



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA
SALA DE LO SOCIAL-SECCIÓN 001(C/ SAN AGUSTIN N° 1 (PALACIO DE
JUSTICIA) - 02071 ALBACETE)
C/ SAN AGUSTIN N° 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

Tfno: 967 596 714
Fax: 967 596 569
NIG: 02003 34 4 2014 0103907
N02700

**ES COPIA
EL SECRETARIO.**

CONFLICTOS COLECTIVOS 0000005 /2014

Procedimiento origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

DEMANDANTE/S D/ña: STAS-CLM, FEDERACIÓN REGIONAL DE SERVICIOS
A LA CIUDADANIA DE CC.OO.

ABOGADO/A: ,
PROCURADOR/A: ,
GRADUADO/A SOCIAL: ,

DEMANDADO/S D/ña: CSI-CSIF ABOGADO DESIGNADO, U.G.T. U.G.T. ,
JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA JUNTA DE COMUNIDADES
DE CASTIL

ABOGADO/A: , , LETRADO COMUNIDAD(SERVICIO PROVINCIAL)
PROCURADOR/A: , ,
GRADUADO/A SOCIAL: , ,

Magistrada Ponente: Ilma. Sra. DÑA.LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

Iltmo. Sr. D. José Montiel González
Presidente.

Iltmo. Sra. D^a. Petra García Márquez.

Iltmo. Sra. D^a. Luisa M^a Gómez Garrido.

En Albacete, a tres de Julio de dos mil catorce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de
Castilla-La Mancha, compuesta por los Iltmos. Sres. Magistrados
citados al margen, y

EN NOMBRE DE SM EL REY

ha dictado la siguiente



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

de 1330 horas, y un complemento especial de nocturnidad. Por su parte el art. 76.3 del indicado VI Convenio establecía: "El valor de la hora nocturna para el personal cuyos puestos de trabajo se desempeñen en régimen de turnos rotatorios será de 2,28 euros/hora en 2008 y de 2,35 euros/hora en 2009. A estos efectos se contabilizarán exclusivamente las horas trabajadas en su turno de noche por dicho personal entre las 22 horas de un día y las 8 horas del siguiente".

SEGUNDO: La ya mentada Ley autonómica 1/2012 de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales, estableció para todo el personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, cualquiera que sea su régimen jurídico, una jornada semanal de treinta y siete horas y treinta minutos. Tal previsión fue luego expresamente recogida por el texto del VII Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta, publicado en el DOCM de 2-8-13. De igual modo, los arts. 53.2 y 101.3 del reseñado Convenio, reproducían idénticas previsiones que las del anterior texto en relación a los trabajadores con régimen de trabajo nocturno, y sobre la retribución de la hora nocturna, si bien alterando los valores de la hora en relación al año 2013.

TERCERO: Tras la entrada en vigor de la Ley 1/2012, se produjo en el ámbito de la administración demandada una reestructuración general del tiempo de trabajo para adaptarlo a sus previsiones, con desplazamientos generalizados de las franjas de inicio y terminación de la jornada, de forma que un buen número de trabajadores en muy diferentes situaciones laborales, sin realizar turnos, prestaban servicios durante cierto tiempo antes de las 8 horas y después de las 22 horas. Sin embargo la administración autonómica no retribuye dichas horas como nocturnas por entender que tal compensación solo procede en relación a los trabajadores que prestan sus servicios en régimen de turnos.

CUARTO: Las anteriores constataciones son compatibles con que en el ámbito de concretas consejerías, y/o en relación a casos específicos, se haya reconocido por excepción la retribución de horas nocturnas a trabajadores que no prestaban sus servicios en régimen de turnos.

QUINTO: Mediante sentencia del juzgado de lo Social nº 1 de Guadalajara de 11-1-14, dictada en proceso de conflicto colectivo, se reconoció el derecho de los trabajadores de los Servicios Periféricos de Guadalajara dependientes de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha que prestaran sus servicios en el turno de tarde, a percibir la retribución correspondiente al horario nocturno desde las 22 hasta las 22.30 horas. Tal resolución no es firme, estando pendiente de resolución de recurso de suplicación presentado contra la misma.



