



JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 19 DE MADRID

Autos nº. 1478/13

SENTENCIA Nº.- 62/15

En Madrid, a 19 de febrero de 2015.

Vistos por mí, Antonio Cervera Peláez-Campomanes, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, los presentes autos del orden social de la jurisdicción en materia de CONFLICTO COLECTIVO entre las siguientes partes: como demandantes: FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FSP-UGT), representada por el letrado don Francisco Rodríguez Romo; FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO, representada por el letrado don Bernardino Carreño Cortijo; y CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI.F), representada por la letrada doña Melisa Expósito Peña; y como demandado: el AYUNTAMIENTO DE TORRELAGUNA, representado por don Óscar Jiménez Bajo, asistido por el letrado don Santiago Barro Rey, se procede a dictar sentencia sobre la base de los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 19 de diciembre de 2013 tuvo entrada en este Juzgado una demanda de conflicto colectivo, en la que la parte actora, previos los hechos y fundamentos de derecho que entendió de aplicación al caso, terminaba interesando una sentencia acorde a sus pretensiones.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, y previa realización de los trámites que obran en autos, se citó a las partes a los actos de conciliación y juicio, a los que asistieron ambas partes.

En el acto del juicio la parte actora ratificó su demanda, oponiéndose la empresa demandada por los motivos que obran en la grabación del acto del juicio.

Practicada la prueba propuesta y declarada pertinente, con el resultado obrante en los autos, y una vez formuladas conclusiones por las partes, han quedado las actuaciones vistas para dictar sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales, a excepción del cumplimiento de los plazos procesales debido a la gran cantidad de trabajo que recae sobre este Juzgado.

HECHOS PROBADOS

1. El conflicto afecta a la totalidad del personal laboral del Ayuntamiento de Torrelaguna (no debatido).
2. El mencionado personal se rige por el convenio colectivo del AYUNTAMIENTO DE TORRELAGUNA, suscrito en 1 de agosto de 2012 y publicado el 19 de enero de 2013 (folios 95 y siguientes).
3. El personal laboral del Ayuntamiento de Torrelaguna no percibió la paga extraordinaria de diciembre de 2012 (no debatido).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se aclara que los hechos declarados probados se desprenden de los folios o los medios señalados en relación a cada uno de ellos. De hecho, pueden considerarse no debatidos, dado que la controversia existente entre las partes tiene una naturaleza esencialmente jurídica.

SEGUNDO.- El presente procedimiento tiene por objeto determinar la corrección en derecho de la decisión adoptada por la empresa demandada consistente en la supresión de la paga extraordinaria de diciembre del año 2012.

En relación a ello los demandados interesan, con carácter principal, que se anule y deje sin efecto dicha decisión y se declare el derecho del personal afectado a la percepción íntegra de dicha paga extraordinaria. De forma subsidiaria, se interesa que se dicte sentencia por la que se reconozca a los trabajadores afectados el derecho a la percepción de la parte proporcional de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 correspondiente a siete meses (si se entiende que las fracciones de meses han de computarse completas) o a la parte correspondiente seis meses y 14 días (en otro caso), si se entendiera que la norma de aplicación fija el devengo anual, o no fija de forma expresa el criterio del devengo semestral. Mas subsidiariamente, los demandantes interesan que en defecto de lo anterior se reconozca a los trabajadores afectados el derecho a la percepción de la parte proporcional de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 correspondiente a un mes completo, si se entiende que las fracciones de meses han de computarse completas, o a la parte de la paga extra correspondiente a los días

uno a 14 de julio de 2012, en caso contrario, sí se entendiera que la norma de aplicación fija de forma expresa un criterio de devengo semestral.

La parte demandada se ha opuesto a las pretensiones de la actora, señalando que de forma subsidiaria procedería exclusivamente el reconocimiento del derecho al cobro de 14 días. La empresa demandada fundamenta sus pretensiones, esencialmente, en la existencia de un acuerdo expreso para la supresión de la paga extra contenido en el artículo 26 del convenio colectivo de aplicación, en entender que la paga extraordinaria tiene un devengo semestral y, finalmente, en entender que no existe una situación de conflicto real, ya que tiene conocimiento de que no le consta a la representación legal de los trabajadores la presente reclamación.

