

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 02 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 2 - 28010

Teléfono: 914931969

Fax: 914931957

34002650

NIG: 28.079.00.4-2023/0093148

Procedimiento Recurso de Suplicación 1133/2024 - LO

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid Conflicto colectivo 868/2023

Materia: Negociación convenio colectivo

Sentencia número: 331/2025

Ilmas. Sras.

DOÑA M. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN

DOÑA M. ISABEL SAIZ ARESES

DOÑA SUSANA M. MOLINA GUTIÉRREZ

En Madrid, a 6 de mayo de 2025, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Segunda de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por las Ilmas Sras. citadas, 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

En el Recurso de Suplicación número 1133/2024 formalizado por la procuradora DOÑA MARÍA DOLORES ÁLVAREZ MARTÍN, en nombre y representación del AYUNTAMIENTO DE COLLADO VILLALBA, con asistencia del letrado DON TOMÁS GONZÁLES GARCÍA, contra la sentencia número 258/2024 de fecha 24 de junio, dictada por el Juzgado de lo Social nº 27 de los de Madrid, en sus autos número 868/2023, seguidos a instancia de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES – SERVICIOS PÚBLICOS (UGT-SP) frente al recurrente, la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), el SINDICATO UNIÓN DE POLICÍA MUNICIPAL (UPM) y el COLECTIVO PROFESIONAL DE POLICÍA MUNICIPAL (CPPM), por conflicto colectivo, siendo magistrada-ponente la Ilma. Sra. Dña. M. Virginia García Alarcón y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes



ANTECEDENTES DE HECHO

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

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

“PRIMERO.- El presente Conflicto Colectivo afecta a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Collado Villalba y al que le es de aplicación el Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Collado Villalba, publicado en el B.O.C.M. n° 195 de 17 de agosto de 2019).

SEGUNDO.- Los trabajadores laborales afectados prestan servicios en el Ayuntamiento de Collado Villalba, lo hacen en régimen de turnos de lunes a viernes en horario de mañana y rotativos M/T/N, M/T de lunes a domingo, como se ve en el anexo del Convenio colectivo, coincidiendo alguno de sus días de su descanso semanal con días festivos.

TERCERO.-La Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo, establece:

“En caso de mejorarse alguna de las materias reguladas en este Convenio Colectivo por la legislación general o específica aplicable a los empleados públicos o por cualquier acuerdo de ámbito municipal que se firme por este Ayuntamiento, se aplicará esta mejora en los términos previstos en esta legislación o acuerdo”.

CUARTO.- El personal que presta servicios en Ayuntamiento de Collado Villalba lo es de tres clases por su vinculación con el mismo

Personal Laboral al que se le aplica el

- Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Collado Villalba (BOCM n° 195 de 17 de agosto de 2019).

Personal Funcionario al que se le aplica

- Acuerdo Colectivo 2019-2020 del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Collado Villalba (BOCM n° 154 de 11 de marzo de 2021).

Y Policía Local a los que se le aplica

- Además del Acuerdo Colectivo, El Régimen Especial para la Mejora del Servicio Prestado a los ciudadanos por parte de la Policía Local de Collado Villalba (BOCM n° 100 de 17 de octubre de 2013).

QUINTO.- Los respectivos arts 25 del Convenio Colectivo aplicable a personal laboral y del Acuerdo Colectivo de funcionarios regulan el descanso semanal y diario en los siguientes términos:

Convenio Colectivo:

“Los empleados públicos tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos que como regla general comprenderá el sábado y el domingo.



Los cuadrantes de turnos se expondrán en los tablones de anuncios de las áreas correspondientes para conocimiento de los empleados y a los efectos de conciliación familiar se tendrá conocimiento de los mismos. El personal afectado por este sistema de trabajo, conocerá sus cuadrantes anuales de turnos para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo antes del 30 de noviembre, a los efectos de organizar para el año venidero su vida personal y familiar. Los días festivos que coincidan con los días de descanso semanal del personal que trabaja en régimen de turnos, serán compensados con un día de libre disposición por cada festivo coincidente, considerándose su disfrute como tiempo efectivo de trabajo y no recuperables, o bien, con el valor económico equivalente a 14 horas extraordinarias y festivas que conforme a su categoría le corresponda.

Los domingos serán compensados: por cada dos domingos, se concederá un día de descanso. Lo/as empleados/as público/as que trabajen a turnos en los que estén incluidos sábados y/o domingos, no trabajaran dos fines de semana consecutivos, salvo en casos excepcionales y acordados voluntariamente con el trabajador. Se exceptúa de lo anterior lo/as empleados/as público/as que hayan sido contratado/as para trabajar los fines de semana.

