

EDJ 2008/328935

TSJ Canarias (sede Las Palmas) Sala de lo Social, sec. 1ª, S 31-7-2008, nº 1146/2008, rec. 1377/2007

Pte: Duce Sánchez de Moya, Ignacio

ÍNDICE

ANTECEDENTES DE HECHO	1
FUNDAMENTOS DE DERECHO	2
FALLO	5

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

SEGURIDAD SOCIAL

INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO

Incapacidad temporal: ILT

Efectos diversos de la incapacidad transitoria

Sobre las vacaciones

VACACIONES

FIJACIÓN EN CONVENIO COLECTIVO

PROCEDIMIENTO JUDICIAL ESPECIAL

CÓMPUTO

Determinación del trabajo efectivo

Maternidad

FICHA TÉCNICA

Legislación

Cita RDLeg. 2/2000 de 16 junio 2000. TR Ley de Contratos de las Administraciones Públicas

Cita Ley 1/2000 de 7 enero 2000. Ley de Enjuiciamiento Civil LEC

Cita D 160/1997 de 11 julio 1997. Delegación de competencias de Administración de C.A. Canarias en Cabildos Insulares en materia de gestión de Centros de Atención a Minusválidos y Tercera Edad de titularidad de C.A. Canarias y de administración de fondos públicos para subvenc

Cita D 161/1997 de 11 julio 1997. Delegación de funciones de Admón. de C.A. Canarias a Cabildos Insulares, en materia de servicios forestales, protección del medio ambiente y gestión y conservación de espacios naturales protegidos

Cita RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral

Cita RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cita art.4 de Ley 30/1992 de 26 noviembre 1992. Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común

Cita art.103, art.149.1 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

Bibliografía

Citada en "Principales aspectos procesales en la cesión ilegal"

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

PRIMERO.- La actora ha venido prestando sus servicios para la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias -Residencia Taliarte-, desde el 01.01.96, con la categoría de fisioterapeuta, percibiendo el salario día, con prorrateo de 83,37 euros.

Actualmente es fija de plantilla.

SEGUNDO.- Que la actora ha estado en incapacidad temporal, por embarazo de los riesgos desde 17.08.05 hasta el 16.03.06 y la posterior maternidad desde el 17.03.06 hasta el 12.07.06.

TERCERO.- Por la situación referida la actora no pudo disfrutar de 15 días de vacaciones correspondientes al año 2005.

CUARTO.- Tras su reincorporación al trabajo, en fecha de 18 de julio de 2006, la actora solicita, al Instituto de atención Social y Socio-sanitaria -residencia Taliarte-, junto a las vacaciones del 2006, los quince días que le restaron por disfrutar del año 2005.

QUINTA.- El 16.08.06 el Instituto de atención Social y Socio-sanitaria deniega los quince días solicitados por la actora correspondientes al año 2005, concediéndole las vacaciones del 2006.

SEXTO.- El artículo 19.9 del III Convenio Colectivo del Personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias establece: "Si al comienzo o durante el período de vacaciones el trabajador estuviera de baja o causara baja por incapacidad laboral transitoria o maternidad, o asistiera a congresos, cursos o seminarios directamente relacionados con su puesto de trabajo, autorizados por la Administración, no se computará dicho tiempo, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aún habiendo expirado el año natural al que tal período vacacional correspondiera. En todo caso, no se podrá acumular el tiempo no disfrutado al periodo vacacional del año siguiente".

SEPTIMO.- La Actora reclama el derecho a quince días de vacaciones correspondientes al año 2005, o, en su caso, a su compensación económica (indemnizatoria) en la suma de 1250,55 euros.

OCTAVO.- Se agotó el trámite de reclamación previa, siendo presentada en fecha de 03.11.06, siendo desestimada de forma expresa.