TERCERO.- En cuanto a esta última cuestión, se trata de una circunstancia que en ningún caso podría llevar a la desestimación de la demanda. El artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores señala que *los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.* Por otro lado, y ya en un plano procesal, el artículo 154, apartado a), de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social atribuye a los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el de conflicto la legitimación activa para promover procesos sobre conflictos colectivos. Del juego combinado de ambos preceptos se desprende que la mera existencia de una situación de “paz social” en el seno de una empresa en relación a la falta de reclamación de un derecho no elimina sin más la legitimación de los sindicatos con implantación de la empresa o en un ámbito superior, que no se ha cuestionado que no sea el caso de los demandantes, para reclamar su reconocimiento a través del proceso de conflictos colectivos, y ello porque no cabe en el contrato de trabajo la simple renuncia a los derechos reconocidos por la ley o por el convenio colectivo. De hecho, bien podría entenderse que el hecho de atribuir esa legitimación activa a los sindicatos busca, precisamente, lograr una mayor efectividad de los derechos reconocidos por la Ley o por el Convenio Colectivo a los trabajadores.

Trasladando tales ideas al caso que ahora nos ocupa, cabe concluir que lo esencial no es que la representación legal de los trabajadores constituida en el ayuntamiento demandado haya reclamado o no el pago de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, sino si existe o no el derecho a su cobro, aunque sea en parte.

CUARTO.- El artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores dispone que:

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

La empresa demandada dispone de su propio Convenio Colectivo, en cuyo artículo 26 se establece lo siguiente:

Todos los trabajadores afectados por el vigente Convenio percibirán conjuntamente con las retribuciones de Junio y Diciembre una paga extraordinaria equivalente a una mensualidad ordinaria, entendiéndose por mensualidad ordinaria los conceptos recogidos en el artículo

24 excepto horas extraordinarias y percepciones no salariales. Con relación a la paga extraordinaria del mes de Diciembre 2012, se estará a lo dispuesto en el art. 2.2.2 del Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de Julio (B.O.E. N° 168 del 14 de Julio).

Como se aprecia, el artículo 26 del Convenio Colectivo no establece de una forma clara cuál es el periodo de devengo de las pagas extraordinarias, limitándose a señalar que las pagas extra son dos y que se pagan junto con las retribuciones de los meses de junio y de diciembre. A la vista de ello, cabe concluir que su periodo de devengo no es semestral, como la empresa pretende, sino anual, como se desprende de la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 30 de enero de 2012, en la que se explicaba que:

La doctrina correcta es la que sostiene la sentencia recurrida, como ya señaló nuestra sentencia de 6 de mayo de 1999 (RJ 1999, 4709) (recurso 2450/1998), que reitera la doctrina de la sentencia de 10 de abril de 1990 (RJ 1990, 3454) . Como dice la primera de las sentencias citadas, "el fundamento de este criterio, que calcula el importe de cada una de las dos pagas extraordinarias desde las fechas respectivas de percepción de la correspondiente del año anterior, radica en la naturaleza de estos complementos retributivos, que son salario diferido devengado día a día cuyo vencimiento tiene lugar, salvo pacto en contrario, en festividades o épocas señaladas". Este cómputo responde también al carácter anual que estas gratificaciones extraordinarias tienen conforme al art. 31 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) , que cumple mejor su función ateniéndose a un criterio cronológico "de fecha a fecha" desde la percepción anterior de la misma paga,..

Por otro lado, esta última sentencia sirve también para despejar otra de las incógnitas planteadas en la demanda. Si las pagas extraordinarias se devengan día a día (aunque el pago sea diferido), no cabe el prorrateo por meses completos que en la demanda se pretende. No lleva a una conclusión diferente la referencia que en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores se hace a la posibilidad de acordar en el Convenio Colectivo un prorrateo en los 12 meses del año, ya que ello se refiere al momento del pago y no exactamente al devengo.

QUINTO.- El artículo 2.2.2 del RD 20/2012, de 13 de julio, dispuso en relación al personal del sector público definido en el artículo 22.1 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, entre el que se halla comprendido el caso del personal afectado por este conflicto, que:

El personal laboral no percibirá las cantidades en concepto de gratificación extraordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad o paga extraordinaria o equivalente del mes de diciembre del año 2012. Esta reducción comprenderá la de todos los conceptos retributivos que forman parte de dicha paga de acuerdo con los convenios colectivos que resulten de aplicación.