Entre la terminación de una jornada o su ampliación por realización de horas extra no estructurales y el inicio de la siguiente deberán transcurrir 12 horas de descanso, por aplicación del artículo 34.3 del ET con las únicas excepciones previstas para servicios extraordinarios por reparaciones o siniestros urgentes; o bien por cambios voluntarios entre empleados municipales o ausencias por enfermedad en las áreas que trabajan a turnos.

Disfrutarán de una pausa diaria de treinta minutos, computables como tiempo de trabajo efectivo, lo/as empleado/as municipales con jornada continuada o partida de 7 horas o más, según distribución semanal, mensual o anual de su jornada. Para jornadas reducidas el tiempo será el proporcional a la jornada que realice.

En el supuesto de jornada partida podrá ser divisible en dos fracciones de quince minutos.

La pausa será de quince minutos si la duración de la jornada no es inferior a cuatro horas. Se establecerán, donde se considere necesario, turnos para su realización o fórmulas de compensación en los que, de forma habitual y generalizada, por la naturaleza de la prestación, resulte imposible efectuar dicha pausa”.

Acuerdo Colectivo de Funcionarios:

“Los empleados/as públicos tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos que como regla general comprenderá el sábado y el domingo.

Los cuadrantes de turnos se expondrán en los tablones de anuncios de las áreas correspondientes para conocimiento de los empleados y a los efectos de conciliación familiar se tendrá conocimiento de los mismos. El personal afectado por este sistema de trabajo, conocerá sus cuadrantes anuales de turnos para cada uno de los años de vigencia del presente Acuerdo Colectivo antes del 30 de noviembre, a los efectos de organizar para el año venidero su vida personal y familiar. Los días festivos que coincidan con los días de descanso semanal del personal que trabaja en régimen de turnos, serán compensados con un día de libre disposición por cada festivo coincidente, considerándose su disfrute como tiempo efectivo de trabajo y no recuperables, o bien, con el valor económico equivalente a 14 horas extraordinarias y festivas que conforme a su categoría le corresponda.

Se establece el siguiente índice corrector compensatorio, por cada dos domingos efectivos y completos trabajados, se concederá un día libre de descanso que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, excluyéndose al Cuerpo de la Policía Local, dado que su aplicación y regulación quedará supeditada a la integración en el Acuerdo para la mejora



de la Policía previa negociación al efecto, todo ello debido a las peculiaridades del colectivo.

Lo/as empleados/as público/as que trabajen a turnos en los que estén incluidos sábados y/o domingos, no trabajaran dos fines de semana consecutivos, salvo en casos excepcionales y acordados voluntariamente con el trabajador. Se exceptúa de lo anterior lo/as empleados/as público/as que hayan sido contratado/as para trabajar los fines de semana.

Entre la terminación de una jornada o su ampliación por realización de horas extra no estructurales y el inicio de la siguiente deberán transcurrir 12 horas de descanso salvo las previstas para servicios extraordinarios por reparaciones o siniestros urgentes; o bien por cambios voluntarios entre empleados municipales o ausencias por enfermedad en las áreas que trabajan a turnos.

Disfrutarán de una pausa diaria de treinta minutos, computables como tiempo de trabajo efectivo, los/as empleados/as municipales con jornada continuada o partida de 7 horas y 30 minutos o más horas, según distribución semanal, mensual o anual de su jornada. Para jornadas reducidas el tiempo será el proporcional a la jornada que realice.

En el supuesto de jornada partida podrá ser divisible en dos fracciones de quince minutos.

La pausa será de quince minutos si la duración de la jornada no es inferior a cuatro horas. Se establecerán, donde se considere necesario, turnos para su realización o fórmulas de compensación en los que de forma habitual y generalizada, por la naturaleza de la prestación, resulte imposible efectuar dicha pausa.”

SEXTO.- La Policía Local viene regulada por Régimen Especial regulado en el Acuerdo Pleno de 26 de septiembre de 2013, publicado en el BOCM nº 247 de 17 de octubre de 2013, que ha sido modificado por Acuerdo del Pleno de la Corporación de 27 de octubre de 2022 (BOCM nº 143 de 16 de febrero de 2023).

En esta modificación de 27-10-2022 se “acuerda la integración de los artículos 21 y 25 del Acuerdo Colectivo, modificación de la jornada, alteración de los tiempos de descanso y compensación de determinados eventos extraordinarios del año” de la siguiente forma:

“Art. 25. Descanso semanal y diario de acuerdo vigente, reconoce una compensación para los funcionarios de este Ayuntamiento consistente en:

Citamos textualmente “Los cuadrantes de turnos se expondrán en los tablones de anuncios de las áreas correspondientes para conocimiento de los empleados y a los efectos de conciliación familiar se tendrá conocimiento de los mismos. El personal afectado por este sistema de trabajo, conocerá sus cuadrantes anuales de turnos para cada uno de los años de vigencia del presente Acuerdo Colectivo antes del 30 de noviembre, a los efectos de organizar para el año venidero su vida personal y familiar. Los días festivos que coincidan con los días de descanso semanal del personal que trabaja en régimen de turnos, serán compensados con un día de libre disposición por cada festivo coincidente, considerándose su disfrute como tiempo efectivo de trabajo y no recuperables, o bien, con el valor económico equivalente a 14 horas extraordinarias y festivas que conforme a su categoría le corresponda”.

