

**JDO. DE LO SOCIAL N. 3
VALLADOLID**

SENTENCIA: 00177/2021

-

C/ ANGUSTIAS 40-44
Tfno: 983.30.48.18
Fax: 983.30.21.45
Correo Electrónico: social3.valladolid@justicia.es

Equipo/usuario: IDC

NIG: 47186 44 4 2020 0003577
Modelo: N02700

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000707 /2020

Procedimiento origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

DEMANDANTE/S D/ña: COMITE DE EMPRESA DE AUVASA
ABOGADO/A: OSCAR MARTINEZ GONZALEZ

DEMANDADO/S D/ña: AUTOBUSES URBANOS DE VALLADOLID, S.A. - AUVASA, SINDICATO COMISIONES OBRERAS - CCOO, SINDICATO UNION GENERAL DE TRABAJADORES - UGT, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS - CSIF , SINDICATO CANDIDATURA DE TRABAJADORES DE AUVASA - C.T.A
ABOGADO/A: JESUS LOZANO BLANCO, ANA MARIA LOPEZ GARCIA

En VALLADOLID, a treinta de junio de dos mil veintiuno.

D^a. MARIA DOLORES ROMÁN DE LA TORRE Magistrado/a Juez del JDO. DE LO SOCIAL N. 3 de Valladolid, tras haber visto el presente procedimiento sobre CONFLICTOS COLECTIVOS 0000707 /2020, seguido a instancia del COMITE DE EMPRESA DE AUVASA, contra AUTOBUSES URBANOS DE VALLADOLID, S.A (AUVASA), y los sindicatos COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS CSIF y CANDIDATURA DE TRABAJADORES DE AUVASA,

EN NOMBRE DEL REY,
ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 4 de diciembre de 2020 tuvo entrada en este Juzgado demanda sobre conflicto colectivo formulada por el COMITÉ DE EMPRESA frente a AUTOBUSES URBANOS DE VALLADOLID, S.A (AUVASA), y los sindicatos COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS CSIF y CANDIDATURA DE TRABAJADORES DE AUVASA, en la que, con base en los hechos y fundamentos que en ella

expuestos, suplica se dicte Sentencia por la que se declare en los términos del triple contenido de la pretensión.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se citó de comparecencia a las partes para la celebración del correspondiente acto de conciliación y en su caso de juicio, para el día 20 de mayo de 2021, a las 10,15 horas. Al acto del juicio comparecieron las partes y abierto el mismo por S.S^a, la parte actora se ratificó en su demanda, a la que se adhirieron todos los sindicatos codemandados, oponiéndose la empleadora y manifestando todas cuantas alegaciones estimaron pertinentes para la defensa de sus derechos; recibido el pleito a prueba, se practicó documental y testifical, con el resultado que obra en las actuaciones; seguidamente se elevaron las conclusiones a definitivas, declarándose los autos conclusos y vistos para Sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Las relaciones laborales en la demandada AUVASA, S.A se rigen por el Convenio Colectivo de empresa publicado en BOP el 22 de septiembre de 2012, aportado a los autos y cuyo contenido se tiene por reproducido a los efectos de su incorporación a los hechos probados.

SEGUNDO.- El 27 de marzo de 2013 se suscribió entre la empresa y los sindicatos UGT, CCOO, CSIF y CTA un Acuerdo para el establecimiento de un Plan de Jubilación Parcial para la empresa" para "Establecer, en virtud de lo dispuesto en el artículo 15.2 del Convenio Colectivo años 2009-2012 de Autobuses Urbanos de Valladolid, S.A. (AUVASA) un PLAN de JUBILACIÓN PARCIAL, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, para que todos aquellos trabajadores que reúnan los requisitos legales para ello puedan solicitar a la empresa el acceso a la jubilación parcial mediante contrato de relevo, en los términos y condiciones regulados en la normativa vigente anterior a la publicación del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (BOE 16-03-2013) de acuerdo con las siguientes estipulaciones (...); el Acuerdo obra aportado a los autos y su contenido se tiene íntegramente por reproducido a los efectos de su incorporación a los hechos probados, así como el listado identificativo de los trabajadores afectados.

