



Sección: REY

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL

Plaza de San Agustín N°6  
Las Palmas de Gran Canaria

Teléfono: 928 32 50 06

Fax.: 928 32 50 36

Email: socialtsj.lpa@justiciaencanarias.org

Órgano origen:

Rollo: Conflicto colectivo

Nº Rollo: 0000006/2013

NIG: 3501634420130000010

Materia: Modificación cond colectiva

Resolución: Sentencia 000741/2016

Intervención:

Demandante

Demandado

Demandado

Demandado

Demandado

Demandado

Demandado

Interviniente:

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA

UGT

CCOO CANARIAS

INTERSINDICAL CANARIA

SINDICATO DE EMPLEADOS PUBLICOS DE CANARIAS (SEPCA)

FRANCISCO FERNANDO ESCRICH

ESTEBAN

FILIBERTO RODRIGUEZ SANTANA

Abogado:

Ilmos./as Sres./as

Presidente

D./D<sup>a</sup>. HUMBERTO GUADALUPE HERNÁNDEZ

Magistrados

D./D<sup>a</sup>. MARÍA JESÚS GARCÍA HERNÁNDEZ

D./D<sup>a</sup>. IGNACIO DUCE SÁNCHEZ DE MOYA (Ponente)

En Las Palmas de Gran Canaria, a 31 de agosto de 2016.

ha pronunciado

**EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente:

**SENTENCIA**

En los autos de juicio 0000006/2013, seguidos ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias iniciados por la Letrada del Servicio Jurídico del Gobierno de Canarias, contra los sindicatos UGT, CCOO CANARIAS, INTERSINDICAL CANARIA, SINDICATO DE EMPLEADOS PUBLICOS DE CANARIAS (SEPCA), y el Comité Intercentros de la Comunidad Autónoma de Canarias, versando dicha demanda sobre Conflicto Colectivo.

Es Ponente, el Ilmo. Sr.D. IGNACIO DUCE SÁNCHEZ DE MOYA, quien expresa el criterio de la Sala.

**ANTECEDENTES DE HECHO**





**PRIMERO.-** Con fecha 20-2-2013 tuvo entrada en esta Sala, mediante turno de reparto, demanda de conflicto colectivo interpuesta por la Letrada del Servicio Jurídico del Gobierno de Canarias contra los Sindicatos UGT, CCOO Canarias, Intersindical Canaria (IC), Sindicato de Empleados Públicos de Canarias ( SEPCA), y el Comité Intercentros de la Comunidad Autónoma de Canarias, cuyo suplico fue como sigue:

*“**SUPlico A LA SALA** tenga por presentado este escrito con su copia y documentos que se acompañan, se sirva admitirlo y, en su mérito, por promovida demanda de conflicto colectivo, y seguido que fuere el procedimiento de sus restantes trámites legales, dicte en su día sentencia en la que declare que la medida adoptada por la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, sus organismos autónomos y entidades de derecho público con presupuesto limitativo respecto al personal laboral indefinido y temporal a su servicio en lo que la reducción de jornada laboral y salario en un 20% durante el ejercicio 2013 se refiere, es ajustada a derecho, por cuanto ha sido adoptada en cumplimiento del mandato legal contenido en la DA 57º de la Ley 10/2012, den 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013, de conformidad con las razones expuestas con anterioridad”.*

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda mediante decreto de 18-3-2013, se señaló para juicio la audiencia del día 9-4-2013.

**TERCERO.-** La vista fue suspendida mediante providencia de 8-4-2013 al haberse dictado Acuerdo por el Gobierno de Canarias dejando sin efecto la modificación de la jornada y el salario del personal de la Comunidad Autónoma al que se refería el conflicto colectivo; a fin de que por la Administración demandante se manifestase si continuaba con su demanda.

**CUARTO.-** Mediante escrito presentado por la Letrada del Servicio Jurídico del Gobierno de Canarias se acompañó copia de la resolución de la Secretaría General de la Presidencia del Gobierno de 5-4-2013, por la que se disponía la publicación del Acuerdo del Gobierno de Canarias de 4-4-2013 dejando sin efecto la reducción de jornada de trabajo y proporcional de retenciones de los funcionarios interinos y del personal laboral indefinido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y temporal prevista en la Disposición Adicional 57ª de la ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2013. Asimismo manifestaba su interés por continuar el procedimiento.

**QUINTO.-** Con fecha 22-4-2013 se dictó providencia señalando para juicio la audiencia del día 28-5-2013, en que tuvo lugar, con el resultado que obra en autos.

**SEXTO.-** Con fecha 2-7-2013 se dictó providencia mediante la que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del Estatuto de Autonomía de Canarias, en relación con el artículo 35.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional y con suspensión del plazo para dictar sentencia, se confirió a las partes y al Ministerio Fiscal el término común de diez días para que pudiesen alegar cuanto desearan sobre la pertinencia o no de plantear cuestión de inconstitucionalidad en relación con la Disposición Adicional 57ª de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, del Parlamento de Canarias, así como sobre el fondo de aquella, por vulneración del artículo 14 de la Constitución.

**SÉPTIMO.-** Dicho trámite fue evacuado por el Ministerio Fiscal mediante escrito presentado el día 5-7-2013; por el Sindicato de Empleados Públicos de Canarias ( SEPCA) el día 19-7-2013; por CCOO, el día 22-7-2013, y por la Letrada del Servicio Jurídico del Gobierno de Canarias, el día 25-7-7-2013.