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice: Que debo estimar y estima la demanda de derechos- cantidad interpuesta por D^a Marcelina frente al INSTITUTO DE ATENCION SOCIAL Y SOCIOSANITARIO, CABILDO DE GRAN CANARIA -Consejería DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DEL GOBIERNO DE CANARIAS-, en el sentido de declarar el derecho de la actora a disfrutar de los quince días que le restaban de la anualidad 2005, condenando a las demandadas a estar y pasar por esta declaración y a que, por imposibilidad de fijación de dicho período dentro del año en curso, le indemnicen a la actora, con responsabilidad solidaria, en la suma de 1250,55 euro

TERCERO.- Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

UNICO.- Frente a la sentencia que estimó la demanda en el sentido de declarar el derecho de la actora a disfrutar de los 15 días de vacaciones que le restaban de 2005, condenando solidariamente a las codemandadas, por imposibilidad de la fijación de dicho periodo, a indemnizarla en la suma de 1250,55 euros, se alza la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias en suplicación alegando un único motivo de censura jurídica al amparo del art. 191 c) LPL EDL 1995/13689 instiando en su falta de legitimación pasiva en virtud de la delegación de competencias producida por el Decreto 160/1997, de 11 de julio EDL 1997/51657 en materia de gestión de Centros de Atención a Minusválidos y Tercera Edad de titularidad de la Comunidad Autónoma.

La cuestión así planteada ha sido abordada y resuelta por esta Sala en diferentes Sentencias, afirmando, como hace el Magistrado "a quo" la responsabilidad solidaria de las tres codemandadas.

Así se afirmó inicialmente con carácter general en la sentencia dictada en el juicio 8/2001 a propósito de un conflicto colectivo, criterio de la responsabilidad empresarial compartida que se ha recogido en anteriores resoluciones; y así por lo que respecta a la condena del Cabildo y del Instituto de Atención Social y Socio-Sanitaria del Cabildo Insular de Gran Canaria cabe citar la sentencia 657/2000, y por lo que respecta a la Comunidad Autónoma el Recurso 1071/2002, en el que literalmente se dice:

"...Su segunda excepción, cuya resolución es esencial para la resolución de la litis, estriba en alegar su falta de legitimación pasiva. Ha de decirse primeramente que lo que aquí ha de resolverse afecta plenamente a los intereses directos y legítimos de la Administración de la Comunidad Autónoma, pues no en vano el Decreto 161/1997, de 11 de julio EDL 1997/51655, configura a este personal como personal de la Comunidad Autónoma afecto funcionalmente o delegado a la Administración insular, distribuyendo entre ambas administraciones las facultades inherentes a la posición de empleador y distintas competencias administrativas, por lo que aquí se resuelve incide directamente en el ámbito de los intereses de la Administración autonómica, que indudablemente tiene un interés directo y legítimo en el resultado del pleito que le capacita para ser parte y, como tal, ejercer pretensiones, oponer excepciones, entablar recursos y las demás actuaciones procesales necesarias para la defensa de dichos intereses. Se plantea en ello un problema procesal de interpretación de los artículos 10 y 13 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil EDL 2000/77463. El artículo 10 considera como parte legítima exclusivamente a quienes comparezcan y actúen en juicio como titulares de la relación jurídica u objeto litigioso, de forma que podría entenderse, a sensu contrario, que si la Administración de la Comunidad Autónoma no fuese finalmente sujeto obligado al pago del complemento de peligrosidad, tampoco puede ser parte en el proceso. Pero el artículo 13 permite la intervención en el proceso, como demandantes o demandados (esto es, ejerciendo pretensiones u oponiendo excepciones), a quienes acrediten tener interés directo y legítimo en el resultado del pleito. Es obvio que no es lo mismo ser titular de la relación jurídica u objeto litigioso que de acuerdo con el artículo 10 determina la consideración como parte legítima del proceso, que la mera titularidad de un interés directo y legítimo en el resultado del pleito, según la tradicional distinción, desarrollada esencialmente en el ámbito del Derecho Administrativo (tanto en el seno del procedimiento administrativo como del proceso contencioso-administrativo), a efectos de la consideración como interesado, entre derechos subjetivos e intereses legítimos.

Pues bien, el artículo 13 confiere una facultad a los titulares de intereses legítimos que los habilita a constituirse como partes en el proceso, con objeto, precisamente, de defender en el seno del mismo tales intereses. En base a tal disposición podría entenderse que no entra dentro del poder del demandante llamar al proceso como demandado a nadie que no sea parte legítima en el proceso conforme al artículo 10, ya que los que simplemente sean titulares de intereses y no de derechos u obligaciones simplemente tienen la facultad de constituirse en partes, pero no la obligación de hacerlo.