CUARTO.- El Acuerdo sobre Plan de Jubilación referido en el hecho probado tercero fue registrado por la demandada en el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL el 15 de abril de 2013, en los términos que obran en autos y que se dan por reproducidos.

QUINTO.- Obran en autos las actas relativas al proceso de negociación de nuevo Convenio Colectivo números 5 (11 de marzo de 2014), 21 (4 de mayo de 2017), 33 (29 de noviembre de 2017), 56 (5 de diciembre de 2018), 60 (21 de febrero de 2019), 62 (5 de marzo de 2019), 63 (7 de marzo de 2019), 64 (13 de marzo de 2019), 65 (20 de marzo de 2019), 66 (26 de marzo de 2019), 67 (2 de abril de 2019), 68 (6 de noviembre de 2019), así como de la reunión de la Comisión Paritaria extraordinaria del Convenio, de 26 de junio de 2020, dándose por reproducido el contenido de todas ellas.

SEXTO.- Con fecha 28 de septiembre de 2020 tuvo lugar intento de conciliación ante el SERLA, instado el 11 de septiembre de 2020, que se tuvo por terminada sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos probados resultan de la documental aportada por las partes a su respectivo ramo de prueba, sin perjuicio de la consideración del resto de la documental y de la valoración conforme a las reglas de la sana crítica del testimonio sometido a contradicción en el acto de juicio.

SEGUNDO.- Para situar debidamente el objeto del presente conflicto colectivo hemos de tener en cuenta que el artículo 15 del Convenio de AUVASA (BOP 22 de septiembre de 2012) se refiere a la Jubilación en los siguientes términos:

“15.1.- Los trabajadores podrán optar por la jubilación mediante contrato de sustitución a los 64 años, siempre que lo permita la legislación vigente y las necesidades del servicio, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

15.2.- Los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial acogiéndose a la legislación vigente (hoy Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo) siempre que opten por la reducción de su jornada al tope máximo permitido por la Ley. A tal efecto, el trabajador concertará con la empresa un contrato a tiempo parcial por la jornada restante, que será computada en términos anuales y desarrollada de forma continuada, estableciéndose el oportuno cuadro de descansos, vacaciones y de trabajo determinado por las necesidades de la empresa y conforme al art. 31 del Convenio Colectivo. A los trabajadores que sustituyan a los que se jubilen a tiempo parcial se les contratará a tiempo completo.

15.3.- Se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa la situación que se contempla en este artículo.”

TERCERO.- La regulación legal entonces vigente en materia de jubilación parcial disponía (artículo 166.1 LGSS), según redacción dada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE 2 de agosto de 2011) en materia de Jubilación parcial que *“Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere la letra a) , apartado 1, del artículo 161 y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión*

de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo de un 75%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable". La redacción inmediatamente anterior y vigente hasta el 31 de diciembre de 2012 por efecto de la Ley que acabamos de citar era idéntica salvo en referencia a la edad de acceso a la pensión misma de jubilación, anteriormente establecida en 65 años y gradualmente aumentada después de dicha norma en el sentido de todos conocido.

CUARTO.- La misma Ley 27/2011 dispuso en su Disposición Final Duodécima, sobre entrada en vigor, apartado 2. c) que "Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a (...) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, así como las personas incorporadas antes de la fecha de publicación de la presente Ley a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013". Esta redacción legal fue posteriormente modificada por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, quedando entonces redactado del siguiente modo: "Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2019 en los siguientes supuestos (...) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad al 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013". El mismo Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, modificó el artículo 166 LGSS sobre Jubilación parcial, que desde la fecha de su entrada en vigor (17 de marzo de 2013), quedó redactado del siguiente modo: "Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1 a) y en la Disposición Transitoria Vigésima y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo de un 50%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los

porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable”.

QUINTO.- En este contexto y como ya se ha recogido en los hechos probados, el 27 de marzo de 2013 se suscribió entre la empresa y los sindicatos UGT, CCOO, CSIF y CTA un Acuerdo para el establecimiento de un Plan de Jubilación Parcial para la empresa” para “Establecer, en virtud de lo dispuesto en el artículo 15.2 del Convenio Colectivo años 2009-2012 de Autobuses Urbanos de Valladolid, S.A. (AUVASA) un PLAN de JUBILACIÓN PARCIAL, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, para que todos aquellos trabajadores que reúnan los requisitos legales para ello puedan solicitar a la empresa el acceso a la jubilación parcial mediante contrato de relevo, en los términos y condiciones regulados en la normativa vigente anterior a la publicación del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (BOE 16-03-2013)”, de acuerdo con las estipulaciones pactadas.

