ello teniendo en cuenta «cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta». En España, la suma de las prestaciones en vigor con dicha finalidad tiene una duración de cinco semanas, a partir de la aplicación al cómputo de dos permisos: por una parte, las dos semanas del permiso de nacimiento que, en nuestro ordenamiento, en el caso de las madres, exceden de la duración mínima de catorce semanas establecida en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia

(décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE); por otra parte, el permiso acumulado para el cuidado del lactante que se estableció como derecho de la persona trabajadora por medio del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Con la ampliación del permiso de nacimiento y cuidados en tres semanas –dos de ellas flexibles hasta que el menor cumpla ocho años– se completa íntegramente la transposición del permiso parental retribuido previsto en el artículo 8.1 y 3 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019...

El presente real decreto-ley completa por tanto la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, al tiempo que consolida el nuevo marco de cuidado corresponsable que el Estado español comenzó a trazar cuando el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, estableció las bases para un nuevo permiso de nacimiento en España cuantitativamente igual para ambos progenitores”.

El Tribunal Supremo, Sala IV no ha tenido ocasión, por motivos temporales de sentar jurisprudencia sobre esta materia, pero el carácter de permiso no retribuido está siendo asumido por las Salas de lo Social tanto de la Audiencia Nacional como de diversos Tribunales Superiores de Justicia, y así:

-Comenzando por la sentencia nº 128/2025 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictada el 30 de septiembre de 2025, citada por el Letrado de la Comunidad de Madrid, en la misma se centra el objeto de la controversia en determinar si el permiso parental establecido en el artículo 48 bis del ET, tiene que ser retribuido, como sostienen los demandantes, aduciendo la eficacia directa de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, concluyendo que dicho permiso no tiene carácter

retribuido sin que se atente contra la citada Directiva, y así se recoge lo siguiente:

“(…) esta Sala debe en primer lugar analizar si la Directiva (UE) 2019/1158 se haya correctamente traspuesta en nuestro ordenamiento o no... Análisis que debe partir de las previsiones contenidas en la Directiva (UE) 2019/1158, relativa al permiso parental, definido en el artículo 3.1 a) como la "ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este", lo que configura un permiso cuya finalidad es facilitar el cuidado del hijo biológico o adoptado, tanto para la madre como para el padre. El artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1158, en la concreción del permiso parental, en lo que interesa para la resolución de esta litis, en su apartado 1º señala que "los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Los Estados miembros o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de manera efectiva y en condiciones equitativas"; y en su apartado 2º que "los Estados miembros se asegurarán de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos". El artículo 8 que aborda la cuestión central objeto de esta demanda, lleva por denominación "remuneración o prestación económica", establece en su apartado 1º que "de conformidad con las condiciones nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados [...] en el artículo 5, apartado 2, reciban una remuneración o una prestación económica con arreglo a los apartados 2 y 3 del presente artículo"; y en su apartado 3º "en lo que respecta al permiso parental a que se refiere el artículo 5, apartado 2, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental".

Finalmente debemos tener presente la previsión "pasarela" contenida en el

apartado 6º del artículo 20 de la Directiva (UE) 2019/1158, dedicado a establecer una serie de pautas de trasposición, en lo que nos interesa, establece que "a efectos del cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4, 5, 6 y 8 de la presente Directiva y en la Directiva 92/85/CEE, los Estados miembros podrán tener en cuenta cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta, entre otros por permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores a que pueda acogerse el trabajador en el ámbito nacional y que supere los estándares mínimos previstos en la presente Directiva o en la Directiva 92/85/CEE, siempre que se respeten los requisitos mínimos para dichos permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de dichas Directivas".