La cuestión no es baladí, puesto que quien no ha sido parte en un proceso en principio no puede entenderse vinculada legítimamente por lo en él resuelto si no fue llamada al mismo, puesto que ello constituiría una grave violación del derecho a su tutela judicial efectiva.

Pero si sólo es titular de intereses legítimos y no de relaciones jurídicas obligacionales no podrá ser condenada en el fallo, ni reconocerse derechos a su favor, sin perjuicio de que haya de estar y pasar, según la expresión habitualmente utilizada, por lo resuelto por el órgano judicial. Todos los que son parte en un juicio han de estar y pasar por lo en él resuelto y este efecto puede ser buscado legítimamente por la parte actora cuando, como ocurre en este caso, al interés directo y legítimo de una de las partes demandadas en el objeto del pleito (interés contrario a la estimación de la demanda), se une el interés legítimo y fundado de la parte demandante en vincular a esa parte demandada al sentido del fallo, para hacerla estar y pasar por lo en él decidido. Este efecto, expresamente regulado en la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 para el caso del Fondo de Garantía Salarial en su artículo 23, no puede ser excluido para otros supuestos diferentes, debiendo aplicarse lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil de 2000 EDL 2000/77463 y, en concreto, en su artículo 14, bajo la figura de la intervención provocada.

Con carácter general puede decirse que las pretensiones de condena a un dar, hacer o no hacer, esto es, de naturaleza obligacional, sólo pueden esgrimirse contra quienes son titulares de las correspondientes relaciones jurídicas y, de esta forma, si la Administración Autonómica no fuese parte en la relación laboral obligada al abono del plus de peligrosidad habría de ser absuelta de toda pretensión de condena de la parte actora, como ha venido haciéndose por los Juzgados de lo Social de Las Palmas en las sentencias que se recogen en el ordinal sexto de los hechos declarados probados de esta nuestra sentencia. Si al lado de la pretensión de condena se esgrimió otra de naturaleza constitutiva o declarativa, la misma podrá ser ejercida frente a todos quienes sean partes, igualmente los que lo sean en virtud de intereses y no de derechos u obligaciones, puesto que lo que se viene a hacer es vincular a tales partes por esa declaración que afecta a su esfera de derechos y/o intereses directos mediante el efecto de cosa juzgada material.

Y esto es lo que ocurre en este supuesto, puesto que estamos en el marco de un proceso de conflicto colectivo en el cual la pretensión ejercida por su propia naturaleza sólo tiene naturaleza declarativa y, por tanto, puede pretenderse legítimamente vincular mediante la misma a todos los que sean titulares de derechos e intereses directos a los que afecte tal declaración, de forma que en los hipotéticos procesos individuales que pudieran suscitarse pudieran ejercer pretensiones o contra los cuales pudieran ejercerse pretensiones. Y, en función del contenido del Decreto autonómico 161/1997 y de la peculiar configuración de las relaciones jurídicas laborales que son objeto del litigio no cabe duda de la afectación directa a intereses de la Administración autonómica delegante por lo que aquí se resuelva. Como se verá la delegación de competencias administrativas que en él se establece conlleva la del personal fijo adscrito a las mismas, pero dicha delegación tiene un plazo de diez años, de forma que si transcurrido el mismo o alguna de sus prórrogas dejara de renovarse el resultado sería la reversión competencial a la Administración Autonómica y, con ella, la del personal delegado. No cabe duda por tanto del interés directo y legítimo que incumbe a la Comunidad Autónoma en relación a los derechos salariales de dicho personal, aún cuando se estimase que actualmente no tiene la condición de empleadora.

Y, por tanto, ha de desestimarse la excepción de falta de legitimación pasiva esgrimida por la Administración de la Comunidad Autónoma, de forma que ésta ha de ser considerada como parte de la litis, sin que ello signifique que haya de ser conceptuada necesariamente como parte empleadora en la relación laboral u obligada al abono del plus de peligrosidad, puesto que aquí no se ejerce pretensión alguna de condena al pago, sino que, como se ha dicho, se pretende meramente una declaración sobre el alcance de los derechos y obligaciones de las partes a la cual las mismas queden vinculadas.