SEXTO.- En dicho Acuerdo se incluyó la relación de 98 trabajadores de la empresa que podían estar en situación de jubilación parcial desde la firma del Acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2018, fecha que sin necesidad de mayor interpretación jurídica, guarda correlación con la norma legal transcrita y con límite temporal dispuesto en ella para las pensiones causadas antes del 1 de enero de 2019. De tal modo que los trabajadores allí relacionados podrían acceder a jubilación parcial antes del 31 de diciembre de 2018 posibilitando el acceso a su jubilación total en las condiciones vigentes antes de la reforma de ésta operada por la repetida Ley 27/2011 pero, al tiempo, siempre que optaran por la reducción de la jornada “Al tope máximo permitido por la Ley” y comprometía a la demandada a la sustitución del jubilado parcial por un trabajador relevista contratado a tiempo completo. De esta manera, el Acuerdo incluía la previsión en el procedimiento de solicitud de acceso al Plan, de que “La empresa, una vez comprobada la concurrencia de los requisitos por parte del trabajador solicitante, notificará al trabajador la disponibilidad de la empresa de poder celebrar o no un contrato de relevo en los términos previstos legalmente, que permitan el acceso del trabajador solicitante a la jubilación parcial”.

SÉPTIMO.- A partir de estas premisas ha de abordarse el triple suplico de la demanda, pretensiones en buena medida jurídicamente independientes entre sí. La primera de ellas solicita que declaremos “Que el artículo 15.2 del Convenio Colectivo de la empresa Autobuses Urbanos de Valladolid, S.A. (AUVASA) suscrito el 25 de mayo de 2012 regula y garantiza la jubilación parcial de los trabajadores que cumplan los requisitos legales permitiendo la reducción máxima de la jornada laboral hasta un 75%”. Entendemos que esta primera pretensión da por supuesto que los trabajadores afectados son

todos los trabajadores de la empresa, coincidiendo con el ámbito personal del Convenio, que quisieran acceder a la jubilación parcial.

OCTAVO.- La pretensión, así planteada, resulta imposible de estimar: el artículo 15.2 del Convenio Colectivo de la empresa, que hemos transcrito en el Fundamento Jurídico Segundo, establece literalmente que *"Los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial acogiéndose a la legislación vigente (hoy Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo) siempre que opten por la reducción de su jornada al tope máximo permitido por la Ley."* Sus propios términos permiten deducir con claridad y sin esfuerzos interpretativos que la remisión lo es a la legislación vigente en cada momento y que en el momento de su suscripción se concretó expresamente que era la norma citada *"Hoy Real Decreto-Ley 8/2010"*. La pretensión actora solicita una interpretación imposible integrando el texto con un porcentaje de reducción máxima de la jornada que entonces sí era del 75% pero que inmediatamente después ya no lo fue, no olvidemos, según el relato normativo anterior (Fundamento de Derecho Cuarto), que el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, modificó el artículo 166 LGSS estableciendo el máximo en el 50% y que, precisamente para salvaguardar las condiciones vigentes con anterioridad sobre derecho y condiciones de acceso a la jubilación, se dio la posibilidad de los Planes de Jubilación, Plan al que la demandada se acogió preservando el derecho de los trabajadores incluidos en la lista en las condiciones fijadas en el mismo y comunicadas a la Entidad Gestora responsable del pago de la pensión. La interpretación solicitada resulta contraria a la literalidad misma del Convenio, que con meridiana claridad se remite a la legislación vigente en general, preocupándose por concretar que en aquel momento era la citada, de modo que en otro momento habría que estar a la vigente. Si las partes hubiera querido acordar derechos de jubilación parcial sin limitación temporal con reducción de jornada al 75% así lo habrían dejado escrito como mejora estable, pero la norma convencional no recoge dicho porcentaje y tampoco la norma vigente lo ha mantenido en el tiempo, por lo que no es posible estimar la primera de las pretensiones.