De lo anterior podemos concluir, en primer lugar, que la Directiva (UE) 2019/1158 obliga a los estados miembros a establecer un permiso parental para el cuidado de hijos/as biológicos/as o adoptivos/as de cuatro meses -dieciséis semanas-, pero para computar dicho permiso no es necesario que los Estado miembros regulen un único permiso parental sino que para computar los cuatro meses podrán tenerse en cuenta tanto el permiso parental así denominado en el ordenamiento interno como otras ausencias del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta. En consecuencia, para analizar la correcta o incorrecta trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 no solo debemos estar a la regulación del permiso parental contenida en el artículo 48 bis del ET, sino que debemos detenernos en otros posibles preceptos del ET que regulen ausencias del trabajo y que puedan ser tenidas en cuenta a los efectos del cumplimiento del período mínimo de cuatro meses del permiso parental ex artículo 5.1 de la Directiva (UE) 2019/1158.

En relación al carácter retribuido del permiso parental debemos concluir, por un lado, que la Directiva (UE) 2019/1158 no impone que el permiso parental sea en todo supuesto inequívocamente retribuido. Siendo ya indicio suficiente la titulación de su artículo 8 como "remuneración o prestación económica", lo que se prevé de forma clara es que la cobertura económica del permiso parental puede realizarse bien mediante retribución -que correría a cargo del empresario- o bien mediante el reconocimiento de una prestación económica -con cargo a los presupuestos públicos-, correspondiendo a los Estados miembros determinar cuál de las dos opciones adopta en su derecho interno.

Por otro lado, resulta también claro en la Directiva (UE) 2019/1158 que el mínimo previsto de la posible cobertura económica del permiso parental no abarca a la totalidad de los cuatro meses sino únicamente al mínimo de dos meses que no pueden ser transferidos; en este sentido el artículo 8.1 de la Directiva (UE) 2019/1158 no se remite al artículo 5.1 -que establece el permiso parental de cuatro semanas, se remite al artículo 5.2 que se refiere a los dos meses del permiso parental que no pueden ser transferidos. Llegados a este punto debemos adentrarnos en nuestro ordenamiento para dilucidar si cumple con las antecitadas previsiones de la Directiva (UE) 2019/1158.

El artículo 48 bis del ET, introducido por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, establece en su apartado 1º que "las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente". Se establece, por tanto, un permiso de ocho semanas respecto del cual no se dice expresamente que sea retribuido, pero que al configurarse por el legislador como un supuesto de suspensión del contrato en el artículo 45.1 o) del ET, se predica de él su carácter no retribuido pues le alcanza la regla general ex artículo 45.2 del ET de que "la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo".

Tampoco se ha producido la modificación de la legislación de protección social, concretamente la prestación de nacimiento y cuidado del menor, en lo relativo a las situaciones protegidas en el artículo 177 de la LGSS para incluir el permiso previsto en el artículo 48 bis del ET como sí hace con las suspensiones previstas en los apartados 4, 5 y 6 del ET. En definitiva, el artículo 48 bis del ET no tiene cobertura económica ni mediante retribución ni mediante una prestación económica. El artículo 37.4 del ET establece el conocido permiso "por lactancia", cuya redacción actual proviene del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, que tenía entre sus objetivos la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158, en virtud del cual "en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La

duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples". La configuración de este permiso dentro del artículo 37 del ET produce de forma incuestionable que sea retribuido; si tenemos en cuenta que es posible su acumulación en días, resulta que tenemos tres semanas retribuidas dedicadas al cuidado del menor....

