



## JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE MOSTOLES



AYUNTAMIENTO DE MOSTOLES  
Registro General  
Registro de Entrada n.º 49.653  
Fecha: 19-09-2014 Hora: 18:02:58  
Destino: ASESORIA JURIDICA

### SENTENCIA Nº 449/14

Móstoles, a 9 de septiembre de 2014

Vistos por mí, IGNACIO DE TORRES GUAJARDO, Magistrado Juez Titular del Juzgado de lo Social nº 2 de los de esta ciudad y su partido, el juicio nº 861/14 promovido por FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO contra AYUNTAMIENTO DE MOSTOLES, UGT, CGT, PATRONATO DE ESCUELAS INFANTILES DE MOSTOLES y GENRENCIA DE URBANISMO DE MOSTOLES en procedimiento de conflicto colectivo, resultan los siguientes

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO:** Con fecha 30 de junio de 2014, se presentó en el Decanato la demanda suscrita por la parte actora, que correspondió por turno de reparto a éste Juzgado, y en la que tras alegar los hechos y fundamentos legales que estimó procedentes a su derecho suplicaba se dictase sentencia en la que se acogieran sus pretensiones.

**SEGUNDO:** Admitida la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto del juicio, éste tuvo lugar el día señalado al que comparecieron las partes y defensores que constan en el acta extendida. Abierto el juicio, la parte actora se afirma y ratifica en su demanda con las aclaraciones pertinentes, practicándose las pruebas propuestas y admitidas, solicitándose sentencia de conformidad a sus pretensiones.

**TERCERO:** En la tramitación de los presentes autos se han observado las prescripciones y plazos legales, incluido el plazo para dictar sentencia, salvo lo relativo a determinados plazos procesales por acumulación de asuntos.

#### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** El personal laboral del AYUNTAMIENTO DE MOSTOLES y sus organismos autónomos se rige por el Convenio Colectivo aprobado para dicho personal, y en

su artículo 20.2 establece la duración y forma de disfrute de las vacaciones del personal laboral, cuyo artículo 20.2 establece que *Los empleados públicos del Ayuntamiento de Móstoles tendrán derecho a disfrutar cada año natural de las siguientes vacaciones retribuidas, o a su parte proporcional si el tiempo de servicio durante el año fue menor:*

**Años de servicio Días**

- Con menos de 15 años de servicio 23 días hábiles ó 32 días naturales
- Con 15 años de servicio - 24 días hábiles
- Con 20 años de servicio - 25 días hábiles
- Con 25 años de servicio - 26 días hábiles
- Con 30 o más años de servicio - 27 días hábiles

**SEGUNDO.-** En fecha 13 de junio de 2012 se aprobó el Decreto Ley 20/2012, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, modificando el artículo 50 del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo que se refiere al disfrute de vacaciones. Así el referido precepto establecía que los empleados públicos tendrían derecho a disfrutar como mínimo de 22 días anuales de vacaciones, suprimiéndose la expresión como mínimo.

**TERCERO.-** En aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 20/2012, el Ayuntamiento pasó a suprimir los días adicionales que excedían de los 22 anuales, y que venían siendo disfrutados por los trabajadores según su antigüedad en aplicación del artículo 20.2 del Convenio Colectivo aplicable a su relación laboral.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Los hechos declarados probados resultan de la valoración de la documental aportada siendo esencialmente coincidentes las versiones de las partes sobre su contenido.

**SEGUNDO.-** Pretende la actora, mediante la acción de conflicto colectivo que ahora se resuelve, que *se declare el derecho de los trabajadores del AYUNTAMIENTO DE MOSTOLES y sus organismos autónomos al disfrute de los días de vacaciones adicionales por antigüedad que tenían devengados y venían disfrutando antes de la entrada en vigor del RDley 20/2012, correspondientes a los años 2013 y 2014, haciendo estar y pasar a la administración por tal declaración, con las consecuencias legales a ello inherentes.* Tras las aclaraciones solicitadas en el acto de la vista, tanto por la letrada del AYUNTAMIENTO demandado, como por este juzgador, el objeto del procedimiento quedó delimitado, siendo lo solicitado por la parte actora la aplicación de la norma convencional en lo que se refiere al disfrute de vacaciones, según lo plasmado en hechos probados, como si no se hubiera dictado el RD 20/2012, y no solo ya para el año 2013 y 2014, sino para todo el tiempo que dure la vigencia del referido Convenio Colectivo. Queda por tanto al margen del procedimiento cualquier pronunciamiento relativo al disfrute de días permiso o licencia en distinto concepto que el de vacaciones anuales. Fijado ya el objeto de debate, la cuestión a resolver pasa por determinar si la supresión por el ayuntamiento de la norma convencional y el sometimiento al régimen general de vacaciones que establece el RD citado para todos los empleados públicos, es

o no admisible. Sostienen la parte actora, y el sindicato UGT adherido a la acción, que la supresión de la forma de disfrute de las vacaciones, supone una retroactiva aplicación de la norma que lesiona los derechos ya adquiridos de los trabajadores, generando un trato discriminatorio respecto de aquellos que ya habían devengado un mejor derecho debido a su mayor antigüedad en el servicio, que resultan agraviados respecto de los que poseen una menor antigüedad.