En este sentido se acuerda incluir en el apartado de coeficientes correctores de la jornada del Acuerdo Específico de la Policía, el apartado 5.

5. Los Funcionarios del Cuerpo de Policía Local de Collado Villalba adscritos al régimen de turnos de rotación (Mañanas/tardes/noches, Mañanas/tardes, turnos de lunes a viernes) por los días festivos que coincidan con los días de descanso semanal del personal que trabaja bajo esta cadencia, serán compensados con un día de libre disposición por cada festivo coincidente, considerándose su disfrute como tiempo efectivo de trabajo y no



recuperables, o bien, con el valor económico equivalente a 14 horas extraordinarias y festivas que conforme a su categoría le corresponda

En concordancia con el artículo 25 se establecía también y citamos textualmente “Se establece el siguiente índice corrector compensatorio, por cada dos domingos efectivos y completos trabajados, se concederá un día libre de descanso que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, excluyéndose al Cuerpo de la Policía Local, dado que su aplicación y regulación quedará supeditada a la integración en el Acuerdo para la mejora de la Policía previa negociación al efecto, todo ello debido a las peculiaridades del colectivo”.

En este sentido y debido a las peculiaridades del servicio, se acuerda reducir la compensación e incluir como apartado 6 de coeficientes correctores de la jornada, del Acuerdo Específico de la Policía en los siguientes términos:

6.- Se establece el siguiente índice corrector compensatorio, por cada cuatro domingos efectivos completos trabajados, se concederá un día libre de descanso que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo

Además en el Régimen Especial para la Policía Local, tras la modificación operada el 27-10-2022- se establece:

“Distribución y cadencia de la jornada de trabajo

Se establecen las siguientes formas de rotación y cadencia para el cumplimiento de la jornada de trabajo por parte de los miembros del Cuerpo de Policía Local de Collado Villalba.

1. Turno de rotación en mañana, tarde y noche, los policías adscritos a esta forma de rotar lo harán con la siguiente cadencia: en los turnos de mañana y tarde se trabajarán 8 jornadas de lunes a lunes y se libran las otras seis jornadas consecutivas; los Oficiales tendrán la misma cadencia. Cuando la rotación sea en turno de noche se trabajarán 7 jornadas, distribuidas de lunes a domingo y se librarán las otras siete jornadas consecutivas, todo lo anterior salvo, que por cuestiones de la distribución del cuadrante o las necesidades del servicio debidamente motivadas no lo hagan posible. La hora de entrada en turno la mañana será a las 6.00 horas y salida a las 14:30 horas, en cuanto al turno tarde la entrada será a las 13.30 horas y salida a las 22.00 horas. La entrada en el turno de noche será a las 21.45 horas y salida a las 6.15 horas. Cuando en el turno de noche se produzca una baja que previsiblemente pueda ser superior a quince días, se procederá a sustituir por otro, atendiendo al siguiente procedimiento: se pedirá voluntarios para cubrirla, en caso de no haber ninguno se nombrará a uno forzoso, no pudiendo repetir en el año natural.

2. De la realización del turno en horario nocturno para personas mayores de 50 años, se estará a lo establecido en la normativa estatal y autonómica; a los policías u Oficiales que trabajen en este régimen se les aplicará a efectos retributivos el tramo dedicación especial policía local grado I. La rotación será de mañana y tarde, con la siguiente cadencia, se trabajarán 8 jornadas de lunes a lunes y se libran las otras 6 jornadas consecutivas y todo ello según cuadrante. La hora de entrada en turno de mañana será las 6:00 horas y salida a las 14:30 horas, en cuanto al turno de tarde la entrada será a las 13:30 horas y salida a las 22:00 horas

3.- Cadencia de trabajo de los Grupos Gestión Policial y Operativos. Los policías y Oficiales que se adscriban a dichos grupos realizarán la jornada diaria de lunes a viernes por la mañana, la hora de entrada será a las 7.00 horas y la salida a las 14.40 horas. Se librarán los sábados, domingos y festivos.