Recapitulando en nuestro ordenamiento tenemos un permiso parental de ocho semanas en el artículo 48 bis del ET, no cubierto económicamente -ni mediante retribución ni mediante prestación económica-, un permiso de lactancia de tres semanas de promedio por la acumulación de las horas de lactancia en el artículo 37.4 del ET, cuya cobertura económica es mediante retribución a cargo del empresario; y una suspensión por nacimiento o adopción de diecinueve semanas en los apartados 4 y 5 del artículo 48 ET, siendo al menos cinco las semanas dedicadas al cuidado del menor, cuya cobertura económica se produce mediante el reconocimiento de una prestación económica. En definitiva, tenemos ocho semanas de permiso parental no retribuidas y ocho semanas de ausencia bien retribuidas bien cubiertas por una prestación económica; lo que lleva a esta Sala a concluir que en el momento actual la Directiva está correctamente traspuesta, lo que en principio, nos lleva, por un lado, a rechazar la eficacia directa de la Directiva (UE) 2019/1158 y, por otro lado, a declarar que el permiso parental contemplado en el artículo 48 bis del ET no tiene carácter retribuido al ser concebido por nuestro legislador como un supuesto de suspensión contractual ex artículo 45.1 o) del ET, puesto en relación con el artículo 45.2 del ET, sin que esta configuración sea contraria a lo establecido en la antecitada Directiva, por cuanto se da cumplimiento a ésta atendiendo a las previsiones de los artículos 37.4, 48.4 y 48.5 del ET y artículos 177 y 179 de la LGSS..."

-Y siguiendo con sentencias de Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia, y a título meramente ejemplificativo, se destacan:

+ Sentencia de 31 de marzo de 2026 de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco:

"SEGUNDO. -(...) El permiso parental para el cuidado de hijo menor de ocho años establecido en el artículo 48 bis ET, que disfrutó el actor en una semana de octubre 2024, fue introducido por el Real decreto ley 5/2023 de 28 de junio,

que transpone -parcialmente- la Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores, la cual contempla ocho semanas de permiso parental retribuido o pensionado en sus artículos 5.2, 8.3 y 20.6. El Estado español estuvo en situación de incumplimiento de esa Directiva ya que no transpuso correctamente la misma, al no fijar la retribución o carácter prestacional de las ocho semanas de permiso parental (DF 8 del Real decreto ley 5/2023) a pesar de tener para ello un plazo hasta el 2 de agosto de 2024. La falta de transposición ha sido finalmente subsanada mediante la aprobación del Real decreto ley 9/2025, de 29 de julio.

En este contexto normativo, se trata de determinar si el permiso parental del actor, ...debe ser retribuido o merece prestación.

...Somos conscientes de que se trata de una cuestión polémica... el criterio que se expone comparte los razonamientos de la sentencia de la Audiencia Nacional antes citada, concluyendo que el permiso parental del artículo 48 bis ET no tiene carácter retribuido y en el momento actual la Directiva 2019/1158 ya está correctamente transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico, en virtud de la aprobación del Real decreto ley 9/2025 de 29 de julio, tal y como el propio legislador explica en la exposición de motivos de dicha norma, garantizándose ocho semanas de permiso pensionado por nacimiento y cuidado de menor - artículo 48.4 ET/ artículo 182 TRLGSS-, es decir, seis semanas ya reconocidas en la anterior redacción del artículo 182 y las otras dos que introduce el Real decreto ley 9/2025 con carácter prestacional, de acuerdo con la disposición transitoria única RD Ley 9/2025, aplicable a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024.

Se concluía en esos precedentes que la normativa española resulta respetuosa con la comunitaria por lo que debe ser aplicada...”

+ Sentencia de 3 de marzo de 2026 de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, rec. de suplicación 1843/2025:

“SEGUNDO: ... El art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores no impone a las empresas la obligación de retribuir el permiso parental de ocho semanas que establece. La Directiva 2019/1158, del parlamento europeo y del consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, tampoco establece de manera directa esa obligación y, como señala la sentencia de instancia, "no cabe crear

por medio una interpretación de la Directiva 2019/1158 una obligación a la empresa, como persona jurídica particular, consistente en retribuir el permiso parental, pues es precisa una ley interna de adaptación que concrete la opción por la remuneración o la prestación económica así como impute y otorgue sentido certeramente al permiso parental regulado en el artículo 48 bis et con autonomía respecto de la 'pluralidad de derechos de conciliación' que recuerda que existen en el real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo"...

