Sobre la sentencia del TSJM que anula 5 aspectos del Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Comunidad de Madrid

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, ayer hizo pública su sentencia respecto del procedimiento de impugnación de algunos aspectos del Convenio Colectivo de personal laboral para el periodo 2025- 2028. Aclaramos que, sin duda alguna, el Convenio Colectivo mantiene su vigencia y sigue siendo de aplicación en su totalidad, con la excepción de aquellos cinco aspectos concretos que han sido anulados por la sentencia que enumeramos:

1. Del artículo 10, sus apartados 3, 4, 5 y 6, pero no así en sus apartados 1 y 2.
2. Del artículo 45, su apartado 5.
3. Del apartado 1 del artículo 100, lo que se refiere a la exclusión de los turnos y horarios de trabajo fijos y de la jornada continuada a los trabajadores contratados a tiempo parcial.
4. Del apartado tercero párrafo primero del artículo 130 del Convenio, cuando establece el carácter no retribuido del permiso parental.
5. Del apartado 1 del artículo 166 del convenio, al impedir acceder a la excedencia por incompatibilidad al personal con vínculo temporal.

Esta sentencia, que anula 5 de los 29 preceptos impugnados, es ejecutiva desde el momento en que se ha dictado, por tanto, los aspectos anulados ya no son de aplicación en tanto que el Tribunal Supremo se pronuncie sobre el recurso de casación que presentará la Administración, según ha anunciado.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL considera que es importante reflexionar sobre:

- Las organizaciones sindicales en representación del interés económico y social de los empleados públicos, hemos de asumir algunos aspectos sobre los que albergamos dudas en cuanto a su encaje en el marco legislativo, por eso hemos de aceptar las cuestiones que se anulen por parte de los tribunales. Podemos defender todo tipo de posiciones y propuestas en el marco de lo legítimo, pero lo que no cabe en el sindicalismo es la hipocresía y el engaño. Las organizaciones sindicales nos debemos a la honestidad, coherencia, rigor, etc.
- CCOO formó parte de la Comisión Negociadora, negoció y firmó el Convenio Colectivo, asumiendo el conjunto de su articulado, disposiciones y anexos, que daba por conocido. Otra parte de CCOO, en virtud de crisis internas y no del interés económico y social general, presenta una demanda de impugnación. Es decir, mientras CCOO firma, CCOO cuestiona la firma de su propio representante e impugna el Convenio Colectivo, quebrando los principios de confianza mutua y buena fe negocial. ¿En cuál de las dos decisiones engañan?

¿En qué momento de los dos han respetado el interés económico y social del personal laboral? ¿Qué opinión tiene de la demanda y sentencia la parte de CCOO que firma el Convenio Colectivo? ¿Quién se fía ahora de CCOO?

CSIT UNIÓN PROFESIONAL ha cuestionado la legitimación de la parte de CCOO que presenta la demanda, porque es una única organización sindical y consideramos que cuando se representan intereses económicos y sociales, fin último de cualquier sindicato, cabe el error y sobre todo asumir la crítica sobre las decisiones que se toman, pero no cabe la hipocresía ni el engaño. **No se puede ser firmante y no firmante al mismo tiempo sin retirar su firma, ni presumir de ser *"el único sindicato que va contra un Convenio Colectivo que lesiona gravemente los derechos de los trabajadores"* y a la vez sentarse en la Comisión Paritaria y atribuirse las mejoras económicas o sociales que nacen del mismo texto convencional**. Por ello, la carrera profesional o el nuevo sistema de concurso de traslados, por ejemplo, no será gracias a CCOO.