**TERCERO.-** La decisión adoptada por el Ayuntamiento demandado, supone la aplicación práctica del nuevo marco legal que introduce el RD Ley 20/2012 en materia de vacaciones para todos los empleados públicos, en el que, frente a la anterior regulación, que dejaba margen a la autonomía de la voluntad colectiva, para mejorar el mínimo de 22 días hábiles de vacaciones anuales, excluye tal posibilidad, fijando unas vacaciones anuales de 22 días hábiles para todos los empleados públicos. Para resolver la cuestión en primer lugar debe partirse de la norma básica en materia de retroactividad de las normas, que se proclama como principio básico de nuestro ordenamiento en la propia Constitución Española, previéndose que dicha irretroactividad quedará vedada si con ella se pretende sancionar o restringir derechos individuales. El artículo 9.3 de la Constitución establece en este sentido que *La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.* Dicho prohibición debe interpretarse en consonancia con lo dispuesto en el propio artículo, en el que expresamente se garantiza la seguridad jurídica, siendo la irretroactividad de la norma un instrumento cuya eficaz aplicación garantiza la certeza sobre cuáles son los efectos que habrán de producir las normas. Dicha prohibición de la retroactividad no es absoluta, y debe ser interpretada de la forma expuesta, previendo expresamente el artículo 2 del Código Civil, en su apartado 3 que *Las leyes no tendrán efecto retroactivo si no dispusieren lo contrario.* Se consagra por tanto el principio general de irretroactividad, sujeto no obstante a posibles excepciones, con un doble límite: que dicha retroactividad no suponga la sanción retroactiva o la privación retroactiva de derechos; y que se declare expresamente. El análisis de las normas cuya interpretación se somete a criterio judicial, lleva a la conclusión de que no se han traspasado los límites legales citados. Debe, en primer lugar, tenerse en cuenta las siguientes normas. La Disposición Adicional 2ª, del RD 20/2012 que lleva por rúbrica *Suspensiones o modificaciones de convenios colectivos, pactos o acuerdos que afecten al personal funcionario o laboral por alteración sustancial de las circunstancias económicas,* y en la que se establece que *A los efectos de lo previsto en el artículo 32 y 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de equilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.* Los artículos 32 y 38.10 del EBEP prevén la eficacia de la negociación colectiva dentro del marco de las administraciones públicas, con la posibilidad de su restricción en el supuesto de causa de interés general que así lo aconseje, en este sentido el artículo 38.10 prevé *Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y*

*Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público, y el artículo 32 en su segundo párrafo establece Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. A tales normas debe añadirse lo dispuesto en la disposición transitoria primera del RDL 20/2012 en la que se establece Lo dispuesto en este Real Decreto-ley sobre vacaciones y días de asuntos particulares, días adicionales a los días de libre disposición o de similar naturaleza, no impedirá que el personal funcionario, estatutario y laboral disfrute los días correspondientes al año 2012, conforme a la normativa vigente hasta la entrada en vigor de este Real Decreto-ley. De la interpretación conjunta de los preceptos transcritos, no puede extraerse otra conclusión de que la norma prevé la aplicación de futuro de un nuevo marco legal en materia de vacaciones para los empleados públicos, con vocación de permanencia, regulando el único punto en el que podría producirse colisión con derechos adquiridos, mediante la introducción de la disposición transitoria primera. No puede afirmarse que el derecho a vacaciones alcanzado mediante la negociación colectiva, no pueda quedar afectado por decisión de la administración ante la concurrencia de causa de necesidad, que habilita el dictado del Decreto Ley 20/2012, pues expresamente la normativa general, integrada por el EBEP, así lo establece con carácter previo en sus artículos 32 y 38.10, expresamente invocados por el “ejecutivo legislador” en la DA primera del RDL. El cambio de régimen previsto no afecta a derechos adquiridos y consolidados, cuya afectación vendría vedada por el artículo 9.3 de la Constitución Española, sino que únicamente al devengo de los nuevos días de vacaciones a disfrutar, que se produce tomando en consideración el nuevo módulo de cómputo que establece la norma marco para los empleados públicos. Podríamos hablar de verdadera retroactividad en el supuesto de que las vacaciones disfrutadas en periodos anteriores a la entrada en vigor del decreto, se declararan indebidamente disfrutadas; o incluso en el supuesto de que las nuevamente devengadas desde la fecha de su anterior disfrute hasta la entrada en vigor del RD Ley 20/2012, no hubieran sido respetadas, lo cual no ha sucedido, siendo este supuesto de irretroactividad salvado por la disposición transitoria primera. La posición seguida por el sindicato demandante, supone sustraer del ámbito de dirección de la administración, una facultad prevista en su propia norma básica, cual es la suspensión o modificación de los Convenios Colectivos, ante la concurrencia de causas de interés general de carácter grave. Es por ello que la demanda debe ser desestimada.*

Vistos los preceptos legales citados, y demás de general aplicación al caso,

## FALLO

Que desestimando la demanda interpuesta por FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO frente al AYUNTAMIENTO DE MOSTOLES, UGT, CGT, PATRONATO DE ESCUELAS INFANTILES DE MOSTOLES y GENRENCIA DE URBANISMO DE MOSTOLES, debo absolver a éstos de las pretensiones contra ellos dirigidas.

Notifíquese esta Sentencia a las partes advirtiéndoles que contra ella podrán interponer Recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en el BANESTO, Suc. 1096 de Pº de Goya, nº 2 de Móstoles, a nombre de este Juzgado con el num. 2851, acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de Depósitos y consignaciones abierta en el BANESTO a nombre de este juzgado, con el num. 2851, la cantidad objeto de la condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo

Así, por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo

DILIGENCIA.-La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el Magistrado de Trabajo que la suscribe en el mismo día de su fecha y en audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el Libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación literal de la misma, remito a cada una de las partes un sobre por correo certificado, con acuse de recibo, conteniendo copia de ella, Doy fe