Las dudas se despejan con el real Decreto-Ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del parlamento europeo y del consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la directiva 2010/18/UE del consejo.

Este Real Decreto-Ley completa la transposición de la Directiva 2019/1158 con tres medidas: "en primer lugar, incrementa, con carácter general, la duración del permiso de nacimiento y cuidados, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en tres semanas, las dos últimas con un diseño más flexible, para cumplir con su finalidad de cuidado parental; en segundo lugar, garantiza durante estas tres semanas el mantenimiento en la percepción de los ingresos ordinarios de la persona trabajadora que ejerce su derecho; y, en tercer lugar, incrementa la duración de los permisos mencionados en el caso de unidades familiares monoparentales".

Con la ampliación del permiso de nacimiento a diecinueve semanas conserva la preferencia por el sistema de prestación de seguridad social y, como indica en el preámbulo del Real Decreto-Ley, el permiso parental de ocho semanas de duración mantiene su carácter no retribuido".

+ Sentencia de 19 de enero de 2026 de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, con sede en Málaga, rec. de suplicación número 2145/2025:

"QUINTO.-El artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1158 del parlamento

Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, regula el permiso parental, señalando que : 1- Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Los Estados miembros o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de manera efectiva y en condiciones equitativas. 2- Los Estados miembros se asegurarán de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos.

En relación a la retribución el artículo 8, de dicha Directiva dice que : 1. De conformidad con las condiciones nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en el artículo 4, apartado 1 o en el artículo 5, apartado 2, reciban una remuneración o una prestación económica con arreglo a los apartados 2 y 3 del presente artículo. 3. En lo que respecta al permiso parental a que se refiere el artículo 5, apartado 2, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental.

En relación al carácter retribuido del permiso parental debemos concluir, por un lado, que la Directiva (UE) 2019/1158 no impone que el permiso parental sea en todo supuesto inequívocamente retribuido. Siendo ya indicio suficiente la titulación de su artículo 8 como "remuneración o prestación económica", lo que se prevé de forma clara es que la cobertura económica del permiso parental puede realizarse bien mediante retribución -que correría a cargo del empresario- o bien mediante el reconocimiento de una prestación económica -con cargo a los presupuestos públicos-, correspondiendo a los Estados miembros determinar cuál de las dos opciones adopta en su derecho interno.

Por otro lado, resulta también claro en la Directiva (UE) 2019/1158 que el mínimo previsto de la posible cobertura económica del permiso parental no abarca a la totalidad de los cuatro meses sino únicamente al mínimo de dos meses que no pueden ser transferidos; en este sentido el artículo 8.1 de la

Directiva (UE) 2019/1158 no se remite al artículo 5.1 -que establece el permiso parental de cuatro semanas-, se remite al artículo 5.2 que se refiere a los dos meses del permiso parental que no pueden ser transferidos...

A la vista de lo expuesto, debemos concluir, de una parte, que ... el artículo 48 bis del ET regula el permiso parental, tratándose de causa de causa de suspensión del contrato, que ha existido un retraso en la trasposición completa de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, que la misma ha tenido lugar por real Decreto Ley 9/2025 de 29 de julio que entra en vigor el 31 de julio de 2025 ...

En la exposición de motivos de dicha norma se razona que, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, establece que el permiso parental retribuido debe tener una duración de ocho semanas, y la cláusula pasarela de su artículo 20.6 permite cumplir con ello teniendo en cuenta «cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta».

En España, la suma de las prestaciones en vigor con dicha finalidad tiene una duración de cinco semanas, a partir de la aplicación al cómputo de dos permisos: por una parte, las dos semanas del permiso de nacimiento que, en nuestro ordenamiento, en el caso de las madres, exceden de la duración mínima de catorce semanas establecida en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE); por otra parte, el permiso acumulado para el cuidado del lactante que se estableció como derecho de la persona trabajadora por medio del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 (EDL 2019/24992), relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

La cláusula pasarela contenida en el artículo 20 de la Directiva, prevé que a efectos del cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4, 5, 6 y 8 de la presente Directiva y en la Directiva 92/85/CEE, los Estados miembros podrán

tener en cuenta cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta, entre otros por permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores a que pueda acogerse el trabajador en el ámbito nacional y que supere los estándares mínimos previstos en la presente Directiva o en la Directiva 92/85/CEE, siempre que se respeten los requisitos mínimos para dichos permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de dichas Directivas.