**OCTAVO.-** Con fecha 11-12-2013 la Sala dictó auto cuya parte dispositiva fue como sigue:





" Que con suspensión del proceso de conflicto colectivo interpuesto por la Letrada del Servicio Jurídico del Gobierno de Canarias contra los Sindicatos UGT, CCOO, Intersindical Canaria (IC), Sindicato de Empleados Públicos de Canarias ( SEPCA) y el Comité de Intercentros de la Comunidad Autónoma de Canarias, debemos plantear como planteamos cuestión de inconstitucionalidad en relación con la Disposición Adicional 57ª de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias, del siguiente tenor literal:

*"1.-Durante el ejercicio 2013 la jornada de trabajo del personal funcionario interino, del personal laboral indefinido que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y del personal laboral temporal, incluidos en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, de sus organismos autónomos y entidades de Derecho público con presupuesto limitativo, se reduce en un 20 por 100, reduciéndose en el mismo porcentaje sus retribuciones, por razones de contención del gasto público y con la finalidad de mantener el empleo público.*

*La reducción anterior será de aplicación al personal señalado, sin perjuicio de las reducciones de jornada que, por aplicación de normas legales, reglamentarias o convencionales, se encuentre disfrutando a título individual.*

*2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el personal con jornada de trabajo a tiempo parcial inferior a veinticinco horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual experimentará una reducción de jornada de un 10 por 100, reduciéndose en el mismo porcentaje sus retribuciones.*

*3. El Consejo de Gobierno, a propuesta de las consejerías de Presidencia, Justicia e Igualdad y Economía, Hacienda y Seguridad, podrá aprobar las medidas necesarias para minorar o dejar sin efecto la reducción de jornada de trabajo y proporcional de retribuciones prevista en esta disposición.*

*4. La presente disposición adicional no se aplicará al personal al servicio de los órganos judiciales y fiscales de la Administración de Justicia, al personal docente no universitario ni al personal funcionario, laboral y estatutario que presta servicios en las gerencias y centros de salud del Servicio Canario de la Salud, ni al personal de Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia que presta servicios en la red transfusional y bancos de sangre".*

*Entendemos que dicha norma legal vulnera el principio de igualdad consagrado en el art. 14 de la constitución al establecer condiciones de trabajo diferentes y hacer de peor condición al personal laboral indefinido que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y al personal laboral temporal, en relación con el personal laboral fijo, mediante la imposición, exclusivamente a aquellos, de una reducción del 20% de su jornada y de sus retribuciones por razones de contención del gasto público y con la finalidad de mantener el empleo público, extensivo al personal con jornada de trabajo a tiempo parcial inferior a 25 horas semanales, en las condiciones allí establecidas.*

*Elévese la presente cuestión de inconstitucionalidad al Tribunal Constitucional junto con los autos, incluyendo las alegaciones de las partes y del Ministerio Fiscal."*

**NOVENO.-** Mediante escrito presentado el día 30-1-2014 por CCOO Canarias, se solicitó la adopción de medidas cautelares, lo que fue desestimado por auto de 4-2-2014.





**DÉCIMO.-** Mediante providencia del Pleno de Tribunal Constitucional de 2-12-2014 se admitió a trámite la cuestión de inconstitucionalidad planteada, permaneciendo suspendido el proceso.

**UNDÉCIMO.-** Con fecha 14-4-2016 el Pleno del Tribunal Constitucional dictó la sentencia 7/2016 cuyo fallo fue como sigue:

*" Estimar la presente cuestión de inconstitucionalidad y, en consecuencia, declarar inconstitucional y nula la Disposición Adicional 57ª de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013 en la parte de la misma que se refiere al personal laboral indefinido y al personal laboral temporal, lo que conlleva la nulidad e inconstitucionalidad del inciso contenido en su rubrica " y del personal laboral indefinido y temporal " y la del inciso " del personal laboral indefinido que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y del personal laboral temporal " contenido en su apartado 1. "*

### **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** Con fecha 10-1-2013 el Director General de la Función Pública de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias dictó las siguientes Instrucciones para la aplicación de lo previsto en la Disposición Adicional 57ª de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013:

*"La Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013 (B.O.C. número 254, de 31 de diciembre), establece en su Disposición Adicional Quincuagésimo séptima lo siguiente:*

***"Quincuagésimo séptima.- Reducción de la jornada de trabajo de los funcionarios interinos y del personal laboral indefinido y temporal del ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias.***

*1. Durante el ejercicio 2013 la jornada de trabajo del personal funcionario interino, del personal laboral indefinido que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y del personal laboral temporal, incluidos en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias de sus organismos autónomos y entidades de Derecho público con presupuesto limitativo, se reduce en un 20 por 100, reduciéndose en el mismo porcentaje sus retribuciones, por razones de contención del gasto público y con la finalidad de mantener el empleo público.*

*La reducción anterior será de aplicación al personal señalado, sin perjuicio de las reducciones de jornada que, por aplicación de normas legales, reglamentarias o convencionales, se encuentre disfrutando a título individual.*

*2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el personal con jornada de trabajo a tiempo parcial inferior a veinticinco horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual experimentará una reducción de jornada de un 10 por 100, reduciéndose en el mismo porcentaje sus retribuciones.*

*3. El Consejo de Gobierno, a propuesta de las consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad y Economía, Hacienda y Seguridad, podrá aprobar las medidas necesarias para minorar o dejar sin efecto la reducción de jornada de trabajo y proporcional de retribuciones prevista en esta disposición.*

*4. La presente disposición adicional no se aplicará al personal al servicio de los órganos judiciales y fiscales de la Administración de Justicia, al personal docente no universitario ni al*





*personal funcionario, laboral y estatutario que presta servicios en las gerencias y centros de salud del Servicio Canario de la Salud, ni al personal del Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia que presta servicios en la red transfusional y bancos de sangre."*

