

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA, CEUTA y MELILLA
SALA DE LO SOCIAL
SEVILLA

Ilma. Sra. doña [REDACTED]

Ilmo. Sr. don [REDACTED]

Ilmo. Sr. don [REDACTED]

En Sevilla, a 25 de enero de 2024.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, compuesta por los magistrados antes citados,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA NÚMERO 232/2024

En el recurso de suplicación interpuesto por el letrado don [REDACTED], en nombre y representación del SINDICATO DE EMPLEADOS MUNICIPALES, contra la sentencia *Sentencia n.º 232/24*

Página núm. 1 de 10



dictada el 1 de septiembre de 2023 por el Juzgado de lo Social número 9 de Sevilla en sus autos n.º 756/2022, ha sido ponente el magistrado don [REDACTED]

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, el SEM presentó demanda de conflicto colectivo contra el EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE GUADAÍRA, se celebró el juicio y el 1 de septiembre de 2023 se dictó sentencia por el referido juzgado, que desestimó la demanda.

SEGUNDO.- En la citada sentencia se declararon los siguientes hechos probados:

«1º.- El presente conflicto colectivo afecta al personal laboral que presta servicio en el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra, resultando aplicación el convenio colectivo para el personal laboral del ayuntamiento Alcalá de Guadaíra.

2º.- El sindicato de empleados municipales ostenta la condición de mayor representatividad en dicho ámbito.

3º.- El convenio colectivo en su relación publicada el 29/10/2005, establecía en su artículo 36.7 lo siguiente:

“Durante los meses de junio y septiembre, el horario del personal (con la antigua denominación de oficios), será de 7.00 a 14.00 horas, de lunes a viernes. Para el resto del personal el horario será de 8.00 a 15.00 horas. Durante los meses de julio y agosto, el horario de todo el personal laboral (con la antigua denominación de oficios), será de 7.00 a 13.00 horas, para el resto del personal de 8.00 a 14.00 horas sin menoscabo o merma de sus

Sentencia n.º 232/24

Página núm. 2 de 10



retribuciones.”

4º.- El acuerdo del convenio colectivo para el personal laboral del ayuntamiento Alcalá de Guadaíra, firmado por las partes, contiene un artículo 36 titulado “Jornada Laboral”, en el que se incluyen sólo seis apartados, no constando el apartado séptimo. Folios 109 y 110.

5º.- En el BOP de 18/03/2015 se publicó que el Pleno del Ayuntamiento, en la sesión celebrada con carácter ordinario el día 19 de febrero de 2015, adoptó acuerdo relativo a la aprobación de la modificación del Convenio Colectivo del Personal Laboral (expte. 1581/2015), cuya parte dispositiva dice como sigue:

“Primero. Aprobar la modificación del artículo 36 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de este Ayuntamiento, al que se le añade un apartado 7 cuyo contenido queda en los érminos siguientes:

7. Jornada de 37,5 horas semanales. 1. Aplicar la ampliación de jornada con los siguientes criterios para todos los trabajadores municipales:

a. Ampliar en 10 minutos la jornada de trabajo diario ya sea adelantando la hora de entrada o retrasando la hora de salida a elección del empleado.

b. Reducir en 10 minutos el tiempo de descanso reconocido en el artículo 36 del Convenio pasando de 30 a 20 minutos diarios. Los empleados que no deseen hacer uso de esta posibilidad tendrán la opción de ampliar en 10 minutos su jornada en los términos de este acuerdo.

c. Asignar el cómputo total anual que supone el incremento de 5 minutos diarios a formación (para el año 2015, se calcula aproximadamente un total de 18 horas por año completo, o su parte proporcional en el supuesto de que este fuera inferior por cualquier

Página núm. 3 de 10



motivo). Dicha formación será ofrecida por la Delegación de Organización Municipal fuera de la jornada ordinaria de trabajo preferentemente en horario de tarde. Aquellos trabajadores que no quieran hacer uso de estas horas para formación tendrán que ampliar en 5 minutos su jornada tal y como se recoge en el punto 1.a. de este acuerdo.

d. Asignar los 5 minutos restantes a la bolsa de horas para conciliación laboral y familiar (para el año 2015 se calcula aproximadamente un total de 18 horas) aprobada por este Ayuntamiento. Dichas horas serán voluntarias y de libre acceso para el trabajador que las solicite teniendo que ser trabajadas efectivamente de forma fehaciente.

2. Aquellos empleados municipales que de forma voluntaria así lo soliciten podrán sustituir la realización efectiva de la jornada en los términos anteriormente señalados por su realización en dos tardes (martes o jueves) en horario de 16:30 horas a 19.30 horas, Dicha aplicación sólo será computable en cuanto a la ampliación de la jornada de 35 a 37,5 horas.

3. Ambas partes acuerdan el traslado inmediato a los calendarios laborales de este Ayuntamiento de aquellas disposiciones de ámbito estatal o autonómico que se pudieran establecer de acuerdos o determinaciones de jornadas laborales inferiores a las que se acuerden con esta disposición, deviniendo nulo este acuerdo que deberá ser sustituido por uno nuevo de acuerdo con dichas disposiciones.”

6º.- Consta en las actuaciones el expediente administrativo y un informe realizado por la Jefa de los servicios de Recursos Humanos del ayuntamiento Alcalá de Guadaíra, folio 108, cuyo contenido damos por reproducido.»

TERCERO.- El sindicato demandante recurrió en suplicación contra tal sentencia, recurso que fue impugnado por la parte demandada.