El Real Decreto Ley 9/2025 modifica el artículo 48 del ET, recogiendo en el punto cuarto permiso para el cuidado del menor, de dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Conforme al artículo 181 y 182 LGSS se recoge una prestación económica, que será a cargo de la seguridad social, recogándose la fecha de efectos en la disposición transitoria única.

La demandada es una administración pública, cabría el efecto vertical de la directiva, pero consideramos que la misma no es clara e inequívoca en cuanto a su redacción relativa a la remuneración del tan citado permiso, siendo los estados miembros los que determinen y definan dicha remuneración o prestación económica, por tanto si se trata de remuneración a cargo del empleador o de prestación, habiendo optado el Real Decreto Ley 9/25 por establecer una prestación a cargo de la seguridad social, de las dos semanas reguladas en el artículo 48.4 c) del ET (suspensión para el cuidado del menor y manteniendo la regulación del artículo 48 bis del ET). Por ello, no cabría la aplicación directa de la directiva al no ser clara e inequívoca, en concreto la regulación del artículo 8 de la misma en cuanto a la naturaleza de la remuneración o prestación, siendo de aplicación el artículo 48 bis del ET, que prevé dicho permiso como causa de suspensión del contrato y no remunerado”.

Lo expuesto justifica que no proceda estimar la demanda en cuanto a la nulidad del precepto cuestionado.

CUARTA PETICION. – TURNOS Y HORARIOS

Dentro del hecho segundo de la demanda, apartado quinto, se solicita la nulidad de la parte del convenio colectivo expuesta en el encabezamiento de este apartado, y que se concreta en el art. 100.1, valorándose como necesario el transcribir el mismo, tal y como figura en la demanda, por lo que luego se indicará:

Artículo 100.1

1. Los turnos y horarios de trabajo serán fijos y se realizarán en jornada continuada, con las excepciones siguientes:

a) Los contratos a tiempo parcial.

b) Los pactos en contrario establecidos al amparo de lo indicado en el artículo 106.

c) Los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 232.

d) Los trabajadores con destino en puestos de carrera con un nivel retributivo 16 o superior que no estén afectados por un tipo de jornada u horario específico, tendrán asignada especial dedicación consistente tanto en la necesidad de realizar su trabajo en régimen de plena disponibilidad, cuando así lo requieran las necesidades del servicio, como en la obligación de asistir al trabajo dos tardes a la semana, con una duración mínima de dos horas cada una de ellas.

Asimismo, contarán con dicha obligación los ocupantes de puestos de carrera que, aun teniendo un nivel retributivo inferior, se encuentren sujetos a ella en virtud de la normativa aplicable o de lo previsto en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

Este régimen no tendrá consideración de jornada partida.

e) Cualquier otro caso contemplado en el presente convenio, en los correspondientes calendarios laborales o en las normas de general aplicación...”

La parte actora considera:

-Que se infringe el principio de igualdad y no discriminación en la asignación de turnos y horarios, artículo 14 de la CE.

-Que se vulnera la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, EL CEEP Y LA CES, dispone en su cláusula 4ª.

Resumidamente, se ha interesado la estimación de esta cuarta petición, en

cuanto a su apartado a), con base en las siguientes alegaciones del Letrado de la Comunidad de Madrid, teniendo en cuenta las precisiones efectuadas en la primera petición:

-Que el art. 100.1 ya ha sido anulado por la sentencia dictada por la Sección 1ª.