*Se establece, por tanto, una reducción de jornada y proporcional de retribuciones, de carácter coyuntural, que será de aplicación durante el ejercicio 2013 en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, de sus organismos autónomos y entidades de Derecho público con presupuesto limitativo, que responde a razones de contención del gasto público y con la finalidad de mantener el empleo público.*

*La aplicación de esta medida, por otra parte, deberá efectuarse dentro del marco normativo establecido en virtud del Decreto 78/2007, de 18 de abril, por el que se fija la jornada y el horario de trabajo del personal al servicio de la Administración Pública de Canarias y se establece el sistema de gestión de los mismos.*

*Así mismo, habiéndose iniciado en el ámbito de esta Administración autonómica el proceso negociador que permita la determinación de los horarios de trabajo aplicables durante 2013, teniendo en cuenta lo previsto, con carácter básico en la Disposición Adicional Septuagésimo primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos General del Estado para el año 2012, conforme a la cual "... la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual ", procede que, en tanto no se culmine el citado proceso negociador, las presentes instrucciones se adecúen, en el establecimiento de los horarios resultantes de la reducción de jornada legalmente establecida, al actual marco normativo de esta Administración autonómica, constituido básicamente por el ya citado Decreto 78/2007, de 18 de abril, y las Instrucciones de 28 de junio de 2011, de esta Dirección General, dictadas para la aplicación del mismo, tras su modificación mediante el Decreto 55/2011, de 4 de marzo.*

*Dado que la reducción de jornada establecida por la citada Disposición Adicional Quincuagésimo séptima de la Ley 10/2012 resulta de aplicación con efectividad del 1 de enero de 2013, por las Secretarías Generales Técnicas de los distintos Departamentos y órganos equivalentes de los distintos Organismos Autónomos deberán adoptarse las medidas que en cada caso procedan para garantizar, tanto su aplicación efectiva, como el adecuado funcionamiento de los servicios, correspondiendo a esta Dirección General el establecimiento de los criterios aplicables a fin de garantizar la necesaria homogeneidad en la actuación de la totalidad de los Departamentos y Organismos a los que se encuentra adscrito el personal al que le resulta de aplicación.*

*Vistas las disposiciones de aplicación, con el fin de lograr una actuación eficaz y homogénea por parte de las unidades administrativas responsables de la gestión de recursos humanos, y en el ejercicio de las competencias en materia de organización de la Función Pública, atribuidas a este Centro Directivo en virtud del artículo 50 del Reglamento Orgánico de la Consejería de Presidencia , Justicia e Igualdad, aprobado por Decreto 331/2011, de 22 de diciembre, se dictan las siguientes*

#### **INSTRUCCIONES**

##### **Primera.- Ámbito de aplicación.**

*La reducción de jornada y proporcional de retribuciones regulada en la Disposición Adicional Quincuagésimo séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos General de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013 ( BOC número 254, de 31 diciembre ), será*





de aplicación al personal funcionario interino, al personal laboral indefinido que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y al personal laboral temporal, incluidos en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, de sus organismos autónomos y entidades de Derecho público con presupuesto limitativo.

Dicha resolución se aplicará a los colectivos afectados cualquiera que sea el Capítulo de Gastos o proyecto Presupuestario con cargo al que se financie el coste de las respectivas relaciones de carácter estatutario, o laboral, incluido el personal afecto a Proyectos cofinanciados, y con independencia de cual sea la modalidad de la contratación.

Queda expresamente excluido de su ámbito de aplicación el personal al servicio de los órganos judiciales y fiscales de la Administración de Justicia, el personal docente no universitario y el personal funcionario, laboral y estatutario que presta servicios en las gerencias y centros de salud del Servicio Canario de la Salud, así como el personal del Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia que presta servicios en la red transfusional y bancos de sangre.

En lo que se refiere al personal docente no universitario excluido del ámbito de aplicación de la Disposición Adicional Quincuagésimo séptima de la Ley 10/2012, queda comprendido en el mismo, tanto el adscrito a la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad como el personal de las Escalas de Profesores Numerarios Profesional Marítimo Pesquera adscrito a los Centros de Formación Profesional dependientes de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Aguas.

Tampoco resulta de aplicación lo previsto en la citada Disposición Adicional al personal destinado al sostenimiento de las funciones y servicios delegados a los Cabildos Insulares.

#### **Segunda.- Jornada.**

1. Con carácter general, los empleados públicos a los que resulta de aplicación la citada reducción de jornada y retribuciones, deberán realizar a lo largo de la semana la siguiente jornada laboral, de acuerdo con lo que determine la relación de puestos de trabajo:

a) El personal laboral afectado por la medida (personal laboral indefinido que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y personal laboral temporal), así como los funcionarios interinos que ocupen puestos de trabajo con Jornada Normal, deberán cumplir una jornada semanal de 30 horas, con una jornada media de 6 horas diarias.

b) En el caso de funcionarios interinos con Jornada Especial, la jornada semanal será de 32 horas, con una jornada media de 6 horas y 24 minutos diarios.

2. No obstante lo anterior, a solicitud de los interesados, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el citado personal podrá acumular toda la reducción de jornada en un solo día de la semana, de forma que se pueda dar cumplimiento a la jornada semanal mediante la concentración de la actividad laboral en cuatro días semanales, debiendo seguirse a tal efecto el procedimiento establecido en la Instrucción Cuarta.

En esta modalidad, el personal cuya jornada semanal durante el año 2013 sea de 30 o 32 horas, podrá dar cumplimiento de dicha jornada mediante la distribución del número total de horas a realizar entre los restantes días de la semana, de acuerdo con las limitaciones derivadas de lo previsto en el apartado 4º de esta Instrucción. Tratándose de funcionarios interinos, en estos supuestos, y con carácter general, deberá completarse una jornada diaria de 8 horas a fin de poder dar cumplimiento a la jornada semanal de 32 horas.