La aplicación directa de esta medida se realizará en la nómina del mes de diciembre de 2012, sin perjuicio de que pueda alterarse la distribución definitiva de la reducción en los ámbitos correspondientes mediante la negociación colectiva, pudiendo, en este caso, acordarse que dicha reducción se ejecute de forma prorrateada entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto- ley.

La reducción retributiva establecida en el apartado 1 de este artículo será también de aplicación al personal laboral de alta dirección, al personal con contrato mercantil y al no acogido a convenio colectivo que no tenga la consideración de alto cargo.

En principio, y siguiendo en este punto el criterio explicado en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de marzo de 2013, una norma como la indicada es perfectamente factible y constitucional. No entiendo que se dé exactamente una colisión con el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, sino que simplemente estamos ante una norma posterior y especial que suprime la concreta paga extra de diciembre de 2012. Por otro lado, y si bien esa norma, por su rango, prevalecería en todo caso sobre la regulación contenida en el Convenio Colectivo de aplicación (nunca podría ser al revés, ya que la negociación colectiva se ha de desenvolver dentro del respeto a la Ley) resulta que en este caso ni siquiera se da esa colisión, ya que el Convenio Colectivo de empresa aplica expresamente esa disposición legal a la paga extra de diciembre de 2012. A la vista de ello, no parece haber duda acerca de que en la empresa demandada y para la paga extra de diciembre de 2012 debe aplicarse el régimen previsto en el artículo 2.2.2.

SEXTO.- La cuestión estriba en determinar cuál es el alcance de esta disposición y, más en concreto, si permite la supresión completa de la paga extra o si, por el contrario, existe una parte ya devengada que ha de pagarse.

Debe partirse de la base de que el artículo 2.3 del Código Civil señala que las leyes no tendrán efecto retroactivo si no dispusieren lo contrario. El RD 20/2012 no dispone su aplicación retroactiva en lo relativo a la supresión de la paga extra de diciembre de 2012, lo que conduce a entender que su supresión se produjo desde la entrada en vigor de la norma, esto es: desde el 15 de julio de 2012.

La paga extra de diciembre de 2012 no se devenga en ese mes, sino “hasta ese mes”, que es el momento establecido para su pago. En otras palabras, una vez pagada la paga extra de diciembre del año anterior, 2011, comenzó el periodo de devengo de la siguiente paga extra de diciembre, que se fue generando día a día, como se desprende de la sentencia del Tribunal Supremo de 30 de enero de 2012 que antes se mencionó, y de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de marzo de 2013, en la que se explica que:

A las gratificaciones extraordinarias se les reconoce unánimemente, doctrinal y judicialmente, naturaleza salarial, concibiéndose como una percepción económica que el trabajador va obteniendo día a día con la ejecución de su prestación laboral, encuadrándose con claridad en la categoría de salario diferido. En esta línea se inscribe la STS de 21 de Abril del 2010 (RJ 2010, 2699) , rec. 479/2009 , que señala las gratificaciones extraordinarias constituyen una manifestación del llamado salario diferido, se devengan día a día, aunque su vencimiento tiene lugar en determinados meses del año, y su importe debe equipararse al salario regularmente percibido por el trabajador, salvo que por norma convencional de carácter prioritario se establezcan exclusiones, o bien, importes específicos. Como afirma la STS del 30 de Enero del 2012 (RJ 2012, 2464) , rec. 260/2011 , "el fundamento de este criterio, que calcula el importe de cada una de las dos pagas extraordinarias desde las fechas respectivas de percepción de la correspondiente del año anterior, radica en la naturaleza de estos complementos retributivos, que son salario diferido devengado día a día cuyo vencimiento tiene lugar, salvo pacto en contrario, en festividades o épocas señaladas".