NOVENO.- La demanda solicita, en segundo lugar, que declaremos *"Que el Plan de Jubilación parcial suscrito el 27 de marzo de 2013 por al empresa y los sindicatos intervinientes se encuentra vigente y es de plena aplicación para todos los trabajadores que puedan estar en situación legal de jubilación desde el día de la firma del presente acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2018, inclusive, sin perjuicio de que puedan ejercer su derecho con posterioridad al citado 31 de diciembre de 2018, accediendo a la jubilación parcial con una reducción del 75% de su jornada ordinaria"*.

DÉCIMO.- En relación al Plan de Jubilación y volviendo a lo dicho en el Fundamento Jurídico quinto y siguientes, ya hemos establecido que se suscribió el 27 de marzo de 2013 al hilo de

la disposición normativa sobre jubilación con el objeto de preservar los derechos y condiciones de acceso a la jubilación según la normativa anterior (nueva redacción dada por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, a la Disposición Final Duodécima de la ley 27/2011, remitiéndonos a lo ya expuesto para no reiterarnos. El Plan identificó a los 98 trabajadores de la empresa que podían estar en situación de jubilación parcial desde la firma del Acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2018 (en correlación con los efectos de la modificación legal a partir del 1 de enero de 2019), de forma que los trabajadores incluidos en la relación podrían acceder a jubilación parcial en relación con su posterior acceso a su jubilación total en las condiciones vigentes antes de la reforma de ésta operada por la repetida Ley 27/2011. El Plan vinculaba a dichos trabajadores por la opción de una reducción de la jornada "Al tope máximo permitido por la Ley" y comprometía a la demandada a la sustitución del jubilado parcial por un trabajador relevista contratado a tiempo completo, de forma que la disponibilidad de dicho relevista condicionaba el acceso a la jubilación parcial. Así se comunicó a la Entidad Gestora, responsable del pago de la prestación parcial y luego total, de jubilación.

UNDÉCIMO.- A partir de los hechos relatados en la demanda y de la documental aportada deducimos que el Plan de Jubilación referido se cumplimentó sin problemas hasta el 31 de diciembre de 2018 para quienes solicitaran tal situación y que asimismo ha habido trabajadores afectados por el mismo que se han jubilado parcialmente con arreglo a sus condiciones incluso después de dicha fecha. Así se constata de los contratos a tiempo parcial por jubilación al 75% de la jornada de D. Luis Francisco Barrera Blanco (el 5 de octubre de 2019), D. José Luis Verdugo (el 16 de octubre de 2019), D. José Luis Pisonero Mate (el 20 de noviembre de 2019), D. Juan Carlos Pérez Merino de Pedro, D. Jesús Núñez Garrote, D. Antonio Merino Gómez y D. Luis Sanz Mata, todos ellos el 19 de diciembre de 2019, o de D. José Antonio Rodríguez Asensio el 21 de marzo de 2020. Sobre las razones jurídicas o de cómputo de servicios por las que estos trabajadores, todos ellos incluidos en la lista del Plan de Jubilación Parcial y que accedieron a las condiciones del mismo en fecha posterior al 31 de diciembre de 2018, nada consta en concreto más allá de lo que después diremos sobre la prórroga de la fecha pero en cualquier caso, de ello y por sí mismo no se deduce una voluntad jurídica de la empresa de alterar las previsiones del Plan con obligaciones futuras, Plan que por lo demás vincula las prestaciones a satisfacer por la Entidad Gestora.

DUODÉCIMO.- La parte actora aporta también como documental las solicitudes presentadas por dos trabajadores igualmente incluidos en el listado del Plan en cuestión, D. Victorio Manjón Sáez y D. Ángel Javier Salvador Ordóñez a los que la empresa mediante comunicación de 27 de octubre de 2020 les denegó el acceso a la jubilación parcial alegando que "No existe en la actualidad ningún Plan de jubilaciones parciales

en vigor y la situación económica actual impide incrementar la plantilla mediante este sistema de relevo. En tanto no se alcanza un acuerdo en el marco del convenio colectivo de empresa, sólo es posible atender jubilaciones parciales al 50% de la jornada mediante contratos de relevo en el mismo porcentaje (...)". La decisión de la empresa sobre estos dos trabajadores tiene un alcance individual que no es revisable en el presente procedimiento sobre conflicto colectivo, sin perjuicio del derecho que estas personas puedan tener en orden a reclamar la denegación en un procedimiento ordinario y en plenario donde analizar las causas de hecho o de Derecho determinantes, que obviamente no pueden verse aquí. Correlativamente, de esas dos decisiones individuales de la empresa, no se sigue a los efectos que aquí nos ocupan, ni un incumplimiento automático del Plan de Jubilación ni la obligación jurídica genérica y sin limitación temporal que aquí se demanda.