3. El personal con jornada de trabajo a tiempo parcial inferior a veinticinco horas semanales de trabajo efectivo, cuya jornada en cómputo anual experimentara una reducción de un diez por ciento, reduciéndose en el mismo porcentaje sus retribuciones sólo podrá hacer uso de la posibilidad de acumulación a que se refiere el apartado anterior en supuestos excepcionales, y siempre que las necesidades del servicio queden suficientemente garantizadas.

4. La reducción de jornada en el porcentaje que en cada caso corresponda, implicará la simultánea y correlativa reducción proporcional de todos los aspectos que se regulan por unidad de tiempo y que están vinculados a la jornada de trabajo.

Así, tratándose de funcionarios interinos, personal laboral indefinido que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y personal laboral temporal cuya jornada ha quedado reducida en un 20 %, resultará que;

- La jornada mínima diaria (que con carácter general es de 6 horas diarias durante todo el año, salvo el periodo de verano y otras dispensas), pasa a ser de 4 horas y 48 minutos.

- La jornada máxima diaria (que con carácter general está fijada en 10 horas, de 7,00 a 17,00 horas), pasa a ser de 8 horas.

- El periodo de cortesía sobre el horario fijado, que no supone incumplimiento de Jornada pasa de las 2 horas y 30 minutos establecido con carácter general a tener una duración máxima de dos horas.

- La pausa durante la jornada de trabajo, computable como de trabajo efectivo, que con carácter general tiene una duración máxima de 25 minutos, pasará a tener una duración máxima de 20 minutos.

- La parte fija del horario experimentará igual reducción proporcional, en los términos que se señala en la siguiente Instrucción.

#### **Tercera.- Flexibilidad horaria.**

La aplicación de la reducción de jornada de trabajo de los empleados públicos afectados por la Disposición Adicional Quincuagésimo séptima de la Ley 10/2012, deberá compatibilizarse, salvo limitaciones derivadas de la necesidad de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios, con el derecho de los empleados públicos a disfrutar de un horario flexible, en los términos previstos en el Decreto 78/2007, de 18 de abril, por el que se fija la jornada y el horario de trabajo del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y se establece el sistema de gestión de los mismos.

A estos efectos deberá tenerse en cuenta que la parte fija del horario (a realizar en la franja horaria comprendida entre las 9,00 y las 14,00 horas) se reducirá en la misma proporción que la experimentada por la jornada y las retribuciones. Así, tratándose de personal cuya jornada se reduce en un 20%, la parte fija del horario, que con carácter general es de veinticinco horas semanales, a razón de cinco horas diarias a realizar en la franja horaria antes indicada, pasa a tener una duración de veinte horas semanales, a razón de cuatro horas diarias, de lunes a viernes.

#### **Cuarta.- Procedimiento para la determinación individual de la distribución de la jornada semanal en los supuestos de acumular la reducción en un solo día de la semana.**

1. Los empleados públicos que, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la





*Instrucción Segunda, opten por acumular toda la reducción de jornada en un solo día de la semana, concentrando su actividad laboral en el resto de los días, deberán solicitar expresamente esta acumulación, cuya autorización por el titular de cada Centro Directivo u órgano competente de cada Organismo Autónomo o Entidad de Derecho Público con presupuesto limitativo, estará subordinada a las necesidades de servicio.*

*2. La tramitación de estas solicitudes se efectuará a través de Sistema Integral de Control Horario (SICHO), de acuerdo con el siguiente procedimiento:*

*2. 1. Mensualmente, y con una antelación mínima de ocho (8) días al primer lunes del mes natural a que se refiera la solicitud, deberá generarse en SICHO la oportuna incidencia periódica en relación con la totalidad de las semanas cuyo inicio se produzca en el correspondiente mes, indicando el concreto día de la semana en el que se solicita acumular la reducción.*

*2.2. La citada incidencia, disponible en la pestaña de "Permisos e incidencias" del aplicativo, bajo la denominación "Acumulación reducción Jornada D.A 1. 57" I. 10/2012 ", deberá ser validada por el responsable de la Unidad a que esté adscrito el empleado, y autorizada por el órgano competente con carácter previo al inicio del periodo a que va referida su aplicación.*

*2,3. Autorizada la acumulación de la reducción de jornada, durante el día en el que se haya producido la misma, no se exigirá al empleado el cumplimiento de jornada alguna (ni mínimo diario, ni cumplimiento de la parte fija del horario). No obstante lo anterior, cuando por necesidades del propio Servicio, porque al empleado le resulte preciso para completar la jornada semanal o por otra causa debidamente justificada el empleado realizase parte de su jornada durante el expresado día, el tiempo de trabajo computará a efectos de cumplimiento de la jornada semanal. En estos supuestos el tiempo de trabajo efectivo en tales días no podrá ser inferior a dos horas.*

***Quinta.- Especialidades del personal que presta servicios en centros docentes.***

*Respecto del personal afectado por la medida que preste sus servicios en centros docentes. la reducción de jornada, que en todo caso deberá efectuarse de forma que quede garantizado el normal funcionamiento de los servicios, deberá concentrarse preferentemente durante los periodos no lectivos, en los términos en que se determine por las Consejerías de Educación,*

*Universidades y Sostenibilidad y de Agricultura. Ganadería, Pesca y Aguas, en sus respectivos ámbitos, a cuyo efecto se tomará como referencia para garantizar el efectivo cumplimiento de la jornada la duración de la misma en cómputo mensual o anual, según proceda.*