4. Cadencia de trabajo singular de Grupo Operativo, se establece este tipo de distribución de la jornada de trabajo para poder atender a las especiales características del servicio que

se presten a los ciudadanos. Los policías u oficiales cabos que se adscriban a dichos grupos prestarán su jornada ordinaria por la mañana, siendo la hora de entrada a las 7.00 horas y salida a las 14.40 horas. La cadencia será la siguiente: de lunes a viernes librando los sábados, domingos y festivos. Todo ello, sin perjuicio de que por las necesidades del servicio que surjan puedan prestar sus servicios en horario de tarde y en sábados. Se podrá tener flexibilidad horaria en atención a las necesidades del servicio encomendado.

5. Los Subinspectores tendrán la siguiente distribución de la jornada de trabajo: de lunes a viernes por las mañanas, con flexibilidad en la hora de entrada a partir de las 7.00 horas. Cuando realicen servicios por la tarde atendiendo a las necesidades del servicio, esto es, grandes eventos, dispositivos especiales, etcétera. La hora de entrada por la tarde será a las 13.00 horas con flexibilidad, en todo caso la salida será como máximo a las 22.00 horas.

6. La distribución de la jornada ordinaria de trabajo del Intendente e Inspector, será la siguiente: de lunes a viernes por las mañanas con flexibilidad en la hora de entrada; sábados, domingos y festivos libres”.

SEPTIMO.- En el ejercicio 2023, el personal de policía local que se encuentra adscrito a la jornada diaria de mañana de lunes a viernes con descanso los sábados, domingos y festivos, esto es 26 empleados de Policía Local de Grupos Gestión Policial y Operativos, Grupo Operativo, Subinspectores, Intendente e Inspector percibieron la compensación económica equivalente a 14 horas extraordinarias y festivas conforme a su categoría, por lo días jueves y viernes santo, sábado santo y domingo y 1 enero, 24 ,25 y 31 diciembre.- Testifical- Sra Domínguez y alegaciones no controvertidas.

Esta compensación no se efectúa al personal laboral en las mismas condiciones de jornada.

OCTAVO.- En los respectivos artículos 22 del Acuerdo Colectivo de Funcionarios y del Convenio colectivo del personal laboral, se describen los turnos y horarios de trabajo en el siguiente sentido:

“1.- Se definen los siguientes turnos y horarios de trabajo con carácter general y salvo horarios especiales:

a) Turno de mañana, se considerará turno de mañana el trabajo desarrollado integra o mayoritariamente dentro de la franja horaria entre las 7:00 y las 15:00 horas.

b) Turno de tarde, se considerará turno de tarde el trabajo desarrollado integra o mayoritariamente dentro de la franja horaria entre las 14:00 y las 22:00 horas

c) Turno de noche: se considerará turno de noche el trabajo desarrollado integra o mayoritariamente dentro de la franja horaria entre las 22:00 y las 6:00 horas.

En aquellos casos que se asigne trabajo efectivo de 6:00 a 7:00 horas, se considera que es turno de mañana.

2.- Con carácter general y sin perjuicio de la existencia de horarios especiales para determinados colectivos y áreas, el personal municipal prestará servicios en horario de mañana de 7:30 a 15:00 horas. El horario de atención al público, con carácter general será de 8:30 a 14:00 horas

NOVENO.- En los servicios que presta el personal laboral, se dan turnos rotativos de mañana/tarde, de lunes a domingo y, turnos fijos de mañana o de tarde, turnos de lunes a viernes no rotativos, sin que el Ayuntamiento les aplique la compensación por festivo coincidente con día de descanso con día libre o valor económico de 14 horas extraordinarias

DECIMO.-Se agotó la vía previa.”



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

“Que estimando la demanda interpuesta por UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES – SERVICIOS PÚBLICOS (UGT-SP) contra AYUNTAMIENTO DE COLLADO VILLALBA, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)- SINDICATO UNIÓN DE POLICÍA MUNICIPAL (U.P.M), COLECTIVO PROFESIONAL DE POLICIA MUNICIPAL (C.P.P.M.) debo declarar y declaro el derecho de los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Collado Villalba que presten servicio en régimen de turnos de rotación (Mañanas/tardes/noches, Mañanas/tardes, y turnos de lunes a viernes), a ser compensados con un día de libre disposición por cada festivo coincidente con su descanso semanal, considerándose su disfrute como tiempo efectivo de trabajo y no recuperables, o bien, con el valor económico equivalente a 14 horas extraordinarias y festivas que conforme a su categoría le correspondan, condenándose al Ayuntamiento de Collado Villalba, a estar y pasar por dicha declaración y al resto de demandados.”