Dicho lo cual ha de desentrañarse lo que sin duda constituye uno de los núcleos del conflicto colectivo, que es la especialísima configuración de la relación laboral en cuanto a la distribución entre la Administración autonómica y el Cabildo Insular de las facultades inherentes a la posición jurídica de empleador. Para comenzar ha de decirse que el artículo 149.1.7 de la Constitución Española EDL 1978/3879 atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, lo que incluye todo tipo de potestades en dicho ámbito, tanto las de naturaleza estrictamente legislativa, como las de naturaleza reglamentaria cuando se refieran a reglamentos ejecutivos de la Ley, lo que deja a salvo los reglamentos que estrictamente se refieran a aspectos organizativos de la Administración Laboral autonómica, que quedan en el ámbito autonómico, según la interpretación de dicho artículo dada por el Tribunal Constitucional a partir de su sentencia 18/1982, de 4 de mayo de 1982 (BOE 18 de mayo de 1982). De ello resulta que la Administración Autonómica carece de competencias para derogar el Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 y demás legislación laboral del Estado para un determinado supuesto, como es el de los trabajadores de los Cabildos Insulares dedicados al ejercicio de las funciones delegadas en materia de prevención y extinción de incendios, configurando una especie de relación laboral especial para los mismos, por lo que el Decreto 161/1997 no puede ser interpretado de esta manera. Dicho Decreto sólo puede interpretarse, como su propio texto y finalidad indica, como una norma de atribución de potestades y competencias administrativas entre ambas Administraciones. Pero las facultades inherentes a la posición de empresario empleador en el contrato de trabajo no son, en ningún caso, manifestación o ejercicio de potestades administrativas, por cuanto, al acogerse al Derecho privado para contratar a su personal, la Administración se ha situado fuera del ámbito del Derecho Administrativo y cuando ejerce como empleadora sus facultades le vienen atribuidas por la legislación laboral y no por normas administrativas. Así pues la distribución competencial contenida en el Decreto 161/1997 en relación al personal adscrito a las funciones delegadas por la Administración Autonómica en la Insular, con independencia de su validez y efectos en el ámbito de las relaciones de naturaleza funcional o administrativa, que ni son objeto del presente litigio ni podrían ser objeto de resolución

por el Orden Social de la Jurisdicción, no puede ser interpretada en ningún caso en el sentido de eximir al empleador en la relación laboral de sus obligaciones contractualmente asumidas, ni siquiera considerando que tales facultades han sido atribuidas a terceras personas. Quién tenga la condición de empleador es algo que habrá de determinarse con arreglo al artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475, que no puede entenderse derogado o excepcionado por la normativa autonómica en cuestión y, una vez hecho esto, al mismo corresponderá el haz de derechos, facultades y obligaciones derivados del contrato de trabajo e inherentes a tal posición.

Debe avisarse no obstante que existen determinadas potestades administrativas vinculadas a la contratación y al desarrollo de las facultades empresariales de empleador que no dejan de tener la condición de actos administrativos sujetos al Derecho Administrativo

por el hecho de dicha vinculación, como pueden ser las autorizaciones de contratación o de gasto. Dichas facultades sí pueden ser objeto de regulación, atribución o delegación mediante normas administrativas e incluso pueden llegarse a constituir en condición previa de la validez del ejercicio de determinadas facultades de Derecho Privado de la Administración en su condición de empleador. Y en este ámbito no existe una atribución de competencias en favor del Orden Contencioso-Administrativo de la Jurisdicción paralela a la que respecto a otros contratos de Derecho Privado contiene el artículo 9.3 del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio EDL 2000/83354 , en relación con los llamados "actos separables", puesto que los contratos de trabajo quedan fuera del ámbito de dicha norma según dispone su artículo 3.1 .a., lo que debe llevar a que igualmente queden fuera de dicha regulación las manifestaciones contractuales en el ámbito laboral de naturaleza colectiva, como son los convenios colectivos y los pactos y acuerdos de empresa. Lo que implica que la validez de un contrato de trabajo o de un convenio colectivo o de un acto cualquiera del empleador jurídico-público en el ejercicio de sus facultades como tal empleador derivadas del contrato de trabajo pueda ser enjuiciada por los órganos judiciales del Orden Social también por relación a los condicionantes jurídico-administrativos que impone la condición de Administración del empleador.