***Sexta.- Resoluciones de nombramiento de funcionarios interinos que se produzcan a lo largo del año 2013, durante la vigencia de la D.A 57ª de la Ley 10/2012.***

*Las Resoluciones por las que, en los supuestos previstos en el artículo 53 de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la C.A.C. para 2013, se proceda al nombramiento de funcionarios interinos durante la vigencia de la DA. 57ª de la citada Ley, deberán incorporar la referencia expresa a que, por aplicación de la misma, durante el año 2013 o. en su caso, hasta que por el Gobierno de Canarias se haga uso de la facultad conferida al mismo en virtud del número 3 de la citada Disposición Adicional, la jornada de trabajo vigente en la Administración autonómica queda reducida en un 20%, quedando reducidas en el mismo porcentaje sus retribuciones.*





**Séptima.- Forma de las contrataciones de Personal Laboral Temporal o de Personal Laboral Indefinido que se formalicen a lo largo del año 2013, durante la vigencia de la D.A 57ª de la Ley 10/2012.**

*Todas las contrataciones de personal laboral temporal que, al amparo de las previsiones contenidas en los artículos 51 y 52 de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre de Presupuestos Generales de la C.A.C. para 2013, o en su caso las que deriven de la ejecución de resoluciones judiciales firmes que declaren el carácter indefinido no fijo de plantilla de una relación laboral, se formalicen durante la vigencia de la D.A. 57ª de la citada Ley, deberán incorporar a su clausulado, en los apartados de Jornada y Retribuciones, la remisión a una Adenda a dicho contrato, que deberá suscribirse simultáneamente al mismo del que forma parte, y en la que quedará claramente establecidas las condiciones de jornada y retribuciones que serán de aplicación durante el año 2013 o, en su caso, hasta que por el Gobierno de Canarias se haga uso de la facultad conferida al mismo en virtud del número 3 de la citada Disposición Adicional.*

*A tales efectos, por esta Dirección General de la Función Pública se determinará y comunicará el contenido mínimo que deberá reflejarse en las Adendas que se incorporarán a las citadas contrataciones.*

**Octava.- Aplicación en nómina de las reducciones de retribuciones derivadas de la aplicación de la D.A. 57ª de la Ley 10/2012.**

*Las reducciones de la jornada de lo previsto en la D.A 57ª de la Ley 10/2012 deberán tener inmediato reflejo en las nóminas de los empleados públicos afectados por la misma a partir del mes de enero en curso. "*

**SEGUNDO.-** Por Acuerdo del Gobierno de Canarias adoptado en sesión de 4-4-2013 y al amparo de la misma Disposición Adicional 57ª de la Ley 10/2012 citada, se dejó sin efecto la reducción de jornada y proporcional de retribución de los funcionarios interinos y del personal indefinido declarado por resolución judicial o administrativa y temporal del ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, cuyo Acuerdo surtía efectos desde el día 1-5-2013.

El Acuerdo fue incorporado a la Resolución de la Secretaría General de la Presidencia del Gobierno de 5-4-2013, publicada en el BOC nº 66, de 8-4-2013.

**TERCERO.-** Según certificación de la Jefe de Unidad de Recursos Humanos y Relaciones Sindicales de la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias, unida a la demanda, el número de empleados laborales indefinidos y temporales afectados por la norma ascendió a 3.345.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, se hace constar que los anteriores hechos, declarados expresamente probados, se deducen de los siguientes medios de prueba:

- En el hecho probado 1º se transcriben las Instrucciones dictadas por el Director General de la Función Pública de la Consejería de la Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias unidas a la demanda como doc. nº 3 ( folios 28 a 34).
- El hecho probado 2º deriva del Acuerdo del Gobierno de Canarias y la Resolución de la Secretaría General de la Presidencia del Gobierno, según publicación en el BOC nº 66 de 8-4-2013 ( folios 647 a 650 ).



- El hecho probado 3º se deduce del documento unido a los folios 38 y 39.



**SEGUNDO.-** Mediante su demanda de proceso de conflicto colectivo, la Letrada del Servicio Jurídico del Gobierno de Canarias pretende que se declare la validez de las antedichas Instrucciones dictadas por el Director General de la Función Pública de 10-1-2013, para la aplicación de lo previsto en la Disposición Adicional 57ª de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013, que redujo durante dicho ejercicio en un 20% la jornada de trabajo y retribuciones del personal laboral indefinido y temporal del ámbito de la Comunidad Autónoma, de sus Organismos Autónomos y Entidades de Derecho Público con presupuesto limitativo, por razones de contención del gasto público y con la finalidad de mantener el empleo público. La norma incluía también una aplicación específica para el personal con jornada de trabajo a tiempo parcial inferior a 25 horas semanales. Y si bien la vigencia de las medidas adoptadas en virtud de dichas Instrucciones se extendía durante el año 2013, la misma norma facultó al Gobierno de Canarias en su apartado 3 para aprobar – a propuesta de las Consejerías de Presidencia, Justicia e Igualdad y Economía, Hacienda y Seguridad – las medidas necesarias para minorar o dejar sin efecto la reducción de jornada de trabajo y proporcional de retribuciones prevista; lo que fue decidido por el Gobierno mediante Acuerdo adoptado el día 4-4-2013, con efectos de 1-5-2013. En consecuencia las medidas cuya declaración de validez se solicita únicamente se han mantenido en vigor durante el periodo 1-1-2013 a 30-4-2013.