Puesto que el artículo 2.2.2 del RD 20/2012 no tiene efectos retroactivos, la supresión de la paga extra de diciembre de 2012 que establece no puede aplicarse a la parte de la misma ya devengada con carácter previo a su entrada en vigor, esto es, la correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 14 de julio de 2012, sino al periodo posterior. No cabe duda de que el 15 de julio de 2012 se había devengado para los trabajadores afectados por el

conflicto la parte de la paga extra correspondiente al periodo transcurrido desde la fecha anterior de pago. Muestra elocuente de ello es que si alguno de ellos hubiese cesado con anterioridad a esa fecha se le habría abonado dentro de la “liquidación de partes proporcionales” la correspondiente a la parte devengada de las pagas extra, como es usual. Por cierto que esa circunstancia evidencia las consecuencias absurdas a las que conduciría entender que a consecuencia del artículo 2.2.2 del RD 20/2012 era posible una supresión total de la paga extra, ya que como puso de relieve la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de marzo de 2013:

Sería discriminatorio e injustificado, vulnerando el derecho a la igualdad, suprimir en su totalidad la paga extraordinaria de Navidad de 2012 respecto al personal afectado por el presente conflicto colectivo y mantenerla, proporcionalmente, en función del tiempo trabajado, al personal que hubiera extinguido su contrato de trabajo antes del 15 de julio de 2012.

No tendría ningún sentido, a mayor abundamiento, sino se quiere dar un tratamiento discriminatorio e injustificado que vulneraría el principio de igualdad del art. 14 CE (RCL 1978, 2836) , suprimir la paga extraordinaria de Navidad en su totalidad respecto del personal afectado por el presente conflicto colectivo y, en cambio, mantenerla proporcionalmente en función del tiempo devengado respecto a los trabajadores que hayan visto extinguido sus contratos de trabajo por cualquier causa en las universidades demandadas antes del 15 de julio de 2013. Y es que, a la extinción del contrato, como es lógico, ha de procederse a la liquidación o cálculo de la parte de paga(s) extra(s) devengada(s), sin que resulte lícito denegarlas a los contratados en régimen temporal, según preconiza doctrina constitucional (STC 177/1993, de 31 mayo (RTC 1993, 177)).

Es por lo razonado que las demandas acumuladas deben ser atendidas en lo esencial, con la precisión de que juzgamos más correcto y ajustado a Derecho, en coherencia con lo razonado, el suplico de la presentada por CC (LEG 1889, 27) .OO, computando como periodo devengado el de 1 de enero a 14 de julio de 2012, y no del 31 de diciembre de 2011 al 14 de julio de 2012, sin que haya lugar a computar únicamente el mes de junio y los primeros 9 días de julio de 2012, como propugnaron las codemandadas para el caso de estimarse la demanda, atendiendo a la fecha de entrada en vigor del RDL 20/2012 (RCL 2012, 976, 997) .

A la vista de ello, la solución más ajustada a Derecho ha de consistir en reconocer a los trabajadores afectados por el conflicto su derecho al cobro de la paga extra de diciembre de 2012 devengada entre el 1 de enero y el 14 de julio de 2012.

Finalmente, el tenor del Convenio Colectivo no puede llevar a una conclusión diferente, al entender que no avala una supresión completa de la paga controvertida. Lo que el Convenio Colectivo dice es que para la paga extra de diciembre de 2012 se estaría al artículo 2.2.2 del RD 20/2012, lo que no supone añadir nada a ese precepto. De hecho, se trata de una obviedad que podría haberse suprimido del Convenio Colectivo sin consecuencia alguna, ya que la aplicación de una norma legal no depende de la voluntad de los negociadores colectivos.

Vistos los preceptos citados y demás de aplicación

FALLO

Que, estimando de forma parcial la demanda interpuesta por FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FSP-UGT), FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO y CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) contra el AYUNTAMIENTO DE TORRELAGUNA:

1. Declaro el derecho del personal afectado por este conflicto a percibir la parte de la paga extra de diciembre de 2012 devengada entre el 1 de enero y el 14 de julio de 2012, ambos incluidos.
2. Condeno al AYUNTAMIENTO DE TORRELAGUNA a estar y pasar por ello.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el cual, en su caso, deberá ser anunciado dentro de los 5 días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación en tal sentido de la parte o de su abogado, graduado social o de su representante, en el momento de hacerle la notificación, o por medio de escrito o comparecencia. Todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social intente interponer recurso de suplicación deberá acreditar, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado en la cuenta de este Juzgado en la entidad bancaria Banco de Santander como depósito la cantidad de 300 €.

Asimismo el recurrente, si es la empresa demandada, deberá abonar las tasas a las que venga obligado de acuerdo con la 10/2012, de 20 de noviembre.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada por el Magistrado que la suscribe, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.