-Que ha de entenderse referido al apartado a) puesto que es el que contiene la mención a los contratos a tiempo parcial.

-Que dicho apartado no ha sido cuestionado por dicha Administración en el recurso de casación interpuesto frente a la sentencia dictada por la Sección 1ª, quedando, por tanto, firme.

Por último, el Ministerio Fiscal apoya la nulidad del apartado a) del art. 100.1 del convenio colectivo, en los términos expuestos en su informe de conclusiones.

No existiendo oposición por los demandados a que el precepto cuestionado sea declarado nulo, se acoge la demanda, con la precisión de que únicamente afectará a lo relativo a los contratos a tiempo parcial, que es la excepción prevista en el apartado a), teniendo en cuenta que, dentro de la fundamentación jurídica de la demanda -f. 38- se indica claramente que *“El artículo 100.1 del Convenio implica que el personal que trabaja a tiempo parcial no tiene las mismas condiciones de trabajo que el personal a tiempo completo, excluyéndoseles de los turnos y horarios de trabajo fijos y de la jornada continuada”*, sin referencia alguna a los otros supuestos contemplados en el mencionado precepto del convenio.

QUINTA PETICIÓN. - EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD.

Dentro del hecho segundo de la demanda, apartado sexto, se solicita la nulidad de la parte del convenio colectivo expuesta en el encabezamiento de este apartado, y que se concreta en el art. 166, valorándose como necesario el transcribir el mismo, tal y como figura en la demanda, por lo que luego se indicará:

Artículo 166

“Excedencia por incompatibilidad.

1. El personal laboral fijo que por cualquier procedimiento acceda como

funcionario de carrera, como personal estatutario fijo o como personal laboral fijo a un puesto del sector público delimitado por el artículo 2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que resulte incompatible con el puesto de personal laboral que viniera desempeñando, será declarado en la situación de excedencia regulada en este artículo, ya sea como consecuencia del ejercicio de su derecho de opción, ya sea de oficio en ausencia de ésta siempre que, por aplicación de la citada ley, deba entenderse que opta por el otro puesto de trabajo del que deriva la incompatibilidad.

A estos efectos, se encuentra incluido en el supuesto anterior el caso en que el puesto de trabajo al que el personal laboral fijo acceda esté incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, salvo que se corresponda a la misma categoría, área de actividad y, en su caso, especialidad a la que se pertenezca.

En ningún caso se reconocerá esta modalidad de excedencia en el supuesto de acceso a puestos de naturaleza temporal.

2. No será exigible ningún plazo mínimo de antigüedad ni tendrá una duración máxima, manteniéndose sus efectos en tanto subsista la causa determinante de su declaración.

3. El tiempo de duración de esta excedencia no computará a ningún efecto, ni comportará reserva de puesto de trabajo”.

La parte actora considera:

- Que se vulneran los artículos 14 CE, artículos 15.5 y 17 del ET y la Directiva 1999/70/CE (cláusulas 4ª y 5ª del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada).

- Que su nulidad deriva de la sentencia dictada por la Sección 1ª de la Sala de lo Social del TSJ sentencia de 19 de diciembre de 2024, nº 1193/2024, recurso 38/2024, en relación con el artículo 158.2 del Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Comunidad de Madrid anterior al aquí impugnado.

Resumidamente, se ha interesado la estimación de esta quinta petición, en lo que se refiere al apartado 1º, con base en las siguientes alegaciones del Letrado de la Comunidad de Madrid, teniendo en cuenta las precisiones efectuadas en la primera petición:

-Que el art. 166.1º ya ha sido anulado por la sentencia dictada por la Sección 1ª.

-Que ha de entenderse referida la petición de nulidad contenida en la demanda al apartado 1º, puesto que es el que contiene la mención a que el personal laboral debe ser “fijo” para acceder a una excedencia por incompatibilidad.