No obstante, celebrado el juicio, la situación planteada a la Sala era que las medidas cuya validez se postulaba – frente a un total de 177 procedimientos tramitados en los Juzgados de lo Social de la Comunidad Autónoma en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo ( folio 490) – derivaban de forma inmediata y directa de una norma legal, como la emanada del Parlamento de Canarias – según se reconoce en el Fundamento Jurídico VII de la demanda – que venían a establecer un tratamiento diferenciado entre los funcionarios y trabajadores fijos de un lado y los funcionarios interinos, el personal laboral indefinido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y el personal laboral temporal, por otro; en cuanto a sus condiciones de trabajo, lo cual y sin perjuicio de que la competencia de la Sala se extiende exclusivamente al personal laboral, nos impedía entrar a decidir sobre la validez de aquellas condiciones impuestas legalmente. En juicio las partes demandadas sostuvieron diversas argumentaciones tendentes a soslayar o eludir incluso la aplicación de tal norma, fundamentalmente porque venía a discriminar a unos empleados sobre otros, contraviniendo lo previsto en la Directiva 1999/70 CE, del Consejo, de 28-6-1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada y, en particular, en la cláusula 4 del mismo que establece el principio de no discriminación, impidiendo en su apartado 1 que pueda 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 .

Planteada por la Sala cuestión de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional por vulneración del principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución, con fecha 14-4-2016 dicho Tribunal ha dictado la sentencia 71/2016, estimatoria de la cuestión, declarando inconstitucional y nula la Disposición Adicional 57ª de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos General de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013, en la parte de la misma que se refiere al personal laboral indefinido y al personal laboral temporal, lo





que conlleva la nulidad e inconstitucionalidad del inciso contenido en su rubrica " del personal laboral indefinido y temporal " y la del inciso " del personal laboral indefinido que haya sido declarado como tal por resolución judicial o administrativa y del personal laboral temporal " contenido en su apartado 1.

En relación con el principio de igualdad vulnerado por la referida norma presupuestaria, la aludida STC ha establecido lo siguiente:

*El Tribunal tiene declarado que «el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan solo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello ... También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos» (SSTC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4, y 88/2005, de 18 de abril, FJ 5, entre otras).*

*Lo propio del juicio de igualdad, ha dicho el Tribunal, «es su carácter relacional conforme al cual se requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas' (STC 181/2000, de 29 de junio, FJ 10) y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre, FJ 6; 29/1987, de 6 de marzo, FJ 5; 1/2001, de 15 de enero, FJ 3). Solo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma' (STC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 5)» (STC 156/2014, de 25 de septiembre). La regla o criterio igualatorio «puede ser sancionado directamente por la Constitución ... arrancar de la Ley o de una norma escrita de inferior rango, de la costumbre o de los principios generales del Derecho ... Cualquier excepción o limitación temporal del criterio de igualación ha de tener una justificación razonable, que corresponde al Tribunal Constitucional examinar». (STC 59/1982, de 28 de julio, FJ 3).*

*4. En el presente supuesto nos encontramos ante dos grupos diferenciados –el de los trabajadores fijos y el de los trabajadores indefinidos y temporales– a los que se otorga tratamiento distinto en la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013, por cuanto solo a los segundos se les reduce en un 20 por 100 su jornada de trabajo. Sucede, pues, que la naturaleza del contrato de trabajo determina la aplicación o no de la reducción.*

*La STC 104/2004, de 28 de junio, FJ 6, resume la jurisprudencia constitucional respecto a la diferencia entre trabajadores temporales y fijos declarando que, «si bien la duración del contrato no es un factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias en aquellas situaciones (SSTC 136/1987, de 22 de julio, FJ 6; 177/1993, de 31 de mayo, FJ 3), las diferencias han de tener su origen en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o el régimen jurídico del contrato (en particular en lo relativo a sus causas de extinción) que las expliquen razonablemente (STC 177/1993), pero no alcanzan al distinto tratamiento que, en perjuicio de los trabajadores temporales, se dispensa sin apoyo en datos objetivos y con*





merma de su posición misma como trabajadores de la empresa, como ocurría en el caso de la exclusión del ámbito personal de aplicación del convenio colectivo, incrementando las dificultades de un conjunto de sujetos sin poder negociador propio (STC 136/1987) o en las diferencias retributivas ajenas al contenido y condiciones de la prestación de trabajo que realizaban estos trabajadores en relación a los fijos (STC 177/1993)».

La citada Sentencia continúa señalando que, «[a]sí, toda diferencia de tratamiento debe estar justificada por razones objetivas, sin que resulte compatible con el art. 14 CE un tratamiento, ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo, que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida ... Es claro que tanto unos como otros gozan de la fijeza que se deriva de las estipulaciones de su contrato de trabajo respecto de su duración y de las disposiciones legales que regulan sus causas de extinción, y que tanto unos como otros pertenecen durante la vigencia de su contrato a la plantilla de la empresa para la que prestan sus servicios, sin que resulte admisible ninguna diferencia de tratamiento que no esté justificada por razones objetivas. La clarificación de estos principios básicos, frente a cualquier vacilación o duda interpretativa que pudiera existir, ha sido una de las constantes de la actividad del legislador ordinario, nacional y comunitario, en estos últimos años en la ordenación del trabajo temporal. Así, no está de más recordar el contenido de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la Confederación europea de sindicatos, la Unión de confederaciones de industria y empleadores de Europa y el Centro europeo de la empresa pública sobre el trabajo de duración determinada, que, recogiendo el acuerdo al respecto de los interlocutores sociales europeos que refleja el título de la Directiva, tiene por objeto precisamente el establecimiento de un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación (párrafo segundo del Preámbulo). Para el logro del tal objetivo la Directiva establece, entre otras cuestiones, que 'por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con contratos 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' (cláusula 4.1)».

Conviene señalar que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuando se ha pronunciado sobre la interpretación del principio de no discriminación contenido en la referida cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE, ha establecido una doctrina muy similar a la que ha llegado este Tribunal en relación con las diferencias de trato entre trabajadores fijos y temporales. Esta doctrina se ha establecido, entre otras, en Sentencias que han sido dictadas con ocasión de cuestiones prejudiciales planteadas por jueces españoles sobre complementos retributivos que la normativa interna no reconocía a los funcionarios interinos (entre otras, STJUE de 13 de septiembre de 2007, asunto del Cerro Alonso, STJUE de 22 de diciembre de 2010, asunto Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, ATJUE de 9 de febrero de 2012, asunto Lorenzo Martínez) o al personal eventual (STJUE de 9 julio de 2015, asunto Regojo Dans). En esta última Sentencia, apartado 41, se afirma que el «Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (Sentencias Del Cerro Alonso, C307/05, EU:C:2007:509, apartado 37; Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C444/09 y C456/09, EU:C:2010:819, apartado 48, y Nierodzik, C38/13, EU:C:2014:152, apartado 23, y autos Montoya Medina, C273/10, EU:C:2011:167, apartado 30, y Lorenzo Martínez, C556/11,





EU:C:2012:67, apartado 35).» Según se deduce de esta jurisprudencia, los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden, sin que exista justificación objetiva alguna, ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable. Como se afirma en el apartado 45 de la STJUE de 9 julio de 2015, asunto *Regojo Dans*, «[a] este respecto, procede recordar que el concepto de ‘trabajador con contrato de duración indefinida comparable’ se define en la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco como ‘un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña’». De ahí que en esta Sentencia se sostenga, apartado 46, que «[p]ara apreciar si determinados trabajadores ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo marco, en virtud de sus cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, debe tenerse en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales». Más adelante se precisa (apartado 56) que «la referencia a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (Sentencia *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, C444/09 y C456/09, EU:C:2010:819, apartado 56, y Autos *Montoya Medina*, C273/10, EU:C:2011:167, apartado 42, y *Lorenzo Martínez*, C556/11, EU:C:2012:67, apartado 49).»

Estas consideraciones han determinado que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea haya declarado que «[l]a cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que excluye, sin justificación alguna por razones objetivas, al personal eventual del derecho a percibir los trienios concedidos, en particular, a los funcionarios de carrera, cuando, en relación con la percepción de dicho complemento salarial, ambas categorías de trabajadores se hallan en situaciones comparables» (STJUE de 9 julio de 2015, asunto *Regojo Dans*, apartado 62). A esta misma conclusión llegó también el Tribunal de Justicia en el ATJUE de 9 de febrero de 2012, asunto *Lorenzo Martínez*, dictado con ocasión de una cuestión prejudicial en relación con la reclamación por una profesora de enseñanza no universitaria interina sobre el reconocimiento y cobro de los «sexenios» que la normativa interna española solo reconocía a los profesores funcionarios de carrera. Esta doctrina ha sido tenida en cuenta, desde una perspectiva distinta de la que ahora se analiza, en la STC 232/2015, de 5 de noviembre.

De este modo, el Tribunal de Justicia ha asentado una doctrina en relación con la cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE similar a la que este Tribunal ha establecido en relación con el art. 14 CE cuando ha tenido que pronunciarse sobre la constitucionalidad de las diferencias de trato entre trabajadores temporales y fijos.

5. Por tanto, de la jurisprudencia constitucional, se deduce un criterio de igualdad (STC 59/1982, de 28 de julio, FJ 3) entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos comparables, de tal suerte que el mero hecho de tener un contrato de duración determinada no puede justificar un trato diferente que no aparezca fundado en razones objetivas suficientes.

En el presente caso cabe apreciar que la norma cuestionada, al establecer la reducción de jornada respecto del personal laboral indefinido y temporal del ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, trata de forma diferente a los trabajadores fijos y a los trabajadores que no tienen este carácter. Debe tenerse en cuenta que la categoría





de personal laboral indefinido tiene su origen en la solución jurisprudencial aplicada para salir al paso de la existencia de irregularidades en la contratación temporal de las Administraciones públicas. Dichas irregularidades, como pone de relieve la jurisprudencia del Tribunal Supremo (SSTS 20 de enero de 1998 y 22 de julio de 2013, entre otras muchas), pese a su ilicitud, no podían determinar la adquisición de la fijeza por el trabajador afectado, pues tal efecto pugnaría con los principios legales y constitucionales que garantizan el acceso al empleo público –tanto funcional, como laboral– en condiciones que se ajusten a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En consecuencia, el carácter indefinido del contrato, aun cuando implica que este no esté sometido a término cierto o determinado, no supone que el trabajador consolide una plaza fija en plantilla, por lo que, desde el punto de vista que ahora interesa, no puede apreciarse que exista una diferencia sustancial entre el contrato indefinido y el contrato temporal. Por ello puede afirmarse que la norma cuestionada establece una diferencia de trato entre los trabajadores temporales (en los que ha de considerarse incluido el personal laboral indefinido) y los trabajadores fijos.

No obstante, para apreciar la quiebra del principio de igualdad no basta con que exista un trato diferente entre estos dos tipos de trabajadores sino que, como se ha indicado, es preciso, además, que no existan causas objetivas que permitan considerar razonable esta diferenciación. Y a los efectos de apreciar si estas causas objetivas existen ha de partirse de la premisa, como también se ha señalado, de que tanto la jurisprudencia de este Tribunal como la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reconocido la existencia de un criterio igualitario entre los trabajadores temporales y fijos que no puede ser excepcionado por razón de la duración. De ahí que el diferente trato que se otorgue a estos trabajadores solo puede considerarse acorde con el referido criterio igualitario si el trato distinto se justifica en la naturaleza del específico trabajo que desempeñen o sea una consecuencia inherente a su condición de trabajadores temporales, como sucede, en particular, en lo que se refiere a las causas que determinan la extinción de su relación contractual.