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

SEXTO: El secretariado regional del sindicato STAS-CLM, en reunión celebrada el 11-2-14, trasladó a la asesoría jurídica la encomienda de plantear demanda de conflicto colectivo, en reclamación de la retribución de las horas nocturnas generadas por la ampliación de jornada del personal laboral de la junta hasta las 22,30 horas.

SÉPTIMO: La representación del sindicato CCOO presentó el 27-2-14, solicitud ante la Comisión Paritaria de VII Convenio del personal laboral de la Junta, pronunciamiento previo a la presentación de conflicto colectivo "al no ser abonado el importe de las horas realizadas entre las 22:00 y las 8:00 horas del día siguiente para el personal con turnos rotatorios de todos los centros de trabajo de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha conforme al art. 101.3 del VII Convenio Colectivo que delimita la franja horaria considerada nocturna a efectos retributivos y el valor de a misma. Esta controversia no afecta al turno de tarde de la provincia de Guadalajara que tras la interposición de conflicto colectivo por el comité de empresa ya se ha ganado por sentencia". La Comisión Paritaria se pronunció sobre tal extremo en sesión celebrada el 24-3-14 con el resultado que consta en el acta levantada al efecto que obra en autos y se da por reproducida, y en la que se constató la existencia de "desacuerdo".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: La administración autonómica demandada opuso tres excepciones de carácter procesal que por su propia naturaleza requieren de un pronunciamiento previo.

En primer lugar, se opuso la litispendencia, derivada de la existencia de una sentencia dictada por un juzgado de lo social de Guadalajara, que no es firme al encontrarse pendiente de resolución de recurso de suplicación ante esta Sala, en la que se formulaba una pretensión coincidente con la que ahora se promueve, si bien en un ámbito funcional y geográfico más reducido.

Debemos recordar en primer lugar que, como hemos señalado en ocasiones anteriores similares a la presente, en los procesos de conflicto colectivo como los que ahora se valoran, el ámbito de efectividad de la cosa juzgada en relación a resoluciones judiciales firmes, o de la litispendencia en cuanto no lo sean, no se determina en función de las personas intervinientes en el proceso, sino a las incluidas en el ámbito del conflicto colectivo que se plantea. Ello es así porque el art. 222.3 de la LECv. al establecer a quiénes alcanzan los efectos de la cosa juzgada, se refiere a las "partes en el proceso". Pero tal dicción en el proceso social de conflicto colectivo no puede referirse a las partes legitimadas mencionadas en el art. 154 de la LRJS, sino más bien a los empresarios empleadores y al grupo genérico de trabajadores o al



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

colectivo genérico susceptible de determinación individual a los que se refiere el art. 153 del mismo texto,

De lo anterior se deriva que pueden coexistir en el tiempo dos conflictos colectivos con idéntica o similar pretensión objetiva, pero con un ámbito funcional y/o geográfico no coincidente. Para tales casos y en atención a las peculiaridades del proceso especial, parece necesario establecer una preferencia derivada de la mayor extensión del ámbito del conflicto. Tal mecanismo puede aplicarse sin mayores dificultades si se considera que el objeto de conflicto de ámbito más reducido, queda consumido en el de ámbito más amplio.

La consecuencia de lo anterior parece entonces natural. Sería siempre el conflicto colectivo de ámbito más reducido el que debería quedar a expensas del resultado del más amplio para atemperarse al mismo, por los mecanismos de la litispendencia, pero no por los de la cosa juzgada, en cuanto que, adquirida firmeza por la sentencia dictada en el conflicto colectivo más amplio, el de ámbito más reducido quedaría entonces sin objeto.

En consecuencia, afectando el conflicto colectivo que ahora se resuelve a la integridad del personal laboral de la administración autonómica, y solo a una parte el ya resuelto por el juzgado de lo social nº 1 de Guadalajara, es aquel y no este el que debe quedar condicionado al resultado de este, por los diversos mecanismos procesales habilitados al efecto, tanto en la instancia como en sede de recurso.

No existe por tanto óbice para conocer el fondo del asunto, procediendo en consecuencia al rechazo de la mentada excepción.

SEGUNDO: Se opuso en segundo lugar la falta de legitimación activa del STAS-CLM, en este caso en relación a la demanda acumulada, por el hecho de que la encomienda que el secretariado regional del indicado sindicato trasladó a la asesoría jurídica, se refería a la reclamación de la retribución de las horas nocturnas generadas por la ampliación de jornada del personal laboral de la Junta hasta las 22,30 horas, objeto más restringido que el contenido en la pretensión efectivamente ejercitada en vía judicial.

El referido argumento de la administración demandada no puede ser amparado en esta sede, en cuanto confunde legitimación procesal con mandato civil.

En efecto, los únicos requisitos exigibles para ejercitar una acción en el proceso de conflicto colectivo, se derivan de las prevenciones contenidas en el art. 154 de la LRJS, que en atención a los principios de representación colectiva, representación institucional implícita y correspondencia con el ámbito del conflicto, atribuyen legitimación activa (y pasiva) a ciertas personas físicas y jurídicas. Si el sindicato en cuestión reúne aquellos requisitos, integrados por la jurisprudencia del TS en la materia en cuanto se refiere a la notoria implantación, ninguna



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

prevención puede formularse en cuanto se refiere a su legitimación.

Cuestión totalmente distinta es que los órganos competentes del sindicato hayan conferido un mandato a su asesoría jurídica (o a cualquier otra) en orden a ejercitar una determinada acción procesal, situación que implica en exclusivas las relaciones privadas entre mandante y mandatario. En particular, si la representación orgánica del sindicato hubiera detectado una extralimitación de la asesoría jurídica, podría haber adoptado las medidas oportunas, que incluyen las acciones previstas al efecto por la jurisprudencia civil. Nada de ello ha ocurrido, ni por ende la situación descrita afecta en modo alguno al proceso que ahora se resuelve, de modo que también debe rechazarse la referida excepción.

TERCERO: Por último opone la administración demandada la discordancia entre el objeto de la controversia actual, y el que se sometió en su día a la consideración de la Comisión Paritaria, que resultó ser, de nuevo, más restringido que aquel.

Tampoco puede ser admitida la indicada objeción procesal, en cuanto pretende una indebida restricción del ámbito de discusión posible en esta sede judicial.

Conviene recordar que el art. 13.1 del VII Convenio Colectivo aplicable (DOCM de 2-8-13), define a la Comisión Paritaria como *"el órgano máximo de interpretación, vigilancia y control de lo pactado en el presente convenio colectivo durante la vigencia del mismo"*. Y acto seguido el art. 15.1 c/ le atribuye como una de sus funciones la de *"entender con carácter previo, en sesión extraordinaria convocada al efecto, de cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse por el personal laboral, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de 15 días"*. De lo anterior se deriva que si bien por aplicación del criterio del TS sentado en su sentencia de 29-12-99 (rec. 1300/1999), en los conflictos colectivos frente a la administración pública no es necesario ni el intento de conciliación, ni la presentación de reclamación previa, en el ámbito que ahora nos ocupa sí resulta preceptivo someter la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio antes de ejercitar la acción judicial.

Por otro lado, conviene también recordar que la necesidad de acudir a un requisito previo establecido convencionalmente como el que ahora nos ocupa, se ha considerado compatible con el derecho de tutela judicial efectiva del art. 24.1 de la CE entre otras, por la STC 217/1991 de 14 de noviembre, *"de un lado, porque en ningún caso excluyen el conocimiento jurisdiccional de la cuestión controvertida, ya que únicamente suponen un aplazamiento de la intervención de los órganos judiciales; y, de otro, porque son trámites proporcionados y justificados, ya que su fin no es otro que procurar una solución extraprocesal de la controversia, lo cual resulta beneficioso tanto para las partes, que pueden resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su*



conjunto que ve aliviada su carga de trabajo". Ahora bien, importa llamar la atención sobre el hecho de que para el TC, "la intervención de la Comisión paritaria del Convenio colectivo es, pues, una manifestación del principio de autonomía colectiva, y, más concretamente, del derecho de negociación colectiva (art. 37.1 C.E.) y del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 C.E.), entre las que se encuentran no sólo el planteamiento del conflicto (STC 74/1983), sino también las de crear medios propios y autónomos para solventarlo".

La consideración conjunta de todos los factores indicados pone de manifiesto que en defecto de requisito preprocesal de configuración legal exigible, el requisito preprocesal no puede aplicarse sino en los términos convencionalmente definidos, sin que quepa dar a la exigencia en cuestión una extensión superior a la que expresa o implícitamente se deriva de su configuración en el convenio colectivo, evitando con ello interpretaciones rigoristas que se alcen en un obstáculo desproporcionado de acceso a la jurisdicción.

En el supuesto que nos ocupa, puede constatarse que el convenio colectivo establece un requisito preprocesal de carácter genérico, pero sin una regulación pormenorizada del mismo. En efecto, se dice simplemente que la Comisión Paritaria entenderá previamente de los conflictos colectivos, pero no se establece ningún mecanismo de correlación estricta entre el objeto de tal controversia y la luego planteada en sede judicial, ni tampoco se prevé qué efectos habrían de derivarse de un eventual acuerdo sobre el conflicto planteado.

En todo caso y por lo que ahora interesa, no parece posible pretender que se aplique al caso por analogía *in mala parte*, las previsiones de la LRJS sobre la correspondencia entre el objeto del debate en las diferentes fases, preprocesal y procesal, si con ello ningún perjuicio se evita a la demandada. Queda fuera de toda duda que no podría admitirse una alteración completa de los términos del debate, de manera que se planteara en sede judicial unos completamente distintos a los sometidos a la consideración de la Comisión Paritaria, simplemente porque en tal caso no se habría entendido previamente de ese conflicto colectivo sino de otro distinto. Ahora bien, si lo ocurrido es que se ha producido cierta alteración de sus términos sin cambiar lo sustancial de lo planteado, y sin que con ello se hayan condicionado las posibilidades de información o incluso en su caso de solución del problema por la Comisión Paritaria, ni las posteriores de defensa de la administración, entonces vetar el acceso a la jurisdicción sin que tal consecuencia se prevea en la regulación convencional, resultaría completamente desproporcionado, y por ello contrario al derecho de tutela judicial efectiva.

Y como en el caso que ahora se considera las alteraciones en cuestión se han referido simplemente a ciertos tramos horarios a los que aplicar la retribución de horas nocturnas, y al ámbito funcional del conflicto dentro de la misma administración, sin afectarse el objeto esencial del



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

debate, debemos entender cumplido el requisito, y rechazar también la excepción que se viene considerando.

CUARTO: Despejadas las anteriores dudas procesales, y entrando a conocer propiamente del fondo del asunto, nos corresponde ahora dilucidar la procedencia de la pretensión ejercitada, que con las matizaciones contenidas en cada demanda, tiene por objeto el reconocimiento del derecho de los trabajadores de la administración autonómica demandada, a percibir la retribución como horas nocturnas de las trabajadas en el horario tenido como tal; que se fija de las 22 a las 8 horas (y subsidiariamente entre las 22 y las 6 horas), cualquiera que sea el tipo de trabajo (o subsidiariamente para los que realizan trabajo a turnos).

Todavía de manera previa, y la vista de las alegaciones vertidas por las partes en el acto del juicio, conviene realizar una precisión de cierta relevancia. Esta se refiere al ámbito de aplicación del conflicto, y a la invocada pluralidad de situaciones de los distintos trabajadores, según que se encuentren adscritos a turnos solo ordinario de mañana, solo de tarde o rotatorio mañana-tarde, o rotatorio mañana, tarde y noche, o incluso en relación a situaciones residuales, tal como señaló la representación de la administración demandada. Las indicadas diferencias no son susceptibles de incidir en el tan citado objeto del conflicto colectivo como para segregar el mismo. Por contrario, cualquiera que sea la situación de cada uno de los trabajadores, lo relevante es si les asiste el derecho a la retribución de las horas realizadas en el tramo de trabajo nocturno, en la medida en que efectivamente se realice en tal lapso temporal.

Por su parte y en cuanto se refiere a las alegaciones de los demandantes, no resulta tampoco relevante en orden a alterar los términos del debate, en este caso para situarlo en el ámbito del derecho fundamental a la igualdad, el hecho reconocido de que en circunstancias concretas, o incluso de manera más generalizada en el ámbito funcional de alguna concreta Consejería, se hubieran producido reconocimientos específicos de derechos para ciertos trabajadores o grupos de trabajadores. Tales diferencias para casos concretos, no nos sitúan ante la discriminación ilícita y por ello proscrita, en cuanto parecen deberse más bien a criterios técnicos o de oportunidad en cada caso, o la consideración de los ya citados casos residuales, o para momentos históricos distintos al presente, sin que se afecte por ello la definición general del derecho que se solicita para todo el colectivo de trabajadores afectados.

QUINTO: Hechas las anteriores prevenciones, la correcta decisión del conflicto así planteado requiere dilucidar al menos dos extremos relevantes.

El primero se refiere a la eventual justificación de la tesis de la administración demandada, a cuyo tenor la retribución de las horas nocturnas se devenga en exclusiva para

los trabajadores a turnos que las realizan en el correspondiente tramo horario, sea cual sea éste. Debemos recordar a este respecto que el actual art. 101.3 del Convenio Colectivo vigente prevé el valor de la hora nocturna "para el personal cuyos puestos de trabajo se desempeñen en régimen de turnos rotatorios". Tal restricción sin embargo no puede entenderse derivada de la interpretación solo literal, y mucho menos sistemática del precepto.

El primer factor relevante para interpretar correctamente el precepto implica la consideración de las maneras potenciales en que según el convenio colectivo aplicable se puede prestar servicios en jornada de noche. El art. 53.2 del citado convenio prevé la retribución mediante un complemento específico de nocturnidad para los trabajadores que presten sus servicios solo y exclusivamente en jornada nocturna, posibilidad que se configura como excepcional, hasta el punto de declarar los puestos en cuestión "a amortizar". Y de manera relacional con la anterior posibilidad, resulta que por simple imposición lógica, la única forma alternativa de prestar servicios en jornada nocturna, si no se está adscrito a ella de manera permanente, es hacerlo a turnos, cualquiera que fuera la modalidad de estos (mañana-tarde-noche, noche-mañana, o tarde-noche).

La consecuencia de lo anterior es clara, e implica que el art. 101.3 se refiere a la realización de turnos porque es la única posibilidad, fuera de la prevista en el art. 53.2, para que un trabajador preste sus servicios en horario nocturno. Esto nos parece especialmente claro, desde el momento en que la compensación suficiente del trabajo nocturno y el tramo temporal mínimo en el que aquel se produce, constituye una cuestión de derecho mínimo necesario e indisponible, en el que por el principio de jerarquía normativa no podía incidir el convenio colectivo para disminuir las garantías de una norma con rango de ley, en este caso el art. 36.2 del ET. Y en cuanto afectase al tramo horario de 6 a 8 horas en el que se incide por el convenio con los efectos que veremos después, porque creemos que si la norma hubiera querido realizar alguna limitación al respecto, debería haberla consignado de manera expresa. En otro caso, la mención a los turnos rotatorios se muestra como una dicción meramente descriptiva o enumerativa de la segunda posibilidad de realización de horas nocturnas, pero nunca como una cláusula prohibitiva o de restricción.

Cuestión completamente distinta es que esta distinción no tuviera de hecho trascendencia práctica durante todo el tiempo en el que, en atención a la jornada máxima establecida en convenio, y la correlativa distribución del tiempo de trabajo, los márgenes de cada turno no sobrepasaran los márgenes del trabajo nocturno tal como se definían en el mentado art. 101.3 de convenio. Pero cuando la Ley autonómica 1/2012 amplió la jornada de trabajo para todo el personal de la Junta, y provocó una redistribución del tiempo de trabajo, se produjo de manera sobrevenida una alteración de los términos tradicionales de la cuestión, en cuanto cualquier trabajador,



podía invadir con su jornada en turno de mañana o de tarde, los límites horarios del trabajo nocturno.

Si se produce esta circunstancia, no vemos porqué causa debería obstarle la aplicación de la jurisprudencia del TS en la materia, sostenida de manera tradicional, y reiterada en la más reciente sentencia de 18-6-12 (rec. 3755/11) invocada por las demandantes, que tras recordar la tradicional distinción entre "trabajo nocturno" y "trabajador nocturno", señala:

"El plus de nocturnidad - complemento funcional de puesto de trabajo, no consolidable- no retribuye una jornada nocturna, sino las horas trabajadas durante el periodo legalmente calificado como nocturno", afirmación que reitera nuestra ya citada sentencia de 10 de diciembre de 2004 . Y es que una cosa es el trabajo nocturno y su retribución y otra la calificación del trabajador como nocturno, calificación que se hace, como de la literalidad del párrafo tercero del artículo 36-1 del Estatuto de los Trabajadores se deriva, a efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, esto es a los solos efectos de determinar la jornada laboral máxima de los trabajadores nocturnos y de prohibir que estos trabajadores puedan realizar horas extras. La retribución especial del trabajo nocturno, motivada por su mayor penosidad, se regula en el nº 2 del artículo 36 del E.T ., donde la retribución no se condiciona al hecho de ser trabajador nocturno, sino a la circunstancia de trabajar en horas nocturnas, sin que esa retribución se pueda excluir por razones distintas a las que el precepto contempla, esto es que exista descanso compensatorio o que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, lo que supone que su retribución ya contempla la mayor penosidad del trabajo nocturno".

Las consecuencias de la precedente doctrina son claras e inexcusables: si el trabajo se realiza en horario nocturno, debe compensarse su mayor penosidad, prevención que como ya hemos explicado de manera suficiente, no podía quedar exceptuada por el convenio colectivo en el tramo de horario indisponible, ni quedaba condicionada en el tramo de ampliación horaria.

Solo queda por señalar para concluir este primer punto, que tal conclusión no se desvirtúa en nuestro caso concreto en función de la regulación convencional. Es verdad que, como apuntó la representación de la administración demandada, la sentencia del TS que venimos comentando señala: "esta afirmación no la contradice el Convenio Colectivo aplicable sino que la corrobora, porque, al establecer que el plus de nocturnidad se cobra por hora trabajada en la franja horaria nocturna, indica que la intención de las partes fue pagar el plus en función del número de horas trabajadas en ese horario, máxime cuando la cuantía del plus se fija por hora de trabajo y no en función de realizar jornada de trabajo nocturna". Pero resulta que por el contrario a lo afirmado por tal representación, nuestro caso no solo no es distinto al señalado, sino que es coincidente en lo esencial. En concreto, también en nuestro caso y como veremos aún de manera más clara a

entenderse también en el sentido de que el trabajador en turno de noche cuya jornada se extienda antes de las 22 horas y/o después de las 8 horas, solo tendrá derecho de la retribución como nocturnas de las horas trabajadas en dicho tramo. Como tampoco lo es la observación de que el VII Convenio Colectivo vigente se publicó después de la entrada en vigor de la Ley 1/2012 y de la ampliación de jornada. Con independencia de que los interlocutores sociales puedan adaptar en lo sucesivo la norma convencional a la nueva situación, lo cierto es que tal dato es por sí solo anodino, en cuanto en gran medida el problema que ahora se intenta resolver no resulta tanto de las disposiciones del convenio, sino de la concreta ordenación del tiempo de trabajo realizada por la administración empleadora en cada dependencia, y de su negativa a retribuir ciertas horas como nocturnas, lo cual es, nuevamente, muy distinto.

En definitiva, la afirmación de que el tramo de 6 a 8 horas no constituye propiamente trabajo nocturno, sino un cierto instrumento de retribución asimilada, no nos parece amparable, en cuanto contradice el sentido natural del precepto y su interpretación tanto gramatical como sistemática. Por el contrario, entendemos que nos encontramos, como ya hemos explicado, ante una ampliación de la protección mínima contenida en una norma de derecho necesario, que puede por ello ser mejorada.

Y en consecuencia, no queda sino estimar las demandas para reconocer el derecho de los trabajadores incluidos en el ámbito del conflicto, la retribución como tales de las horas nocturnas realizadas en el tramo de las 22 a las 8 horas, con independencia de que se realice o no trabajo a turnos.

Vistos además de los citados los demás preceptos de general y pertinente aplicación

FALLO

Que desestimando las excepciones de litispendencia, falta de legitimación del sindicato STAS-CLM, y falta de correlación del conflicto con el planteado ante la Comisión Paritaria, entrando a conocer del fondo del asunto y estimando íntegramente la pretensión principal de la demanda presentada por la Federación Regional de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, así como la acumulada presentada por Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Administración y Servicios de Castilla La Mancha (STAS-CLM), a las que se adhirieron la Unión General de Trabajadores y el CSI-CSIF, debemos declarar y declaramos el derecho de los trabajadores de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha que presten sus servicios en el tramo de las 22 a las 8 horas, a la retribución de tales horas como nocturnas, con independencia de que se trabaje o no a turnos, y en consecuencia debemos condenar y condenamos a la demandada Junta de Comunidades de Castilla La Mancha a estar y pasar por la anterior declaración. Sin costas.



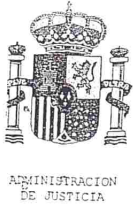
continuación, se retribuyen las horas trabajadas en la franja nocturna, y la compensación se establece por ello por hora de trabajo, y no por la realización de trabajo nocturno, posibilidad reservada, como ya vimos, para los trabajadores con jornada nocturna permanente y exclusiva.

SEXTO: Pero como advertimos antes, aún queda una segunda cuestión por decidir, referida en este caso a si deben retribuirse las horas nocturnas cuando se realizan (tanto en turno fijo como rotativo) en el tramo horario ampliado por convenio, esto es, de las 6 a las 8 horas, ya que el trabajo nocturno comienza tanto para la ley como para el convenio a las 22 horas, mientras que termina para el art. 36.1 del ET a las 6 horas, y para el convenio aplicable a las 8 horas, en cuanto el art. 101.3 del mismo establece que *"a estos efectos se contabilizarán exclusivamente las horas trabajadas en su turno de noche por dicho personal entre las 22 horas de un día y las 8 horas del siguiente"*.

En el acto del juicio la representación de la administración demandada intentó ofrecer una explicación parcial de tal extensión, señalando que en su día se quiso ampliar la retribución del horario nocturno, al menos por lo que respecta a los trabajadores a turnos mañana-tarde-noche, para que alcanzara a los que terminaban su jornada de ocho horas ampliada otras dos hasta las 8 horas. Pero tal afirmación no resulta plausible en cuanto no se basa en dato alguno objetivo y contrastado.

Por el contrario, lo que se deriva de la dicción del precepto, es una ampliación convencional del horario calificado como nocturno, admisible en cuanto supone una mejora de las condiciones mínimas establecidas legalmente sobre tal extremo. Ampliación o mejora que por cierto no se obsta por las objeciones planteadas en el acto del juicio. Así, el horario nocturno no queda condicionado ni en el tramo de derecho indisponible ni el ampliado por convenio, por el hecho de que parte del mismo se realice como consecuencia de una jornada flexible, y por ente, en cierta parte por voluntad del trabajador. Podría discutirse si tal condición pudiera imponerse por el convenio para el tramo ampliado (nunca para el indisponible como nocturno), pero de hecho no lo hace, y nosotros por tanto no podemos entrar en tal discusión. Por otra parte, el hecho de que la ampliación de la jornada más allá de las 22 horas pudiera resultar excepcional o residual, no elimina la nota de generalidad del conflicto como se afirmó en el acto del juicio, porque lo que dota de tal nota no es que se realice unos horarios u otros, sino la negativa de la administración empleadora a retribuir como nocturnas las horas del tramo convencional, si no se realizan turnos.

Por lo demás, no nos parece amparable la afirmación de que el sentido gramatical es claro y no precisa de interpretación, en cuanto impone que se contabilicen *"exclusivamente las horas trabajadas en su turno de noche por dicho personal entre las 22 horas de un día y las 8 horas del siguiente"*. Por el contrario el sentido no es unívoco, y puede



Esta sentencia, que se notificará a las partes y al MINISTERIO FISCAL, no es firme, siendo susceptible de recurso ordinario de casación si los legitimados entienden concurre alguno de los motivos previstos en el artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, recurso que deberá prepararse dentro de los CINCO DIAS siguientes a la notificación de esta sentencia, bien por mera manifestación del propósito de entablarlo al recibir la notificación, bien por escrito o comparecencia ante esta Sala, de las partes o su abogado o graduado social o representantes y constituyendo, en su caso y en los términos del artículo 229 de la LJS el depósito de 600 euros en la cuenta 0044 0000 66 0812 14, así como, en su caso, la tasa correspondiente.

Para la interposición del recurso de casación se deberá justificar que se ha efectuado el ingreso de la TASA a que hace referencia la ley 10/2012 de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, acompañando el justificante del pago de la misma, debidamente validado. Con el apercibimiento de que de no acompañarse el mismo no se dará curso al escrito hasta que tal omisión se haya subsanado, así como que no se suspenderán los plazos procesales por este motivo.

Expídanse las certificaciones oportunas para su unión a los autos y al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias.

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