

En Madrid, a veintidós de abril de dos mil trece.

En la demanda núm. 25/2013-5ª, interpuesta por Federación de Servicios Públicos de Madrid de la Unión General de Trabajadores (UGT) representado por el Letrado D. Francisco José Fernández Costumero, Federación de Servicios a la Ciudadanía, Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios y Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras representados respectivamente por D. Bernardino Carreño Cortijo, Coalición Sindical Independiente de Trabajadores-Unión Profesional (CSIT Unión Profesional) representado por el Letrado D. José Ángel Montero Estes, siendo interesada Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) contra Comunidad Autónoma de Madrid, representada por el Servicio Jurídico, ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. Dª Aurora de la Cueva Aleu.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que con fecha siete de febrero de 2013 tuvo entrada en esta Secretaría demanda presentada por Federación de Servicios Públicos de Madrid de la Unión General de Trabajadores (UGT) representado por el Letrado D. Francisco José Fernández Costumero, Federación de Servicios a la Ciudadanía, Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios y Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras representados respectivamente por D. Bernardino Carreño Cortijo, Coalición Sindical Independiente de Trabajadores-Unión Profesional (CSIT Unión Profesional) representado por el Letrado D. José Ángel Montero Estes contrala Comunidad de Madrid.

SEGUNDO.- Que admitida la demanda a trámite, se señaló para juicio el día 9 de abril de dos mil trece, con el resultado que consta en el Acta levantada al efecto.

TERCERO.- Que en la tramitación de los presentes autos se han observado los trámites legales.

#### HECHOS DECLARADOS PROBADOS

PRIMERO.- El presente conflicto afecta al personal laboral al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid adscritos a los distintos organismos, institutos, servicios, agencias y demás centros, dependientes de dicha administración autonómica, sujetos al ámbito de aplicación del vigente convenio colectivo para el personal de la Comunidad de Madrid 2004-2007; el referido convenio se encuentra en situación de vigencia prorrogada; siendo todo el colectivo afectado susceptible de determinación individual.

SEGUNDO.- La materia retributiva se encuentra regulada en los artículos 35 y siguientes del vigente convenio colectivo para el personal de la Comunidad de Madrid 2004-2007 y en concreto en su artículo 42 que indica:

“a) 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 los apartados 3.1, 3.2.1, y 3.2.3 del Artículo 35.

Dichas pagas serán proporcionales si la prestación del servicio a la fecha de su devengo es inferior a un año.

b) Las retribuciones serán abonadas mensualmente mediante nómina que reflejará con absoluta claridad todos los conceptos retributivos, descifrando códigos, si los hubiere.

Asimismo reflejará todos los conceptos por los cuales se produzcan descuentos en las nóminas de los trabajadores.

El salario por el importe que figure en nómina, se abonará a la cuenta que el trabajador designe en cualquier entidad financiera antes de fin de mes, mediante transferencia bancaria, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada, procurándose que con la suficiente antelación se cumplimenten los trámites necesarios a fin de que la efectiva percepción del salario tenga lugar sin que haya comenzado el mes posterior.

El modelo de nómina será obligatoriamente igual para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Los servicios de personal de cada Centro de trabajo entregarán y distribuirán a los trabajadores los justificantes de nóminas, en los diez primeros días del mes siguiente al cobro.”

TERCERO.- La Orden de 16 de enero de 2012, por la que se dictan instrucciones para la gestión de nóminas del Personal de la Comunidad de Madrid para el año 2012, dice en su artículo 15.2: “2. Pagas extraordinarias de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid.

2.1. Las pagas extraordinarias de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid serán dos al año, se percibirán junto con las retribuciones de junio y diciembre y serán equivalentes a una mensualidad ordinaria, entendiéndose por tal la que comprende los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, complemento de puesto funcional, complemento de jornada nocturna y jornada específica. Dichas pagas serán proporcionales si la prestación del servicio a la fecha de su devengo es inferior a un año.

2.2. El personal laboral que se encuentre disfrutando de licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas, devengará la correspondiente paga extraordinaria, pero su cuantía experimentará la reducción proporcional prevista en el párrafo anterior.

2.3. En los casos de finalización del contrato de trabajo, así como en los supuestos de excedencia, la última paga extraordinaria se devengará el día del correspondiente cese y con referencia a la situación y derechos en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo del servicio efectivamente prestado.