DECIMOTERCERO.- Como ya hemos dicho, la parte actora solicita que declaremos que dicho Plan se encuentra vigente y es de plena aplicación para todos los trabajadores que puedan estar en situación legal de jubilación desde el día de la firma del presente acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2018, inclusive, sin perjuicio de que puedan ejercer su derecho con posterioridad al citado 31 de diciembre de 2018, accediendo a la jubilación parcial con una reducción del 75% de su jornada ordinaria. La petición resulta inviable puesto que dicho Plan se suscribió, con los correspondientes efectos jurídicos y económicos para la Seguridad Social, en relación a los 98 trabajadores identificados en el mismo, por lo que en ningún momento afectó siquiera a toda la plantilla de la empresa sino únicamente a los que pudieran reunir los requisitos legales de jubilación parcial antes del 31 de diciembre de 2018. Ni el Plan se extendió a más trabajadores (sin perjuicio de su propia disposición sobre inclusión posterior de los que por error no constaran en la lista) -de hecho todas las personas mencionadas en la demanda estaban incluidas en la lista- ni el mismo garantiza a futuro a ninguno más otro porcentaje de jubilación con reducción del 75% de la jornada puesto que se pactó a los exclusivos efectos de la previsión legal antes recordada y no como un derecho permanente y a futuro. No puede olvidarse, repetimos, que el Plan se acoge a una previsión legal con efectos frente a la Seguridad Social, sin que la pretensión actora pueda plantear la vinculación de la Entidad Gestora a lo que solicita, razones todas las cuales por las que no es posible su estimación en el presente procedimiento de conflicto colectivo.

DECIMOCUARTO.- En tercer lugar se solicita que declaremos "Que el Acuerdo alcanzado en fecha 5 de diciembre de 2018 por la Comisión Negociadora del Convenio se encuentra vigente y es de plena aplicación hasta que se suscriba un nuevo convenio colectivo y conforme al mismo obliga a la empresa a tramitar las solicitudes de los trabajadores que insten su jubilación parcial aceptando una reducción máxima del 75% de su jornada

ordinaria". Para situar el objeto de esta tercera pretensión ha de tenerse en cuenta que en el contexto de la negociación de un nuevo Convenio Colectivo (se incorpora en el hecho probado quinto la relación de las actas aportadas y de las que se deduce que dicha negociación estaba ya abierta en 2014), desde el inicio de las mismas las partes negociadoras se plantearon una nueva redacción del artículo 15 sobre la jubilación parcial, como también que por la empresa se ha planteado asociar a la jubilación parcial la contratación también parcial del relevista (no olvidemos que según el Convenio vigente en la empresa la jubilación parcial de los trabajadores quedó vinculada a la contratación a tiempo completo de un relevista, indefinido además según la documental aportada, con la consiguiente repercusión en la cuantificación e la plantilla).

