

LAUDO ARBITRAL EXPEDIENTE JAL-REG/A-01/15

En la ciudad de Toledo a 3 de diciembre de 2015, Rosario Gallardo Moya, Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha, actuando como árbitro designada por las partes conforme al convenio arbitral por ellos suscrito, con fecha de 22 de septiembre de 2015, en el marco de las previsiones enunciadas en los artículos 25 a 31 del III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM) de 9 de diciembre de 2013, ha dictado el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

En el procedimiento de arbitraje solicitado por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (SMC-UGT) en representación de los trabajadores y la Empresa José San Román Gómez Menor S.L, siendo el objeto de la pretensión el resolver las discrepancias surgidas en torno a: el sistema de cálculo y abono de la paga extraordinaria de julio y Navidad.

ANTECEDENTES DE HECHOS:

1. Los trabajadores a los que afecta el conflicto estuvieron trabajando para la Empresa Ambulancias Transalozano hasta el 31 de noviembre de 2012. Hasta la fecha la empresa venía abonando a sus trabajadores las pagas extraordinarias del siguiente modo: ambas pagas se abonaban semestralmente, la paga de **julio** se devengaba del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 julio al 31 de diciembre.
2. Desde el 1 de diciembre de 2012 los trabajadores prestan servicios para la empresa José María San Román Gómez Menor S.L., que modifica el sistema de abono de las gratificaciones extraordinarias, que pasa a ser anual. Llegado el mes de junio los trabajadores reciben una parte proporcional de la paga de julio, dejando pendiente el porcentaje restante y trasladando su bono al momento de la finalización del contrato o de su extinción por cualquier circunstancia.
3. La representación de los trabajadores mediante escrito de 7 de febrero de 2014 instó ante el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha el procedimiento de mediación. En la comparecencia celebrada, el 21 de febrero de 2014, las partes alcanzaron el acuerdo de someter la cuestión al procedimiento de arbitraje según lo previsto en los artículos 25 y siguientes del II Acuerdo sobre solución extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.

4. Con posterioridad, la parte solicitante de la mediación, presentó escrito el 12 de junio de 2014 ante el Jurado Arbitral de Toledo, manifestando no estar interesada en el arbitraje aceptado en fecha 21 de febrero de 2014.
5. El 22 de julio de 2014 la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (SMC-UGT) presentó demanda contra José María San Román Gómez-Menor S.L., Ambulancias Finisterre S.A., Federación de servicios a la ciudadanía de CC.OO de la CLM (SMC-CC.OO), sobre conflicto colectivo. El Juzgado de lo Social nº 2 de Toledo, con fecha 10 de julio de 2014, dicta sentencia desestimando la demanda por defecto procedimental, sin entrar en el fondo del asunto. Considera que las partes acordaron someterse a un arbitraje, lo que excluye la intervención judicial.
6. Con fecha de 1 de octubre de 2015 tuvo entrada en el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha una nueva solicitud del procedimiento de arbitraje formulada por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (SMC-UGT) y la empresa José San Román Gómez Menor S.L. A tales efectos nombraron, por unanimidad, a Rosario Gallardo Moya, árbitro del cuerpo de árbitros del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha.
7. Aceptada la proposición por la árbitro, las partes fueron citadas a una primera reunión el 26 de octubre de 2015 a las 11 h, en la sede del Jurado Arbitral Laboral. En el trámite de comparecencia ambas partes se ratificaron en sus posiciones y aportaron cuanta documentación estimaron pertinente para la defensa de sus argumentaciones. La reunión concluyó con la solicitud del árbitro de suspender el acto hasta cumplir con el trámite previo exigido por el art. 9 del III ASAC y el art. 10 del III Convenio Colectivo de Empresas y Trabajadores del Transporte de Enfermos Accidentados en Ambulancias para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, que requiere someter la cuestión previamente a la Comisión Paritaria.
8. Con fecha 17 de noviembre, tuvo lugar una segunda reunión en la que quedó constancia, conforme al correo electrónico de 26 de octubre, de la solicitud de intervención a la Comisión Paritaria. Transcurridos los 15 días hábiles, según dispone el art. 9 del III ASAC, sin que se haya reunido o pronunciado al respecto. Considera la árbitro cumplido el requisito y una vez fijada las posiciones de las partes, con esta reunión concluye su intervención en el trámite de comparecencia, habiéndose garantizado los derechos de audiencia, igualdad y contradicción de las partes, comprometiéndose a dictar su laudo como máximo en el plazo de 20 días hábiles.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO: Con carácter previo al análisis de la cuestión planteada por las parte, es necesario fijar cuál es la naturaleza del presente arbitraje y el alcance de su pronunciamiento. Así, debe precisarse que las partes, a través del compromiso arbitral, acordaron que el arbitraje tuviera el carácter de interpretación y aplicación del convenio colectivo, en conexión con lo establecido en la norma legal. Ello comporta que este arbitraje sea de carácter estrictamente

jurídico, sin capacidad para entrar en otras alegaciones que las partes hicieron en el trámite de audiencia y que son ajenas a los puramente interpretativo y aplicativo del convenio.