2.4. En los supuestos de incapacidad temporal, se estará a lo previsto en el artículo 19 de la presente Orden.”

CUARTO.- El Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, (BOE 168/2012, de 14 de julio de 2012) ha dispuesto en su art. 2 con relación a la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público lo que sigue: “1. En el año 2012 el personal del sector público definido en el art. 22. Uno de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, verá reducida sus retribuciones en las cuantías que corresponda percibir en el mes de diciembre como consecuencia de la supresión tanto de la paga extraordinaria como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de dicho mes.

2.2 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”.

QUINTO.- En esta misma línea se inscribe el art. 6 del Real Decreto-Ley 20/2012, precisando que: “Durante el año 2012, se suprime para el personal laboral del sector público la percepción de la gratificación extraordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad contenida en el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 2, apartado 2.2 de este mismo Real Decreto-ley”.

SEXTO.- El colectivo afectado se encuentra dentro del sector público definido en el artículo 22. Uno de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado.

SÉPTIMO.- El Real Decreto-Ley 20/2012 entró en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", esto es, el quince de julio de 2012, conforme a su Disposición Final Decimoquinta.

OCTAVO.- La demandada no ha abonado al personal afectado por el presente conflicto colectivo la paga extraordinaria que se hace efectiva en el mes de diciembre con motivo de la Navidad.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La convicción judicial de los hechos que se declaran probados, dando cumplimiento a lo ordenado por el artículo 97.2 LRJS, se ha obtenido de los documentos obrantes a los respectivos ramos de prueba de las partes.

SEGUNDO.- La Sala debe entrar a conocer en primer término sobre la excepción de litispendencia opuesta por la demandada en el acto de juicio oral, que entiende que concurre por el hecho de haberse planteado cuestión de inconstitucionalidad por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional mediante auto de 1 de marzo de 2012, respecto del artículo 2 del RD Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en relación con el artículo 9,3 de la CE.

Excepción que no puede acogerse por la Sala puesto que el apartado 4 del artículo 222 de la Ley de Enjuiciamiento Civil exige para que lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso vincule al tribunal de un proceso posterior que los litigantes de ambos procesos sean los mismos o la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal, lo que como no acontece en el supuesto de autos, por lo que debe ser desestimada la excepción opuesta.

TERCERO.- La parte actora insta a la Sala en su demanda y reitera en el acto de la vista oral que planteé cuestión de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional al entender que la decisión adoptada por la CAM en ejecución del RD Ley 20/2012, de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, vulnera los artículos 9,14,28,37 y 86 de la CE.

Esta Sala ya ha tenido ocasión de pronunciarse al respecto en un asunto similar al que ahora se somete a su consideración en demanda núm. 4/13 y acumulada 16/13, Sentencia número: 244/13, en la que se razona: “Para la parte demandada es necesario que este Tribunal, en el caso de que le surjan dudas sobre la posible inconstitucionalidad del art. 2.2 del RDL 20/2012, planteé ante el Tribunal Constitucional una cuestión de inconstitucionalidad en la forma prevista en los artículos 35 y siguientes de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre. Los demandantes, por el contrario, no consideran que este Tribunal tenga que plantear la cuestión de inconstitucionalidad al tratarse de un problema de aplicación de leyes.

No se nos oculta, en línea con doctrina autorizada y pronunciamientos reiterados del Tribunal Constitucional, que la norma estatal es jerárquicamente superior a la convencional, que debe respetar lo establecido por aquélla y que puede ser derogada, en cualquier momento, por el poder normativo estatal laboral. Por ello, la cláusula convencional que vulnera una norma estatal es expulsada del ordenamiento aunque se apruebe durante la vigencia del convenio colectivo. El art. 9.1 CE menciona la sujeción de los ciudadanos al ordenamiento, en la que ya se podría integrar el sometimiento del pacto privado colectivo a las fuentes de Derecho. Pero es en el plano de legalidad donde se expresará esta regla inherente al Estado de Derecho, bien en la regla específica laboral, bien en las reglas generales civiles que sujetan los pactos provenientes de la autonomía de la voluntad a las normas jurídicas, declarando la nulidad de las cláusulas convenidas contrarias a las mismas.

El Tribunal Constitucional asume que la relación jurídico constitucional entre normas estatales y convenios colectivos se sujeta al principio de jerarquía normativa. Así lo confirman, entre otras, las SSTC 177/1988, 171/1989, 210/1990, 145/1991 y 62/2001, al declarar que la ley ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del convenio colectivo, “razón por la cual éste debe respetar y someterse a lo dispuesto con carácter necesario por aquélla, así como, más genéricamente, a lo establecido en las normas de mayor rango jerárquico”. La primacía de rango de la ley se afirma en la STC

208/1993, que señala su papel organizador del propio sistema de negociación colectiva, y en sentencias como las 73/1984, 58/1985, 184/1991 y 80/2000 que recuerdan la indisponibilidad convencional de las reglas estatales del procedimiento negocial. Bajo esta premisa, la articulación entre las normas estatales y convencionales se regirá por el criterio de validez exigido por la jerarquía de rango, esto es, la nulidad de la cláusula convencional que vulnera alguna disposición estatal, antes o después de la entrada en vigor de la ley, siendo inadmisibles, como recuerdan las SSTC 210/1990 y 62/2001, que una norma estatal no pueda entrar en vigor en la fecha prevista debido a la presencia de un convenio colectivo que regule en sentido contrario la misma materia. El TC no duda en esta jurisprudencia de catalogar al convenio colectivo como norma jurídica y de aplicar un principio de jerarquía respecto a la norma estatal.

Fijado lo anterior, es perfectamente factible y constitucional una norma estatal como el Real Decreto Ley 20/2012 determine la supresión de la paga extraordinaria de navidad atendiendo, como subraya su Exposición de Motivos, a la actual coyuntura económica y la necesidad de reducir el déficit público sin menoscabar la prestación de los servicios públicos esenciales, el proceso de consolidación fiscal y de sostenibilidad de las cuentas públicas, cantidades derivadas de esa supresión que “podrán destinarse en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la contingencia de jubilación, siempre que se prevea el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos en la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y en los términos y con el alcance que se determine en las correspondientes leyes de presupuestos”.

El legislador ha posibilitado así, con carácter excepcional, la suspensión o modificación de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, por concurrir causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas. Ahora bien, el Real Decreto Ley 20/2012, no contempla norma alguna de retroacción sobre la parte de la paga extraordinaria que se haya devengado en el momento de su entrada en vigor, el 15 de julio de 2012, y así las cosas este Tribunal no considera necesario plantear la cuestión de inconstitucionalidad preconizada por la parte demandada, lo que evidentemente sí habría realizado en el caso de haber dispuesto dicha retroacción, puesto que, conforme al artículo 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial:

“1. La Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico, y vincula a todos los Jueces y Tribunales, quienes interpretarán y aplicarán las leyes y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional en todo tipo de procesos.

2. Cuando un órgano judicial considere, en algún proceso, que una norma con rango de Ley, aplicable al caso, de cuya validez dependa el fallo, pueda ser contraria a la Constitución, planteará la cuestión ante el Tribunal Constitucional, con arreglo a lo que establece su Ley Orgánica.

3. Procederá el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad cuando por vía interpretativa no sea posible la acomodación de la norma al ordenamiento constitucional”.

Nótese, a contrario sensu, no es necesario plantear la cuestión de inconstitucionalidad cuando por vía interpretativa sea posible la acomodación de la norma al ordenamiento constitucional. Esto último es lo que sucede en el caso enjuiciado, porque ante el silencio de la norma que suprime la paga extraordinaria de navidad al personal laboral del sector público de la parte ya devengada existen herramientas y principios tanto constitucionales como laborales que permiten dar una solución acomodada y ajustada a la Carta Magna.

Es por ello, en corolario, y aun cuando conocemos otros tribunales sí que han planteado en casos similares la cuestión de inconstitucionalidad (auto de 1 de marzo de 2013 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional) que no nos mostramos favorables a plantearla, tal como han interesado las codemandadas, y esta es la misma solución a que ha llegado recientemente la STSJ Madrid, Sección 5ª, de 14 de diciembre de 2012.” Debiéndose aplicar el criterio mantenido en la misma por un elemental criterio de seguridad jurídica, y en consecuencia no se considera necesario plantear la cuestión de inconstitucionalidad.

CUARTO.- La parte demandante efectúa tres peticiones en el suplico de su demanda una con carácter principal en la que se solicita “se anule y deje sin efecto la decisión adoptada por la Comunidad de Madrid se suprimir la paga



extra de diciembre de 2012 y se reconozca y se declare el derecho del personal laboral de la Comunidad de Madrid afectado por el conflicto a la percepción íntegra de dicha paga extraordinaria “ y dos con carácter subsidiario en las que se pide “se reconozca a los trabajadores afectados por la presente demanda de conflicto colectivo, el derecho a la percepción de la parte proporcional de la paga extraordinaria del mes de diciembre 2012 correspondiente a 7 meses (si entiende que las fracciones de meses han de computarse completas) o subsidiariamente correspondiente a 6 meses y 14 días (en otro caso; y ello al entender (...) que el convenio colectivo de la Comunidad de Madrid no fija de forma expresa el criterio de devengo semestral, y por tanto la regla general es que las pagas extras, como partidas salariales de vencimiento periódico superior al mes, se generan por el trabajo realizado en los doce meses anteriores, como corresponde a su carácter anual, dado que son dos pagas al año, y no una cada seis meses”.

Subsidiariamente solicita que se declare “ el derecho a la percepción de la parte proporcional de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 correspondiente a un mes completo, 1 a 31 de julio de 2012 (si se entiende que las fracciones de meses han de computarse completas) o subsidiariamente la parte de la paga extra correspondiente a los días 1 a 14 de julio de 2012, en los que la paga se devengó en un periodo anterior a la entrada en vigor del RDL 20/2012 “; si se entiende que la norma convencional de aplicación establece un devengo semestral.

La demandante entiende que se produce un conflicto normativo integrado por la Ley especial (ET) que prevalece sobre el RDL 20/2012, general. Alega también en su exposición que la modificación salarial, es decir el cambio estructural del salario, no ha sido consensuado por las partes, entendiéndose que de conformidad con el artículo 31 del ET las gratificaciones extraordinarias deben fijarse por convenio colectivo, habiendo sido sustituida la voluntad de las partes, por la imposición de forma unilateral a través del mencionado RDL 20/2012.

Para resolver esta cuestión debemos remitirnos a la sentencia dictada por esta misma sala y sección en sentencia dictada en fecha 14 de diciembre de 2012, demanda 69/2012 en la que se razona: “De tal discurso jurisprudencial se infiere que la eficacia y aplicabilidad del convenio no podría alterarse desde luego por la empresa o por la Administración a través de cualquier acto modificativo o de exclusión aplicativa de los pactos preexistentes con fuerza vinculante, mas en el presente caso la norma paccionada se ha visto

intrínsecamente afectada por una norma con rango de Ley aprobado por el Poder Legislativo, que tiene un indubitado carácter prevalente.

La STS (Sala cuarta) de 18-1-2000 (rec. 4982/1999) recuerda que “el artículo 37.1 de la Constitución no se vulnera por la entrada en vigor de una ley que repercuta sobre los convenios colectivos que estén entonces vigentes.

Aunque la negociación colectiva descansa y se fundamente en la Constitución (artículo 37.1), de esta misma se deriva la mayor jerarquía de la ley sobre el convenio, como se desprende de su artículo 7, que sujeta a los destinatarios del mismo, sindicatos de trabajadores y organizaciones empresariales, a lo dispuesto en la ley. Como dijo la citada Sentencia 58/1985, “la integración de los convenios colectivos en el sistema formal de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone... el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la Ley, que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente, de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto, de la contratación colectiva”.

Y concluye: “En la misma línea, se ha pronunciado esta Sala en sus Sentencias de 9 julio 1991, 24 febrero 1992, 7 abril y 8 junio 1995, que han señalado en definitiva la primacía de la norma de origen legal sobre la norma de origen convencional en materias de derecho necesario”.

El corpus doctrinal sobre la delimitación ley-convenio colectivo y la primacía de esta se halla también expuesta, recogiendo la jurisprudencia constitucional en la materia, en la STS de 16-2- 1999 (rec. 3808/2007), que recoge resoluciones anteriores, todas ellas estableciendo el criterio de que las normas paccionadas deben sujetarse a las de rango superior en la jerarquía normativa, citando, entre otras, la de 25-3-1998 (rec.

3823/1997) que argumenta: “La solución a dicha problemática ha sido abordada por el Tribunal Constitucional que ha declarado en su Sentencia 58/1985 que la limitación de la autonomía colectiva del sector público nace de la unidad del ordenamiento jurídico que supone, entre otras consecuencias, el respeto por la norma pactada de derecho necesario establecido por la ley, que

en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente de forma excepcional, reservarse para sí determinadas materias que quedan por tanto excluidas de la negociación colectiva. Añadiendo que igualmente aquella limitación puede originarse en virtud de circunstancias que aconsejen una política de control salarial que pueden legitimar condicionamientos y limitaciones temporales a la contratación colectiva. En este sentido el Tribunal Constitucional se ha pronunciado positivamente a favor de la limitación en los incrementos salariales que afecten al personal de la Administración Pública, declarando que esta limitación no vulnera el artículo 14 de la Constitución, Sentencias 58/1985y 63/1986); precisando, la Sentencia núm. 96/1990, que el límite retributivo del personal de la Administración Pública no vulnera el artículo 14 ni tampoco el 37.1 de la Constitución, añadiendo la Sentencia 210/1990 que el Convenio Colectivo es una norma que sólo tiene fuerza vinculante y despliega su eficacia en el campo de juego que la ley señala.

“Por tanto recogido, en RD Ley citado, la supresión de la paga extraordinaria de diciembre y de la paga adicional de complemento específico, expuesta la doctrina del TC, se impone por jerarquía normativa su aplicación, sin que sea contrario a derecho, la aplicación del mismo sin cumplir, a juicio de la demandante, los requisitos formales, referidos a la negociación o consultas previas, lo que conduce a desestimar, en su integridad, la petición hecha con carácter principal en la demanda.

QUINTO.- Ya se ha indicado, pero se reitera para mayor claridad que con carácter subsidiario se solicita: “se reconozca a los trabajadores afectados por la presente demanda de conflicto colectivo, el derecho a la percepción de la parte proporcional de la paga extraordinaria del mes de diciembre 2012 correspondiente a 7 meses (si se entiende que las fracciones de meses han de computarse completas) o subsidiariamente correspondiente a 6 meses y 14 días (en otro caso); y ello al entender (...) que el convenio colectivo de la Comunidad de Madrid no fija de forma expresa el criterio de devengo semestral, y por tanto la regla general es que las pagas extras, como partidas salariales de vencimiento periódico superior al mensual, se generan por el trabajo realizado en los doce meses anteriores, como corresponde a su carácter anual, dado que son dos pagas al año, y no una cada seis meses”.

Subsidiariamente solicita que “se reconozca a los trabajadores afectados (...) el derecho a la percepción de la parte proporcional de la paga extraordinaria del

mes de diciembre de 2012 correspondiente a un mes completo, 1 a 31 de julio de 2012 (si entiende que las fracciones de mes han de computarse completas) o subsidiariamente la parte de la paga extra correspondiente a los días 1 a 14 de julio de 2012, en los que la paga se devengó en un periodo anterior a la entrada en vigor del RDL 20/2012 “; si se entiende que la norma convencional de aplicación establece un devengo semestral.

La cuestión controvertida ya ha sido resuelta en un supuesto sustancialmente idéntico por esta Sala en la demanda anteriormente referida núm. 4/13 y acumulada 16/13, sentencia número: 244/13, en la que se indica: “El devengo del derecho a la paga extraordinaria de navidad es, en el artículo 69 del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Madrid, (BOCM núm. 8 de 10 de enero de 2006) anual, comportando un derecho perfeccionado y consolidado en el tramo que va del 1 de enero al 14 de julio de 2012.

Contrariamente a lo aducido por la parte demandada, estimamos, en una interpretación conforme al sentido de las palabras, sistemática y finalista del art. 69 del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Madrid en relación al Real Decreto Ley 20/2012, es posible, al no quedar descartado, el abono parcial de la paga extra de navidad ya devengada, si no se quiere conculcar el art. 9.3 de la CE que garantiza, entre otros principios consustanciales al Estado social y democrático de derecho, el de la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

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, 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, 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”.

Este cómputo responde también al carácter anual que estas gratificaciones extraordinarias tienen conforme al art. 31 del Estatuto de los Trabajadores, que cumple mejor su función ateniéndose a un criterio cronológico “de fecha a fecha” desde la percepción anterior de la misma paga.

El arco temporal que influye en el devengo de cada gratificación extraordinaria es el de los doce meses precedentes, e insistimos, así se desprende implícitamente de la lectura del art. 69 del Convenio de aplicación, puesto que su abono es en el mes de diciembre, aunque nada impide que se hubiera previsto otra clase de devengo semestral o cuatrimestral. Bajo las premisas que anteceden la tesis desplegada por el sindicato CC.OO, que es coincidente en lo esencial con la mantenida por el sindicato UGT, tiene base y fundamento: El devengo del derecho a la paga extra de navidad es anual comprendiendo del 1 de enero al 31 de diciembre, por doceavas partes, (STSJ Madrid 31 de marzo de 2008, rec. 5052/2007) sin que el RDL 20/2012, que guarda silencio sobre lo ya devengado, impida iniciar el cómputo generado desde que fue abonada la paga homóloga del año anterior. En su consecuencia, se trata de un derecho económico ya perfeccionado y consolidado, integrado en el patrimonio de los trabajadores afectados, no de una simple mera expectativa de derecho, en el tramo que va del 1 de enero al 14 de julio de 2012, anterior a la entrada en vigor del RDL 20/2012, al haberse prestado servicios, todo ello en consonancia con la doctrina del Tribunal Constitucional contenida, entre otras muchas, en su sentencia núm. 184/2011 y auto núm. 162/2012.

(...). 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 trabajo, 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, 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).

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.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. “Criterio mantenido en asunto de similar características en sentencia de esta misma sala de fecha 14/12/2012, demanda 69/2012.

Siguiendo el criterio sentado en las sentencias de referencia procede la estimación parcial de la pretensión contenida en la demanda, reconociendo el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a percibir las cantidades correspondientes a los servicios efectivamente prestados con carácter previo a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 20/2012, es decir, del periodo comprendido entre los días 1 de enero al 14 de julio de 2012, del importe que corresponda por grupo y nivel profesional para cada trabajador afectado por el presente conflicto colectivo respecto de la paga de Navidad correspondiente al año 2012.

**FALLAMOS**

Que debemos estimar y estimamos parcialmente la demanda interpuesta por la representación letrada Federación de Servicios Públicos de Madrid de la Unión General de Trabajadores (UGT) de Federación de Servicios a la Ciudadanía, de Sanidad y Sectores Sociosanitarios y de la Federación de Enseñanza de

Comisiones Obreras (CCOO) y Coalición Sindical Independiente de Trabajadores -Unión Profesional(CSIT Unión Profesional), siendo interesada Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSI-F), tramitada bajo la modalidad procesal de conflicto colectivo, contra la Comunidad Autónoma de Madrid, reconociendo el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto, a percibir las cantidades correspondientes a los servicios efectivamente prestados con carácter previo a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 20/2012, es decir, del periodo comprendido entre los días 1 de enero al 14 de julio de 2012, del importe que corresponda por grupo y nivel profesional para cada trabajador afectado por el presente conflicto colectivo respecto de la paga de Navidad correspondiente al año 2012.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por correo certificado con acuse de recibo que se unirá a los autos, conforme establece el art. 56 LRJS, incluyendo en el sobre remitido copia de la presente resolución, haciéndoles saber que contra la misma solo cabe recurso de casación que se preparará por escrito ante esta Sala dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, de acuerdo con lo prevenido en los artículos 208, 229 y 230 de la LRJS, asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico de 600 euros, conforme al artículo 229.1 b) de la LRJS, y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentado resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2876 0000 00 (seguido del número del recurso de suplicación) que esta Sección Quinta tiene abierta en el Banco Español de Crédito, sucursal núm. 1026, sita en la calle Miguel Ángel 17, 28010 de Madrid, pudiéndose, en su caso, sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación (o casación para la unificación de doctrina) contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, modificada por Real Decreto-Ley 3/2013, de 22 de febrero con el escrito de interposición del recurso habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad

jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 4 de la misma, ascendiendo su importe fijo con carácter general a 750 euros, salvo en el caso de trabajadores, sean por cuenta ajena o propia, o beneficiarios del régimen público de Seguridad Social, en cuyo caso su montante será de 300 euros, amén de la cuota variable de la citada tasa en atención a la cuantía del recurso a que hace méritos el artículo 7.2 y 3 de la misma norma, con una exención, también en este caso, del 60 por 100 si se trata de trabajadores o beneficiarios del Sistema de la Seguridad Social, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre, por la que se aprueba el modelo 696 de autoliquidación, y el modelo 695 de solicitud de devolución por solución extrajudicial del litigio y por acumulación de procesos, de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso administrativo y social y se determinan el lugar, forma, plazos y los procedimientos de presentación, norma reglamentaria en vigor desde el 17 de diciembre de 2012.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. José Ignacio de Oro-Pulido Sanz.- Aurora de la Cueva Aleu.- Esther Morales Vallez.

Publicación Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día 13/5/2013 por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.