DECIMOQUINTO.- Pues bien, en el Acta del día 5 de diciembre de 2018 (número 56) consta expresamente que "Se abre un amplio debate acerca de la propuesta presentada por la empresa. Por mayoría de la parte social (centrales sindicales de CTA, CSIF y UGT) y con el desacuerdo de CCOO se acuerda lo siguiente: (...) 2. Jubilación parcial: Para el año 2019 los contratos tanto de jubilación parcial como de relevo se realizarán en las mejores condiciones que indique la Ley en ese momento. Si esto fuera así, el jubilado parcial podría optar a realizar su periodo de trabajo de una sola vez o en tramos anuales, según corresponda. El contrato de relevo se realizará a jornada y con carácter indefinido. Este acuerdo tendrá vigencia hasta que se suscriba un nuevo Convenio que lo sustituya. La dirección manifiesta que todos los convenios o modificaciones puntuales en los mismos deberán ser jurídica y legalmente viables, presentar informe de sostenibilidad y someterse al control de la Intervención General Municipal. CCOO no está de acuerdo con que todos los convenios o modificaciones puntuales en los mismos deberán ser jurídica y legalmente viables, presentar informe de sostenibilidad y someterse al control de la Intervención General Municipal y lo justifica con que el convenio de Auvasa no lo negociamos con el Interventor", levantándose la sesión. Por lo demás, constan en autos las posteriores Actas números 63 (7 de marzo de 2019), 64 (13 de marzo de 2019), 65 (20 de marzo de 2019), 66 (26 de marzo de 2019), 67 (2 de abril de 2019), 68 (6 de noviembre de 2019), de cuyo contenido se observa que el tema se siguió tratando, sin que hasta el momento se haya llegado a firmar ningún nuevo Convenio Colectivo, también se aporta Acta de la reunión de la Comisión Paritaria extraordinaria del Convenio, de 26 de junio de 2020, de la que se sigue desprendiendo el desacuerdo de las partes en materia de jubilación parcial.

DECIMOSEXTO.- Con arreglo a las circunstancias descritas, la pretensión actora no puede ser estimada desde el momento en que no consta la suscripción de Acuerdo colectivo ninguna con eficacia normativa y vinculante ex art. 37.1 CE también frente a terceros, sobre los términos y condiciones de la jubilación parcial en la empresa (más allá del derecho individual de cada

trabajador con arreglo a la Ley, que aquí no se discute ni está en cuestión). Del Acta número 56 se deduce que la parte social se puso de acuerdo en proponer los términos anteriormente transcritos, en ningún momento que se alcanzase un acuerdo de empresa parcialmente modificativo del Convenio en vigor, ni que se firmase y se publicase debidamente a los efectos de crear obligaciones jurídicas, menos aún que se acordase el porcentaje de jornada que se pretende del 75%, de modo que es imposible declarar ni que el acuerdo existió ni, menos aún, que esté en vigor cuando a día de hoy las partes negociadoras siguen tratando la cuestión, como por lo demás se confirma en el acto de juicio en prueba testifical por el Secretario de la Comisión Negociadora.

DECIMOSÉPTIMO.- Que la empresa asumiera (como se desprende de sus alegaciones en el acto de juicio) derivada de dicha reunión una prórroga de efectos del Plan de jubilación para el año 2019 tal como la parte social manifestó (en este punto encontraría sentido la suscripción de los contratos de jubilación parcial en el año 2019 y a los que nos hemos referido en el Fundamento Undécimo) no conlleva la asunción de lo que ahora se solicita con posterioridad a 2019, por lo demás no incluido en aquella propuesta acordada de la parte social, tampoco el porcentaje de reducción de jornada al 75%. Se trata, en definitiva, de una cuestión sometida actualmente a la negociación colectiva entre las partes en la que no se acredita, conforme a todo lo anteriormente razonado, que exista la obligación jurídica y anterior de la empresa cuya declaración se solicita, sin perjuicio de los derechos individuales sobre jubilación parcial que legalmente puedan ejercitarse y sobre los que aquí no se decide, por lo que plantada la cuestión en los términos que se contienen en el suplico de la demanda, procede la desestimación de la misma.

DECIMOCTAVO.- Contra la presente Sentencia cabe recurso de suplicación, conforme al art. 191.3 f) LJS.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general observancia y por la autoridad que me confiere el art. 117 de la Constitución y 1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial,

FALLO

Que, desestimando la demanda formulada por el COMITÉ DE EMPRESA de AUTOBUSES URBANOS DE VALLADOLID, S.A (AUVASA), y a la que se han adherido los sindicatos COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS CSIF y CANDIDATURA DE TRABAJADORES DE AUVASA, frente a la empresa AUTOBUSES URBANOS DE VALLADOLID, S.A (AUVASA), procede absolver a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra.



Notifíquese a las partes la presente resolución haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en SANTANDER a nombre de esta Oficina Judicial con el núm. ES 55 0049 3569 92 0005 001274 y en observaciones 4628 0000 65 019120, debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del código "34 Social Suplicación", acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como; en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Oficina Judicial con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

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

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