-Que respecto de los apartados 2º y 3º no existe elemento de reproche frente a los mismos en la demanda, no conteniéndose en ellos criterios de distinción entre personal laboral fijo y personal laboral temporal.

-Que el mencionado apartado 1º no ha sido cuestionado por dicha Administración en el recurso de casación interpuesto frente a la sentencia dictada por la Sección 1ª, quedando, por tanto, firme.

Por último, el Ministerio Fiscal apoya la nulidad del art. 166 del convenio colectivo, en los términos expuestos en su informe de conclusiones, precisando que dicho precepto vulnera el artículo 14 de la Constitución, por cuanto no procede aplicar condiciones de trabajo a los trabajadores interinos diferentes a las aplicadas a los trabajadores fijos, ciñendo tal nulidad únicamente al artículo 100 apartado 1.

No existiendo oposición por los demandados a que el precepto cuestionado sea declarado nulo, se acoge la demanda, con la precisión de que únicamente afectará, en su apartado 1º a la exigencia de fijeza en el personal laboral para ser declarado en situación de excedencia por incompatibilidad, que es lo que constituye el motivo de vulneración de la normativa citada por la parte demandante, garantizándose de esta manera que a los trabajadores con un contrato de duración determinada no se les trate de manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables, por el mero hecho de la temporalidad de su contratación.

SEXTO. – Conforme dispone el artículo 166 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en su apartado segundo, la sentencia que se dicte en la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos se comunicará a la autoridad laboral, y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pudiera interponerse. Una vez firme

producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse en todos los ámbitos de la jurisdicción sobre los preceptos convalidados, anulados o interpretados objeto del proceso.

Y en su apartado tercero, establece que cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

SEPTIMO. - De conformidad con los arts. 205 y 206.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, frente a esta sentencia cabe Recurso de Casación, sin que proceda pronunciamiento condenatorio en materia de costas.

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

FALLO

Que en relación con el procedimiento nº 878/2025 promovido por demanda presentada por FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LA CGT y por SINDICATO DE ADMINISTRACION PUBLICA DE MADRID DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO contra COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID, contra CSIT UNION PROFESIONAL, contra CCOO FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE MADRID, contra UGT SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID y contra CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, interviniendo como parte el MINISTERIO FISCAL, en materia de impugnación de convenio colectivo, desestimando la excepción falta de legitimación activa de la parte demandante y entrando a conocer del fondo del asunto, estimamos parcialmente la demanda, declarando la nulidad:

- del artículo 10, exclusivamente en sus apartados 3º, 4º, 5º y 6º.
- del artículo 45 en su apartado 5º y del artículo 46, apartado 2º, párrafo 2º.

-del artículo 100 en su apartado 1º, letra a).

-del artículo 166 en su apartado 1º en lo relativo a la exigencia de que el personal laboral sea “fijo”.

Todos ellos del Convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, (2025-2028) que fue publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de 23 de diciembre de 2024, en virtud de resolución de 12 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del citado convenio colectivo único, y desestimamos la demanda en lo que respecta a las restantes pretensiones formuladas, absolviendo a los demandados de los pedimentos deducidos al respecto.

Esta sentencia se comunicará a la autoridad laboral y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse, y se publicará en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Y sin expresa condena en costas.

Notifíquese esta resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Cabe interponer recurso de casación que deberá prepararse en esta misma Sala dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, para lo que bastará la mera manifestación -de la partes o de su abogado, graduado social colegiado o representante-, al hacerle la notificación. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de cualquiera de ellos. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº [REDACTED] que esta sección nº [REDACTED] tiene abierta en BANCO [REDACTED] sita en PS. del General Martinez Campos, 35;

28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (at.230.1 L.R.J.S).

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

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES [REDACTED]. 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 [REDACTED]-[REDACTED]-[REDACTED]-[REDACTED]-[REDACTED].

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación a los autos de esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, 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 estimatoria. firmado electrónicamente por [REDACTED]