Sentencia n.º 232/24

Página núm. 4 de 10



CUARTO.- Elevada la pieza de recurso y los autos a esta sala, por diligencia de ordenación de 21.11.2023 se designó ponente, y mediante providencia de la presidenta de la sala de la misma fecha 21.11.2023 se señaló para que tuviera lugar la deliberación, votación y fallo en la audiencia del día 25.01.2024, en que han tenido lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Según consta, el sindicato recurrente, SEM, presentó demanda frente al Excmo. Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra, solicitando se *«declare que el horario de trabajo durante los meses de julio y agosto es de 7.00 a 13.00 horas y en consecuencia abone y cotice la hora extra devengada a los trabajadores afectados por el presente conflicto -laborales de oficio- correspondiente a los meses de verano de 2022»*, por aplicación del art. 36.7 del convenio colectivo.

La sentencia del juzgado ha desestimado la demanda, con el doble argumento de que (i) el convenio publicado en 2005 contenía un error, al haber introducido un apartado con el número 7 al art. 36, cuando el texto del acuerdo firmado solo contiene seis apartados o números; y (ii) que *«dicho preceptos sufrió una modificación posterior, mediante resolución del pleno del ayuntamiento de 19/02/2015, publicado en el Bop de 18/03/2015, y que dejaba sin contenido la norma que ahora la actora pretende aplicar. Por tanto, no nos consta la vigencia del artículo 36.7 que en su día se publicó en el Bop de 29/10/2005, y tampoco el horario que allí se establecía.»*

Sentencia n.º 232/24

Página núm. 5 de 10



Frente a dicha sentencia se alza ahora en suplicación el sindicato demandante, articulando un único motivo de censura jurídica al amparo del apartado c) del art. 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) en el que se denuncia que la sentencia de instancia infringe los arts. 37.1 de la Constitución de la Nación Española (CE) y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), insistiendo en que el art. 37.6 del convenio colectivo publicado el 29.10.2005 dice lo que dice, que el horario de verano en julio y agosto para los laborales de oficios es de 07:00 a 13:00 horas y sin embargo están realizando jornada de 07:00 a 14:00 horas, lo que genera que devenguen una hora extraordinaria, de lunes a viernes, y que no le consta a dicha parte ni que se esté abonando el salario devengado ni que se esté cotizando por tal horario extraordinario, lo que entiende es contrario a las normas invocadas como infringidas.

Impugna el recurso la parte demandada, que se alinea con las tesis de la sentencia de instancia, la que pide confirmar, alegando subsidiariamente: (i) que en 2019 se acordó, con participación del SEM, el calendario laboral que debía regir y el establecimiento de jornadas especiales, incluidas las de verano; (ii) que tras la aprobación de la Ley 6/2018, de 3 de Julio, quedaban *“sin efecto las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes o que puedan suscribirse”* si estas pudieran contravenir lo previsto en dicha disposición, por lo que en ningún caso sería posible acortar el horario de trabajo de los meses de verano como pretende el SEM; y (iii) que la parte demandante modificó su demanda antes del juicio, concretamente en la comparecencia



celebrada en día 28 de Septiembre de 2022, obrante en autos, en la que consta que: *“Manifiesta la actora en este acto, que se desiste de las acciones de abono y cotización de las horas extras devengadas por los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo”*.

SEGUNDO.- El motivo y el recurso deben ser desestimados, por las acertadas razones expuestas en la sentencia de instancia que se recurre. A tenor de los indiscutidos hechos declarados probados de ésta, la norma convencional publicada en 2005 contiene un error, pues no es fiel al contenido del acuerdo firmado entre las partes, dado que introdujo un número 7 al art. 36 que no fue firmado, de forma que no refleja la voluntad de las partes negociadoras, que es lo vinculante conforme al art. 82.3 ET más allá de la formalidad de la publicación en el boletín oficial correspondiente. Pero aunque así no fuese, lo cierto es que dicha norma, art. 36.7 del convenio colectivo de 2005, fue derogada implícitamente por el acuerdo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 18.03.2015, que dio nueva redacción a tal precepto, de forma que ya no se contempla el horario de verano que se pretende reclamar con base en una norma que ni reflejaba en su día la voluntad de los negociadores colectivos, ni actualmente -desde 2015- está vigente.

Al haberlo entendido así la sentencia de instancia, no cometió las infracciones que se le imputan, por lo que debe ser confirmada con desestimación del recurso.

TERCERO.- Sin costas, al no regir en el proceso de conflicto colectivo la regla general de

Sentencia n.º 232/24

Página núm. 7 de 10



RECURSO DE SUPPLICACION
N.º 232/24
SINDICATO DE EMPLEADOS
MUNICIPALES
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ
DE GUADAÍRA

En su virtud, vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, por la autoridad que nos confiere el Pueblo español, la Constitución de la Nación Española y las leyes,

FALLAMOS

Con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por el letrado don [REDACTED] en nombre y representación del SINDICATO DE EMPLEADOS MUNICIPALES, contra la sentencia dictada el 1 de septiembre de 2023 por el Juzgado de lo Social número 9 de Sevilla, recaída en autos de conflicto colectivo n.º 756/2022 promovidos por dicho recurrente contra el EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE GUADAÍRA, confirmamos dicha sentencia. Sin costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y a la Fiscalía de esta comunidad autónoma, advirtiéndose que es inmediatamente ejecutiva y que contra ella **cabe recurso de casación para la unificación de doctrina**, que podrá ser preparado dentro de los **DIEZ DÍAS** hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta sala, firmado por

Sentencia n.º 232/24

Página núm. 8 de 10



PROCESO DE EJECUCIÓN DE PENAS

RECURSO DE CASACIÓN

RECURSO DE CASACIÓN

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta sala.

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



RECURSO DE CASACIÓN

RECURSO DE CASACIÓN