Sobre dichos fundamentos debemos asentar el pronunciamiento sobre quien tiene la condición de empleador de los trabajadores que se encuentran dentro del ámbito de este conflicto, para después analizar la validez del pacto colectivo de 1999 y de su revocación por la Administración Insular.

Nos dice el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 que a efectos laborales son empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. En virtud del Decreto 161/1997, de 11 de julio EDL 1997/51655 , el personal laboral de prevención y extinción de incendios que se encuentra bajo el ámbito de este conflicto sólo puede ser seleccionado y contratado por el Cabildo Insular cuando se trate de personal no fijo (punto 3 del artículo 4), aún cuando las bases genéricas para dicha contratación han de ser informadas y autorizadas por la Administración Autónoma (punto 6 del artículo 5). En todo caso la organización del servicio delegado en el cual todo el personal, fijo o no, se integra, depende del Cabildo Insular (artículo 2.4), de forma que la prestación de servicios se lleva a cabo en el ámbito de organización y dirección del Cabildo. De esta forma, en el caso del personal fijo, estamos ante personal contratado por la Administración Autónoma, aunque presta sus servicios bajo la dependencia del Cabildo, por lo que el Decreto 161/1997 denomina a estos trabajadores "personal laboral delegado" (punto 20 del artículo 4). Esto es, la contratación del personal fijo se hace por la Administración Autónoma (puntos 1 y 5 del artículo 5), razón por la cual el despido sólo puede ser practicado por ésta (punto 9 del artículo 4 y punto 15 del artículo 5), así como acordar su reingreso (punto 13 del artículo 5). La resolución de las demás situaciones que afecten al personal laboral fijo (movilidad, suspensión del contrato, excedencia y otras) corresponde al Cabildo (punto 20 del artículo 4). Es significativo y debe ser subrayado que el artículo 4, en su punto 28 , atribuye al Cabildo la representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias en las relaciones colectivas con los representantes legales y sindicales de los trabajadores. Esto es, la facultad de contratación colectiva sigue correspondiendo a la Comunidad Autónoma, pero ésta queda representada por el Cabildo Insular.

En definitiva, nos dice el artículo 7.2 del Decreto , el personal laboral (sin distinción entre fijos y no fijos) es personal de la Comunidad Autónoma de Canarias, que conserva su condición de tal como si estuviese en activo, si bien se atribuyen a los Cabildos Insulares todas las facultades, funciones y competencias en materia de dicho personal, con excepción de la selección de personal laboral con carácter indefinido y el despido.

Estamos por tanto ante un supuesto similar al de la cesión o puesta a disposición de trabajadores, si bien la instrumentación de la cesión de los trabajadores no se lleva a cabo mediante un negocio jurídico bilateral, como pudiera ser un contrato de cesión o puesta a disposición o un convenio entre Administraciones con efecto equivalente, sino a través de un Decreto autonómico, lo que no debe obstar para la aplicación de la normativa laboral, puesto que, como se ha dicho, la competencia normativa en materia laboral está atribuida constitucionalmente al Estado y no puede ser objeto de regulación reglamentaria diferenciada por la Administración Autónoma, ni aún cuando se refiera al personal de la propia Administración o de las Corporaciones Locales de su ámbito territorial.

Así el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 determina la ilicitud de las cesiones de trabajadores salvo cuando el cedente sea una empresa de trabajo temporal debidamente autorizada y en los términos legalmente previstos. Sin embargo, a pesar de la aparente rotundidad de tal pronunciamiento legal, se ha venido admitiendo jurisprudencialmente que no tienen carácter de cesión ilegal los supuestos de puesta a disposición de trabajadores o circulación de mano de obra en el seno de un grupo de empresas, en cuyo caso solamente estaremos ante una responsabilidad solidaria de todas ellas en su condición de empleadoras. Y, de forma análoga, ha de admitirse la legalidad de los supuestos de cesión de trabajadores entre Administraciones u órganos administrativos, exceptuando tales supuestos de la regulación del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 , sin perjuicio de que responsabilidad solidaria de los órganos o entes cedentes y cesionarios en la condición de empleadores de los trabajadores cedidos durante el periodo de puesta a disposición.