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por el Ayuntamiento demandado, formalizándolo posteriormente, y siendo impugnado de contrario por el letrado DON FRANCISCO RODRÍGUEZ ROMO, en nombre y representación de UGT-SP y por la procuradora DOÑA MARTA UREBA ÁLVAREZ-OSSORIO, en nombre y representación de UPM, con asistencia de la letrada DOÑA PAULA RODRÍGUEZ GONZÁLEZ.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 29 de noviembre de 2024, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrada Magistrada-Ponente, se dispuso el pase de los autos a la misma para su conocimiento y estudio, señalándose el día 30 de abril de 2025 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Con amparo en el apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, interesa el recurrente que se añada un segundo párrafo al hecho probado noveno, con la siguiente redacción:

“Sin embargo, si existe personal laboral, adscrito a la concejalía de Deportes que sí tiene reconocida dicha compensación por cuanto presta servicios por un sistema de turnos análogo al de la Policía.”

Para lo que se remite a la prueba testifical, sin tener en cuenta que el recurso de suplicación es extraordinario y no es un recurso de apelación ni una segunda instancia, sino un recurso de objeto limitado, en el que el Tribunal ad quem no puede valorar ex novo toda la prueba



practicada ni revisar el derecho aplicable, sino que debe limitarse a las concretas cuestiones planteadas por las partes, en especial el recurrente, que por ello mismo debe respetar una serie de requisitos formales impuestos por la ley, así la revisión de los hechos probados solamente puede fundarse en la prueba documental o pericial obrante en autos, no siendo susceptible de revisión por la Sala la testifical, habida cuenta de los principios de inmediación e instancia única que rigen el proceso laboral, siendo soberana la juzgadora a quo, en exclusiva, para su valoración, por lo que la adición se rechaza.

SEGUNDO.- Con amparo en el apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social señala el recurrente que coincide con la sentencia en que efectivamente en el caso de que, por aplicación de la Disposición Adicional 2º del CC, nos encontrásemos ante una mejora de materia regulada en el Convenio Colectivo por Acuerdo de ámbito municipal firmado por el Ayuntamiento, se debería aplicar esta mejora al personal municipal laboral en los términos previstos en el Acuerdo debiendo estimarse con ello la demanda ajustada a la literalidad del Acuerdo. Pero entiende que esto no resulta de aplicación, porque no se ha modificado el convenio colectivo, ya que el mismo ya contemplaba la compensación de festivos que coinciden con libranzas del personal que trabaja a turnos, en su artículo 25, párrafo segundo, lo que también se establece en el artículo 25 del Acuerdo Colectivo de funcionarios y lo que se hizo con la modificación que impugna UGT es ampliar la compensación, de forma expresa, al colectivo de policías que no lo tenía así reconocido.

Señala que lo que pide UGT en la demanda es que tal compensación se aplique al personal que trabaja de lunes a viernes, utilizando como argumento que los policías si la tienen, pero no indica que éstos, dentro del sistema de turnos, está incluido el de lunes a viernes, además de turnos de noche y de semana trabajada y semana librada y, también lo tiene el resto del personal que trabaja en sistema de turnos, pero el resto de personal que trabaja de forma fija de lunes a viernes no tiene un sistema de turnos, por lo que, a su juicio, no se les puede aplicar una compensación que es sólo para el que sí tiene ese sistema.

Considera que, conforme al artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, el complemento salarial litigioso es una retribución adicional cuya percepción está vinculada a la efectiva prestación del servicio o tarea a la que se asocia, remitiéndose a la jurisprudencia que cita y alude al artículo 31 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, alegando que la concesión de este complemento salarial que entiende jurídicamente improcedente, generaría un coste inasumible que comprometería los recursos financieros del Ayuntamiento.

TERCERO.- Por la demandante se pone de manifiesto en su escrito de impugnación, que el objeto de este conflicto colectivo es la aplicación de la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Collado Villalba y, conforme a la misma, lo determinante es valorar si el Acuerdo del Pleno de la Corporación de 27 de octubre de 2022 (BOCM nº 143 de 16 de febrero de 2023), por el que entre otras cuestiones se “acuerda la integración de los artículos 21 y 25 del Acuerdo Colectivo, modificación de la jornada, alteración de los tiempos de descanso y compensación de determinados eventos extraordinarios del año”, de aplicación a la policía local, supone una mejora de las materias reguladas en el Convenio Colectivo y, de ser así, si dicho acuerdo tiene que aplicarse al resto de colectivos en idéntica situación, remitiéndose a la fundamentación jurídica de la sentencia y destaca que la alegación del coste inasumible para el Ayuntamiento y la naturaleza jurídica de la compensación, no se plantearon en la instancia, por lo que se trata de cuestiones nuevas que no pueden suscitarse en fase de



recurso y niega que la compensación por festivos en días de libranza se trate de un complemento salarial, dado que no exige necesariamente una compensación económica y, finalmente, alude a lo dispuesto en el artículo 32.2 del Estatuto Básico del Empleado público, que garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral.

CUARTO.- UPM manifiesta que no tiene alegaciones que formular, interesando el dictado de una resolución ajustada a derecho.