En el presente caso la disposición adicional que se enjuicia establece, con carácter general, la reducción de jornada del personal funcionario interino, del personal laboral indefinido y del personal laboral temporal, por lo que es claro que la diferenciación no se establece por razón de la naturaleza del trabajo que se desempeña, sino por el hecho de que este personal no tiene una relación de empleo fija con la Administración. Esta circunstancia, de acuerdo con la doctrina establecida en la STC 104/2004, de 28 de junio, FJ 6, no puede considerarse, por sí sola, una justificación razonable que permita considerar acorde con el principio de igualdad la medida establecida, pues, aunque para acceder a una relación de empleo fija con la Administración, bien como funcionario de carrera, bien como personal laboral fijo, se exija superar unos procesos selectivos que acrediten el mérito y capacidad y estos procesos selectivos sean diferentes de los que han de superar aquellos que tienen un vínculo temporal con la Administración, esta diferente forma de acceso no permite en este supuesto entender justificada la diferencia de trato. La menor dificultad que tiene los procesos selectivos que superan quienes se incorporan con carácter temporal a la Administración pública respecto de los que tienen que superar aquellos que se integran como personal fijo no justifica que respecto de estos trabajadores se adopten medidas que no estén justificadas en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo que tienen que desempeñar o que sean consustanciales a la naturaleza temporal de su relación de empleo.





*De ahí que como la medida prevista en la norma cuestionada no tiene esta justificación, sino que se fundamenta, como expresamente se reconoce en su apartado primero, en razones de contención de gasto público y tiene como finalidad mantener el empleo público, hacer recaer estas medidas únicamente en los empleados públicos que tienen la condición de temporales no puede considerarse acorde con el principio de igualdad. Esta previsión, como se ha indicado rompe el criterio igualitario entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos comparables que se deduce de la doctrina de este Tribunal (STC 104/2004, de 28 de junio) así como de la aplicación del Derecho europeo y la interpretación que del mismo ha hecho el Tribunal de Justicia de la Unión Europea."*

En suma, la diferencia de trato entre los empleados fijos de un lado y los indefinidos no fijos y temporales de otro, no se ha venido a establecer en función de la naturaleza de su trabajo, sino en virtud de su propia relación de empleo con la Administración, bajo pretexto de razones de contención del gasto público y para mantener el empleo público, cuyos efectos se hacen recaer exclusivamente sobre aquellos trabajadores con vinculo mas precario y en detrimento de sus derechos, con vulneración del principio de igualdad. En consecuencia, las Instrucciones dictadas por el Director General de la Función Pública de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias el día 10-1-2013 en aplicación de dicha Disposición Adicional 57ª de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013, devienen también nulas en los mismos términos que ha sido declarada nula la referida norma presupuestaria por el Tribunal Constitucional, al haber establecido un tratamiento discriminatorio entre aquellos grupos de trabajadores, mediante la reducción de la jornada en un 20%, con disminución retributiva en el mismo porcentaje, aplicada en exclusiva a los indefinidos declarados como tales por resolución judicial o administrativa y a los temporales. Ello conlleva la nulidad de todas las medidas adoptadas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, sus Organismos Autónomos y Entidades de Derecho Público con presupuesto limitativo en ejecución de tales Instrucciones durante el tiempo de su vigencia respecto de dichos trabajadores, lo que debe ser declarado, con desestimación de la demanda y absolución de los demandados.

VISTOS los artículo citado y demás de general y pertinente aplicación.

## **FALLAMOS**

Que desestimando la demanda de Conflicto Colectivo interpuesta por la Letrada del Servicio Jurídico del Gobierno de Canarias el día 20-2-2013 contra los sindicatos UGT, CCOO CANARIAS, INTERSINDICAL CANARIA, SINDICATO DE EMPLEADOS PUBLICOS DE CANARIAS (SEPCA) y el Comité Intercentros de la Comunidad Autónoma de Canarias; debemos declarar como declaramos la nulidad de las Instrucciones dictadas por el Director General de la Función Pública de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias de fecha 10-1-2013, en aplicación de la Disposición Adicional 57ª de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013, al haber establecido un tratamiento discriminatorio entre los trabajadores al aplicar exclusivamente a los indefinidos declarados como tales por resolución judicial o administrativa y a los temporales la reducción de jornada en un 20% con disminución de sus retribuciones en el mismo porcentaje; así como la nulidad de las medidas adoptadas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, sus Organismos Autónomos y Entidades de Derecho Público con presupuesto limitativo, en ejecución de dichas





Instrucciones durante el tiempo de su vigencia respecto de dichos trabajadores; con absolución de los demandados.

Notifíquese esta Sentencia a las partes en legal forma, y al Ministerio Fiscal, en su caso, y adviértaseles que contra esta sentencia cabe Recurso de Casación ordinario, que se preparará por las partes por comparecencia, por escrito o por mera manifestación ante esta Sala de lo Social dentro de los CINCO DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 208 y 209 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el **depósito de 600 €** previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el **importe de la condena**, si ha hubiere, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en la entidad de crédito del SANTANDER c/c Las Palmas nº 3537/0000/66/0006/13, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Remítase testimonio a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese otro testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

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





**DILIGENCIA.**- En Las Palmas de Gran Canaria , a

Dada ha sido la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Presidente que la suscribe a los efectos de su notificación, uniéndose certificación literal de la misma a los autos originales, conforme a lo dispuesto en los Art. 266.1 de la L.O.P.J., archivándose la presente en la Secretaría de este Tribunal en el Libro de su clase. Doy fé.