Esto es así por cuanto en las relaciones entre Administraciones Públicas rige un principio legal y constitucional de coordinación, cooperación y colaboración (artículo 103 de la Constitución EDL 1978/3879 y 4 y siguientes de la Ley 30/1992 EDL 1992/17271), en cuya virtud la separación entre distintas personas jurídico-públicas, aún cuando su institucionalización jurídica venga a responder a la expresión de un poder autónomo dentro de la estructura del Estado protegido por la Constitución, no debe llevar a la interdicción de toda relación entre las mismas, sino, antes al contrario, la colaboración entre ellas debe ser un eje de la vertebración territorial del Estado. Y esta cooperación puede manifestarse legítimamente a través de convenios o de normas en cuya virtud se pongan en común, como ocurre en este caso, competencias y medios de ejecución, sin que la aplicación estricta de lo prevenido en la legislación laboral, pensado para evitar el tráfico de trabajadores entre empresas, pueda erigirse en un obstáculo a dicha cooperación, sin perjuicio, claro está, de la interdicción de aquellos supuestos en los que, bajo el pretexto de la cooperación inter-administrativa, se intentase simplemente

optimizar la gestión de la mano de obra para situar como empleador a aquél que pudiera imponer peores condiciones de trabajo, lo que desde luego aquí no es el caso.

Por tanto, si, como hemos visto, nos encontramos con un colectivo de trabajadores que, siendo contratados por la Comunidad Autónoma y considerados como propios de su Administración, prestan sin embargo servicios por cuenta de una Corporación Local durante un periodo determinado, prorrogable, siendo remunerados por ésta, tal estructura de la relación laboral lleva ineludiblemente a la consideración de ambas Administraciones como empresarios en el seno de la misma. Y ello sin perjuicio de la validez de las normas o convenios reguladores de la situación en lo que a la regulación de las relaciones entre Administraciones se refiere. Pero tales normas sólo pueden ser interpretadas como una regulación de la relación interna entre las Administraciones implicadas, sin que sean oponibles frente al trabajador para excepcionar a una de las Administraciones de sus obligaciones y responsabilidades, porque si se admitiera tal derogación se vendría a dar preferencia a la norma reglamentaria autonómica frente a la Ley estatal en una materia, como es la laboral, en la que la competencia normativa, como hemos dicho, está constitucionalmente atribuida al Estado.

Dicho todo lo cual nos encontramos con que la alegada falta de legitimación pasiva de la Comunidad Autónoma ha de ser completamente desestimada, no sólo porque es titular de un interés directo y legítimo en el asunto que es objeto de la litis, sino porque incluso tiene la condición de empleador de los que no son sino operarios de la Comunidad Autónoma cedidos al Cabildo Insular. Ahora debemos ver si la negociación de un pacto colectivo por uno solo de esos empleadores, el Cabildo Insular, en materia de horario y atribuyendo derechos salariales a los trabajadores, es o no posible jurídicamente o, por el contrario, como alega, el Cabildo, implica la nulidad del pacto...".

En consecuencia y ostentando la Administración recurrente también la condición de empleadora junto con los codemandados, ha de desestimarse la excepción de falta de legitimación pasiva alegada y confirmarse la sentencia impugnada con desestimación del recurso interpuesto.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la Consejería De Empleo Y Asuntos Sociales, contra la sentencia dictada el 23 de marzo de 2007 por el Juzgado de lo Social Numero Uno de Las Palmas de Gran Canaria debemos confirmar como confirmamos dicha sentencia.

Con imposición de costas a la Administración recurrente condenada incluyendo los honorarios correspondientes a los Letrados impugnantes del recurso que se fijan en 300,00 euros para cada uno de ellos.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de esta Tribunal Superior de Justicia.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el BANESTO cta. número: 3537/000066 1377 07 a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. 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 y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la Secretaría de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de 300 Euros en la entidad de crédito de BANESTO c/c 241000066 1377 07, Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón de su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

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

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 35016340012008101426