De igual modo, requiere de aclaración el concreto objeto de conflicto de interpretación a resolver, en cuanto que lo recogido en el documento de sometimiento al arbitraje es bastante genérico. En concreto, en dicho documento se indica que los puntos sometidos a la consideración del árbitro son:

“Abono y cálculo de las pagas extraordinarias de junio y Navidad”.

Se aplique correctamente la normativa contemplada en el convenio colectivo y en la normativa general a efectos del cómputo y cálculo de las pagas extraordinarias.”

El conflicto objeto de arbitraje trata de determinar si el sistema de cálculo y el abono de las gratificaciones extraordinarias durante el año 2013, del personal que hasta diciembre de 2012 prestó servicios para la empresa Ambulancias Transalozano, debe ser el implantado por la actual empleadora José María San Román Gómez Menor S.L, o bien, en su caso, el que mantenía con anterioridad con la empresa Ambulancias Transalozano. Procede resolver el litigio suscitado dando respuesta conjunta a las cuestiones planteadas al considerar que existe una relación entre las cuestiones objeto de debate.

SEGUNDO: Para la correcta resolución del litigio, es obligado partir de lo dispuesto por la Ley además de las reglas relativas a la pagas extraordinarias recogidas en el III Convenio Colectivo de Empresas y Trabajadores del Transporte de Enfermos Accidentados en Ambulancia para la Comunidad de Castilla-La Mancha.

En concreto, el art. 31 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 1/1995 de 24 de marzo, reconoce como derecho mínimo e indisponible a favor de los trabajadores y como obligación del empresario el abono de dos gratificaciones extraordinarias al año y el momento de pago de una de ellas, que será con ocasión de las fiestas de Navidad. La ley remite a la negociación colectiva y deja un amplio margen para fijar el momento en que se retribuirá la segunda paga, la determinación de la cuantía y, finalmente, la posibilidad de distribuir el importe de las pagas a lo largo de doce mensualidades, además de otros aspectos que estimen oportunos, siempre y dentro del respeto a los mínimos reconocidos en la ley.

El convenio aplicable, por su parte, dedica el artículo 16 a las gratificaciones extraordinarias y precisa el derecho a percibir dos pagas extraordinarias en julio y Navidad, fijando como fecha de abono la primera semana de julio y diciembre respectivamente. Añadiendo que, en todo caso, *“los trabajadores que no lleven un año las percibirán a prorrata por el tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales”*. En lo que se refiere a la cuantía de las pagas, toma como la referencia el salario base más la antigüedad.

Por último añade que *“desde el mes de diciembre de 2012 hasta la finalización de este convenio se prorratearán las pagas extraordinarias para todos los trabajadores/as. Además, de las dos pagas extraordinarias prorrateadas se descontarán 75 euros mensuales con el fin de reducir el impacto económico que suponen la reducción de las tablas salariales.”*

TERCERO: Resulta también necesario precisar la naturaleza jurídica que corresponde otorgar a estas percepciones, pues pese al nombre que utiliza el legislador, actualmente las gratificaciones extraordinarias no son una concesión graciable del empresario; forman parte del derecho al salario que se obtiene por razón y en virtud del trabajo o el servicio prestado. En este sentido

hay una consolidada jurisprudencia que configura las pagas extras como *“una manifestación del salario diferido, que se devenga 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”* [entre otras las sentencias del Tribunal Supremo de 4 de abril de 2010 (RJ 2010/2699), 25 de octubre de 2010 (RJ 2010/8453), 5 de noviembre de 2010 (RJ 2010/8480) y 21 de diciembre de 2010 (RJ 2011/400)].

Así pues, las dos pagas extraordinarias forman parte del salario y son un derecho indiscutible del trabajador compensador del trabajo realizado y una obligación empresarial jurídicamente exigible, que deberá satisfacerse en las primeras semanas de julio y de diciembre respectivamente y en la cuantía correspondiente al salario mínimo más antigüedad, según dispone el art. 16 de convenio.

CUARTO : Determinado el carácter de derecho mínimo e indisponible y la naturaleza salarial de las percepciones económicas objeto de controversia, se debe proceder a continuación a considerar la cuestión en conflicto en los términos propuestos, que no es otra que resolver cuáles es para los trabajadores afectados el sistema de cálculo y abono de las pagas extras en el año 2013, el de devengo semestral que tenían con la empresa Ambulancias Transaltozano o, en su caso, el anual que impuso unilateralmente el empleador actual.

La clave a la respuesta se halla en el modo y en el tiempo en que cada empresario daba cumplimiento a la obligación. Pero antes de entrar en su examen y teniendo en cuenta las discrepancias que surgieron entre las partes, en el trámite de comparecencia previo a la emisión del laudo, en torno al significado de los términos: devengo, liquidación y abono de dichas pagas, a efectos de su clarificación conviene recordar el significado que recogen entre otras las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 diciembre 2012 (AS 2013/66) y del Tribunal Superior de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 18 de julio de 2013 (AS 2014/511).