QUINTO.- Del inalterado relato de probados, resulta, en esencia, lo siguiente:

1º) El personal laboral del Ayuntamiento está sujeto a distintas jornadas, distinguiéndose dos colectivos:

a) Los que prestan servicios de lunes a viernes en horario fijo de mañana o tarde

b) Los que trabajan en turnos rotativos de mañana y tarde de lunes a domingo.

En ninguno de los dos supuestos el Ayuntamiento aplica una compensación por festivo coincidente con día de descanso.

2º) El convenio colectivo del personal incluido en el ámbito de este conflicto, establece en la Disposición Adicional 2º que *“En caso de mejorarse alguna de las materias reguladas en este Convenio Colectivo por la legislación general o específica aplicable a los empleados públicos o por cualquier acuerdo de ámbito municipal que se firme por este Ayuntamiento, se aplicará esta mejora en los términos previstos en esta legislación o acuerdo”*

3º) Por Acuerdo de Pleno de 27 de octubre de 2022, se modifica el régimen especial por el que se rigen las condiciones de la Policía Local del Ayuntamiento, en los términos que se recogen en el hecho probado sexto, que son los que en este procedimiento se quieren equiparar al personal laboral, por considerarlos una mejora respecto del convenio.

SEXTO.- El artículo 25 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Collado Villalba, dispone en lo que aquí interesa, lo siguiente:

“DESCANSO SEMANAL Y DIARIO

Los empleados públicos tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días ininterrumpidos que como regla general comprenderá el sábado y el domingo.

Los cuadrantes de turnos se expondrán en los tablones de anuncios de las áreas correspondientes para conocimiento de los empleados y a los efectos de conciliación familiar se tendrá conocimiento de los mismos. El personal afectado por este sistema de trabajo, conocerá sus cuadrantes anuales de turnos para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo antes del 30 de noviembre, a los efectos de organizar para el año venidero su vida personal y familiar. Los días festivos que coincidan con los días de descanso semanal del personal que trabaja en régimen de turnos, serán compensados con un día de libre disposición por cada festivo coincidente, considerándose su disfrute como tiempo efectivo de trabajo y no recuperables, o bien, con el valor económico equivalente a 14 horas extraordinarias y festivas que conforme a su categoría le corresponda. Los domingos serán compensados: por cada dos domingos, se concederá un día de descanso.



Lo/as empleados/as público/as que trabajen a turnos en los que estén incluidos sábados y/o domingos, no trabajaran dos fines de semana consecutivos, salvo en casos excepcionales y acordados voluntariamente con el trabajador. Se exceptúa de lo anterior lo/as empleados/as público/as que hayan sido contratado/as para trabajar los fines de semana.”

Y el citado acuerdo que fundamenta el presente conflicto, se remite a la alteración de los tiempos de descanso y compensación de determinados eventos extraordinarios, y establece que *“Los Funcionarios del Cuerpo de Policía Local de Collado Villalba adscritos al régimen de turnos de rotación (Mañanas/tardes/noches, Mañanas/tardes, turnos de lunes a viernes) por los días festivos que coincidan con los días de descanso semanal del personal que trabaja bajo esta cadencia, serán compensados con un día de libre disposición por cada festivo coincidente, considerándose su disfrute como tiempo efectivo de trabajo y no recuperables, o bien, con el valor económico equivalente a 14 horas extraordinarias y festivas que conforme a su categoría le corresponda”*, de manera que, para que la compensación tenga lugar, son necesarios dos requisitos:

1º) Que se trate de personal que trabaja en régimen de turnos de rotación

2º) que el descanso semanal que la persona trabajadora tuviera preestablecido coincida con un festivo.

SÉPTIMO.- La juzgadora a quo considera que de la redacción del acuerdo para los policías locales, que acabamos de transcribir, *“resulta una diferencia, pues mientras que en el Acuerdo de Colectivo de Funcionarios y el Convenio Colectivo de personal laboral la compensación con un día de libre disposición por cada festivo coincidente con los días de descanso semanal del personal lo es para el que trabaja en régimen de turnos, sin mayor especificación de en qué consiste el régimen de turnos; por su parte el Régimen Especial de PL determina que la compensación es para los policías adscritos al régimen de turnos de rotación (Mañanas/tardes/noches, Mañanas/tardes, turnos de lunes a viernes) por los días festivos que coincidan con los días de descanso semanal del personal que trabaja bajo esta cadencia.”*

Siendo por tanto crucial atender a la doctrina unificada de nuestro Tribunal Supremo, respecto del trabajo a turnos, por todas, sentencia de 23-02-2024, nº 348/2024, rec. 2012/2021:

“La STS de 25 de octubre de 2002, rcud 4005/2001, que cita la sentencia recurrida, resuelve otro debate que afecta al artículo 23.1 a) ET, y lo que en este precepto debe entenderse como trabajo a turnos, haciendo una interpretación del mismo en relación con el artículo 36.3 ET. En dicha sentencia, y tras recoger el mandato de este último precepto, se dice que: “Conjugando esas notas extraídas de la literalidad de la norma con el significado del vocablo turnar, como equivalente a alternar con una o más personas en el repartimiento de una cosa o en el servicio de algún cargo, cabe concluir afirmando que el sentido de las normas citadas permite subsumir en el supuesto que contemplan, tanto el sistema de trabajo a turnos consistente en la ocupación de manera sucesiva en los mismos puestos de trabajo a distintos trabajadores, como el caso de que se adscriban de manera permanente a los trabajadores a cada uno de los turnos que se puedan haber establecido, sin la obligación de rotar”. Doctrina reiterada en la STS de 6 de julio de 2006, rcud 1861/2005.

3. Como se ha dicho anteriormente, la cuestión sobre las que nos debemos pronunciar es si una trabajadora que presta servicios para el Ministerio demandado en un Museo, en horario de tarde de lunes a sábado desde las 15:00 h a 21:00 h, con excepción de los martes, día en que



cierra el Museo y los domingos alternos en turno de mañana de 9:00 h a 14:00 h, tiene derecho a percibir el complemento de turnicidad que contempla el convenio colectivo aquí aplicable.

Y la solución que debe otorgarse al caso no es la que ha dado la sentencia recurrida, sino la de la sentencia de contraste. En efecto, la distribución de la jornada en el horario antes indicado no puede calificarse como trabajo a turnos que genera el complemento de turnicidad al que se refieren la norma estatutaria y el Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

La consideración del trabajo como trabajo a turnos, que puede generar el derecho al complemento de turnicidad, implica la concurrencia de una serie de condiciones: una, que un mismo puesto de trabajo se ocupe de manera sucesiva por diferentes trabajadores; y, otra, que el trabajador deba prestar el servicio en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. Este último elemento no concurre en el caso que nos ocupa, porque las horas asignadas son siempre las mismas, no integrándose la demandante en ninguna de las modalidades que prevé el convenio colectivo. Y a tal efecto, no podríamos tener en consideración como prestación de servicios en horas diferentes el hecho de que el trabajador preste servicios los domingos y festivos en otras horas ya que esa circunstancias es valorada por el convenio para atribuir otra modalidad de complemento de turnicidad (A1, B1 y C1) que exige de la existencia de alguna de las otras previas (A, B y C); esto es, la turnicidad a la que atiende el complemento requiere que de martes a sábado el trabajador tenga una prestación de servicios en horarios diferentes, nada de lo cual es el caso de la trabajadora, aquí parte recurrida.”

Doctrina conforme a la cual, los trabajadores con jornada de lunes a viernes, no trabajan a turnos, sino siempre en el mismo horario y nunca trabajan sábados ni domingos que son los días de descanso que, como consecuencia les corresponden, y, por tanto nunca van a tener que prestar servicios en fin de semana ni tampoco en festivo, porque no tienen obligación de trabajar los días no laborables establecidos que haya de lunes a viernes y, consecuentemente, en ningún caso se va a dar el supuesto que se contempla en el Acuerdo de los funcionarios del Cuerpo de Policía Local, que hemos transcrito, por lo que consideramos que el acuerdo adoptado para los policías locales, nada añade a lo ya establecido en el convenio, no suponiendo una mejora para estos trabajadores.

Por tanto, el acuerdo sería únicamente de aplicación a los trabajadores que sí turnan de lunes a domingos, fijándose previamente el día de descanso semanal que les corresponde, supuesto en el que, si este día que se había establecido coincide con un festivo, la persona trabajadora tendrá derecho, al igual que los policías locales, a ser compensado con un día de libre disposición, considerándose su disfrute como tiempo efectivo de trabajo y no recuperable, o bien, con el valor económico equivalente a 14 horas extraordinarias y festivas que conforme a su categoría le corresponda, lo que, como hemos visto, ya reconoce el convenio colectivo.

En corolario, la estimación de la demanda para ambos colectivos, tanto los que trabajan de lunes a viernes como los que lo hacen de lunes a domingo, no es sino un brindis al sol, dado que los primeros, por una parte no cumplen con el requisito de trabajar a turnos y, por otra, nunca van a encontrarse en el supuesto de hecho que da lugar a la compensación y si puntualmente tuvieran que trabajar en domingo o festivo ya tienen derecho a la compensación, y los segundos, que sí cumplen con el requisito de trabajar a turnos, tienen ya reconocido convencionalmente el derecho que reclaman.



Lo que no pueden pretender las personas trabajadoras que trabajan de lunes a viernes es que si un festivo cae en día laborable y no lo trabajan se les compense además con otro día libre porque ni esto es lo pactado para los policías locales ni puede compensarse lo que no se ha omitido.

OCTAVO.- Cuestión distinta es que, tal y como se declara probado, el Ayuntamiento no aplica al personal laboral que trabaja en turnos de lunes a domingo la compensación por festivo coincidente con días de descanso de un día libre o el valor económico de 14 horas extraordinarias, lo que supondría un incumplimiento de una obligación convencionalmente establecida, teniendo ya reconocido ese derecho las personas trabajadoras que, lógicamente, pueden reclamarlo cuando se les niegue tal compensación.

Hemos de tener en cuenta que, según el escrito de demanda, lo que motiva la misma es que a los, veintiséis empleados de grupos de gestión y operativos, subinspectores, intendente e inspector de la policía local con jornada de lunes a viernes, percibieron la compensación económica equivalente a 14 horas extraordinarias por los días jueves, viernes, sábado y domingo de la Semana Santa, así como 1 de enero, 24, 25 y 31 de diciembre, y efectivamente se declara probada esta compensación, lo que hace presuponer, aunque no se dice, que prestaron servicios en esos días, porque, conforme a la regulación de la jornada de trabajo de estos colectivos, como se transcribe en el hecho probado sexto, no tienen que trabajar domingos ni festivos, de manera que para generar el derecho a descansar en sustitución de estos días, es ineludible que los hayan trabajado previamente y hayan de ser compensados por ello, porque de no haber sido así, se habría producido un abono indebido y un enriquecimiento injusto.

Por lo que en fin, la redacción del acuerdo alcanzado para la Policía Local, únicamente alcanza sentido cuando aquellos que trabajan de lunes a viernes, puedan realizar jornadas superiores concentradas, trabajando, como dice el recurrente, semana sí, semana no, de manera que haya semanas de las que no trabajan en las que pueda existir un festivo que diera lugar a que en las sí trabajadas se produjera un exceso horario que habría que compensar, lo que no queda claro en la sentencia pero sí que no es este el supuesto del personal laboral del Ayuntamiento que presta servicios todas las semanas de lunes a viernes y no trabaja ningún domingo ni festivo, por lo que, repetimos, ninguna compensación procede cuando dentro de esos días coincida alguno, porque no va a trabajarlo y si, por cualquier circunstancia lo hiciera, tiene ya reconocido el derecho a tal compensación.

NOVENO.- Sentado lo anterior hemos de concluir que el Acuerdo de Pleno de 27 de octubre de 2022, por el que se modifica el régimen especial por el que se rigen las condiciones de la Policía Local del Ayuntamiento, no supone una mejora respecto de la regulación ya existente en el convenio colectivo del personal laboral y el petitum de la demanda y su estimación no añade derecho alguno a los ya reconocidos por ese convenio colectivo a las personas trabajadora incluidas en el ámbito del presente conflicto colectivo, ni tampoco la sentencia amplía ni modifica tales derechos, en tanto deja claro que tendrían el derecho a la mejora, si se hubiera producido, y también que para la compensación es necesario que el festivo haya coincidido con un día previamente establecido como de descanso semanal, por lo que dado que el recurso se interpone frente al fallo de la sentencia y en tanto ésta no da lugar a ningún otro derecho, no es necesaria ni procede su revocación, sin perjuicio de que consideremos que el pleito hubiera sido totalmente prescindible.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,



FALLAMOS

Que desestimamos el Recurso de Suplicación número 1133/2024 formalizado por la procuradora DOÑA MARÍA DOLORES ÁLVAREZ MARTÍN, en nombre y representación del AYUNTAMIENTO DE COLLADO VILLALBA, con asistencia del letrado DON TOMÁS GONZÁLES GARCÍA, contra la sentencia número 258/2024 de fecha 24 de junio, dictada por el Juzgado de lo Social nº 27 de los de Madrid, en sus autos número 868/2023, seguidos a instancia de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES – SERVICIOS PÚBLICOS (UGT-SP) frente al recurrente, la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), el SINDICATO UNIÓN DE POLICÍA MUNICIPAL (UPM) y el COLECTIVO PROFESIONAL DE POLICÍA MUNICIPAL (CPPM), por conflicto colectivo, confirmamos dicha sentencia y condenamos al recurrente al pago de los honorarios de los letrados de la parte recurrida en cuantía de 100 euros más IVA a cada uno de ellos.

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

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

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

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. 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 Público 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 2827-0000-00-1133-24 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez 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 (art.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 DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. 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 2827-0000-00-1133-24.

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

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

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

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



Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia Suplicación desestimatoria firmado electrónicamente por VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN (PON), MARIA ISABEL SAIZ ARESES , SUSANA MARIA MOLINA GUTIERREZ