“Devengo- día en el que se adquiere el derecho a alguna percepción o retribución por razón del trabajo, desde el que se producen los efectos.

Liquidación- momento en que se cuantifica (se concreta el pago total)....

Abono- momento en que se cobra el devengo.”

A este respecto, el devengo o el percibo de las cantidades derivadas de los complementos se ganan día a día, simplemente con la prestación del servicio durante el periodo anterior al momento de liquidación y abono de la misma. En este sentido, puede tener como arco temporal el anual o los 365 días inmediatamente anteriores, es decir, desde que finalizó el devengo de la paga homóloga del año anterior; o bien, el plazo de devengo trascurrido desde la fecha de liquidación de la última paga extra, en tal caso el cómputo es semestral.

Tal como quedó aclarado en el acto de audiencia y en la documentación aportada por el representante de los trabajadores, la empresa Transaltozano para la que los trabajadores prestaron servicios hasta noviembre de 2012, tenía establecido el devengo semestral para el perfeccionamiento y consolidación del derecho de las dos pagas extraordinarias, lo que implica la división del año en dos semestres, del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre, devengándose las gratificaciones extraordinarias dentro de cada uno de los indicados periodos o semestres.

Aunque probablemente el plazo anual de devengo sea el más frecuente, en cualquier caso no existen obstáculos jurídicos que impiden el cómputo semestral. El art. 31 del ET no dispone nada al respecto y el convenio colectivo tampoco, salvo la precisión que contiene el art. 16 que: *“Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, a todos los trabajadores, se aplicarán en los términos y condiciones que venían rigiendo para las empresas y trabajadores del sector”*.

Por su parte, la empresa José María San Román Gómez Menor S.L a partir de enero de 2013 procedió a establecer el plazo de devengo en cómputo anual y la modificación supuso el abono de una cantidad inferior de la paga extra de julio, posponiendo las cantidades devengas y no pagadas por clara voluntad de la empresa a un momento posterior: cuando el trabajador pudiera terminar la relación por cualquier causa.

En lo que se refiere a la forma cómo la empresa ha impuesto el sistema de devengo anual a partir de enero de 2013, resulta insuficiente para dar cumplimiento a la exigencia tanto del artículo 31 del ET, como del art. 16 del convenio colectivo, que ordenan que los trabajadores al finalizar el año natural deben recibir una suma equivalente a las dos pagas extraordinarias siempre que presten servicios en la empresa de forma permanente durante todo el año, o bien, la parte alícuota de las gratificaciones extraordinarias en el caso de que el trabajador no hubiera prestado servicio durante todo el periodo de tiempo correspondiente a las mismas.

Así pues, el cambio le reporta a los trabajadores afectados una disminución de la cuantía que venían percibiendo de las pagas de julio y diciembre, además de un retraso del abono de las cantidades ya devengas, que desde ese momento forman parte del patrimonio del trabajador y que la empresa mantiene en su poder, posponiendo su pago sin justificación a un futuro incierto.

Cabe concluir que no es posible admitir el sistema de cálculo y la forma de abono de las pagas extraordinarias que ha seguido la empresa para el año 2013, pues ello comportaría convalidar una práctica empresarial incorrecta, que supone “un perjuicio para el trabajador y un beneficio para la empresa al convertirse en depositaria de cantidades que ya no le pertenecen” [STS de 22 de noviembre de 2010 (rec. 57/2010) y además, entraría en contradicción con lo dispuesto en la ley y en el convenio colectivo, que establece con carácter de mínimo absoluto el derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias completas, cuando el trabajador haya prestado servicios durante todo el año natural.

En atención a todo lo expuesto y teniendo en cuenta que aquellos trabajadores que prestaron servicios con anterioridad para Ambulancias Transalozano han sufrido una merma en la liquidación de las dos pagas extraordinarias correspondientes al año 2013, esta árbitro emite el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

La empresa debe respetar en el primer semestre del año 2013, a los trabajadores afectados, el devengo semestral para el cálculo y abono de la paga de julio de dicho año y más, habida cuenta de que con el nuevo sistema la paga de julio de 2013 se devengaría desde el 1 de julio de 2012 al 30 de junio de 2013 y han prestado servicios durante todo este tiempo. Sin embargo, la paga de Navidad de 2013 ya estaría ajustada, al devengarse desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013, que correspondería entera.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un convenio colectivo, en los términos regulados por el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores y el art del 31 del III ASAC-CLM. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias



JURADO
ARBITRAL
LABORAL

C/ Dinamarca, 2
45071 TOLEDO
Tfno: 925 33 66 71
925 33 66 70
Fax: 925 33 66 99
925 33 66 95

firmes a efectos de su ejecución definitiva en los términos contemplados por el art. 68.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El presente Laudo puede impugnarse ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha a través del procedimiento de conflictos colectivos conforme a lo establecido por los artículos 11.1 y 163.1 de la Ley de Regulación de la Jurisdicción Social.

Por el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral.