



**Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº
02 de lo Social**

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 - 28010
Teléfono: 914931969
Fax: 914931957
34011510



NIG: 28.079.00.4-2014/0007525

Procedimiento Conflicto colectivo 83/2014 Secc. 2-s

Materia: Materias laborales colectivas

DEMANDANTE: FEDERACION REGIONAL DE ENSEÑANZA DE CC.OO MADRID
y otros

DEMANDADO: COMUNIDAD DE MADRID y otros

Ilmos. Sres

D./Dña. MIGUEL MOREIRAS CABALLERO
D./Dña. MANUEL RUIZ PONTONES
D./Dña. FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN

En Madrid a cuatro de junio de 2014, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección Segunda de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA nº 496/2014

En Conflicto colectivo 83/2014, formalizado por el /la LETRADO D./Dña. ANA MARIA COLOMERA ORTIZ en nombre y representación de FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE CC.OO DE MADRID, LETRADO D./Dña. ENRIQUE JESUS RIOS MARTIN en nombre y representación de FEDERACION DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE LA ENSEÑANZA MADRID, LETRADO D./Dña. MARIA DEL PILAR SANCHEZ TORRES en nombre y representación de FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA UGT y LETRADO D./Dña. MARIA ISABEL CRUZ HERNANDEZ en nombre y representación de USO MADRID contra la COMUNIDAD DE MADRID (CONSEJERIA DE DUCACION JUVENTUD Y

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 02 de lo Social- Conflicto colectivo 83/2014



DEPORTE), ASOCIACION MADRILEÑA DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA ENSEÑANZA, FEDERACION AUTONOMICA DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE MADRID, EDUCACION Y GESTION DE MADRID, UNION DE COOPERATIVAS DE ENSEÑANZA DE TRABAJO ASOCIADO DE MADRID, ASOCIACION EMPRESARIAL PARA LA DISCAPACIDAD , ASOCIACION NACIONAL DE CENTROS DE EDUCACION ESPECIAL ANCEE y SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENSEÑANZA MADRILEÑA (STEM), siendo Magistrado Ponente el Ilmo. Sr. D./Dña. MIGUEL MOREIRAS CABALLERO.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 10.2.2014 se presentó escrito por la Letrada de la Federación Regional de Enseñanza de CC.OO de Madrid, la Letrada de USO-Madrid; el Letrado de FSIE Madrid (Federación de Sindicatos Independiente de la Enseñanza), y la Letrada de FETE-UGT interponiendo demanda por CONFLICTO COLETIVO contra:

- SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENSEÑANZA MADRILEÑA (STEM).
- ASOCIACION NACIONAL DE CENTROS DE EDUCACION ESPECIAL "ANCEE".
- ASOCIACION EMPRESARIAL PARA LA DISCAPACIDAD (AEDIS)
- UNION DE COOPERATIVAS DE ENSEÑANZA DE TRABAJO ASOCIADO DE MADRID (UCETAM)
- EDUCACION Y GESTION DE MADRID
- FEDERACION AUTONOMICA DE CENTROS DE ENSAÑANZA PRIVADA DE MADRID (FACEPM)
- ASOCIACION MADRILEÑA DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA ENSEÑANZA (AMEPE)
- COMUNIDAD DE MADRID

SEGUNDO.- La demanda antes mencionada tenía por objeto: " se dicte sentencia por la que se condene a las demandadas: A reconocer el derecho del personal laboral en pago delegado afectado por el presente conflicto colectivo 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, a los correspondientes al periodo comprendido entre los días 1 de enero de 2012 y 14 de julio de 2012, del complemento autonómico detraído por la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, en la misma cuantía que la paga extraordinaria de Navidad, según el importe que corresponda

para cada trabajador según grupo y nivel profesional respecto de la paga de Navidad correspondiente al año 2012”.

TERCERO.- Al referido escrito de demanda se acompañaba el ACTA levantado por el SMAC en fecha 14.1.2014, haciendo constar que se había celebrado el acto para llegar a una avenencia conciliadora entre las partes litigantes, no habiendo tenido efecto, habiéndose concluido sin avenencia.

CUARTO.- Por Decreto de la Secretaria Judicial de esta Sección Segunda de la Sala de lo Social del T.S.J. de Madrid, de fecha 19.2.2014, se acordó admitir la mencionada demanda a trámite, señalándose para el acto del juicio oral el día 7.5.2014, a cuyo efecto fueron citadas debidamente todas las partes litigantes que comparecieron en el día y hora señalados celebrándose el juicio oral con el resultado que consta en el Acta levantada del mismo. En particular consta que, tras ratificarse las partes demandantes en su demanda y oponerse a la misma los codemandados, se practicaron las pruebas solicitadas y, finalmente, se formularon las Conclusiones finales a la vista de su resultado, reiterando las demandantes las pretensiones deducidas en su escrito de demanda.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El 17 de junio de 2010 se firmó acuerdo entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Educación) y las organizaciones más representativas de la enseñanza concertada de la Comunidad de Madrid en el marco de las medidas de ajuste para la reducción del déficit público. En la estipulación primera del acuerdo se recoge la equiparación retributiva del profesorado de la enseñanza concertada con los funcionarios docentes de las respectivas categorías.

SEGUNDO.- El artículo 2.2, el Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, publicado en el BOE de fecha 14 de julio de 2012, establece que el personal laboral del sector público no percibirá las cantidades en concepto de gratificación extraordinaria con ocasión de las Fiestas de Navidad o paga extraordinaria equivalente del mes de diciembre del año 2012, para lo que se modifica el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta reducción comprenderá la de todos los conceptos retributivos que forma parte de dicha paga de acuerdo con los convenios colectivos que resulten de aplicación, es decir, el importe mensual del salario base más los complementos de antigüedad en el presente caso.

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 artículo 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 artículo 2, apartado 2.2 de este mismo Real Decreto-Ley.

TERCERO.- En aplicación del referido artículo la Comunidad de Madrid publica la Ley 4/2012 en cuyo artículo 18 acuerda la modificación de los módulos económicos para la financiación de centros docentes privados sostenidos con fondos públicos previstos en el Anexo V de la Ley 5/2011 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2012 en la parte correspondiente a las retribuciones del personal docente que presta servicios en las Enseñanzas objeto de concierto de los centros concertados. Estableciendo en su apartado 2 que las reducciones de retribuciones se aplicaran al complemento autonómico de la Comunidad de Madrid, quedando intactas el resto de retribuciones salariales. En el mismo apartado se establece que las cuantías serán las necesarias para que las retribuciones del personal docente que recibe la nómina a través de pago delegado no superen las del personal funcionario docente no universitario.

CUARTO.- Mediante Orden N° 11603/2012, de 23 de noviembre, de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, se modifican, para el ejercicio 2012, los módulos económicos para la financiación de centros docentes privados sostenidos con fondos públicos, como consecuencia de la supresión de la paga de navidad correspondiente al año 2012 en el sector público.

QUINTO.- La Comunidad de Madrid, en aras de la equiparación retributiva, en el mes de diciembre, ha procedido a abonar a los profesores en régimen de pago delegado, la nómina de este mes con un descuento del complemento autonómico equivalente al descuento realizado al personal funcionario docente no universitario como consecuencia de la supresión a éstos de la paga extraordinaria de diciembre.

Las cantidades descontadas en el mes de diciembre al personal en régimen de pago delegado difieren en función de la categoría, de tal forma que la reducción del personal docente que imparte en los niveles de infantil y primaria fue de 1.675,71 euros; las reducciones del personal docente que imparte en los niveles de secundaria (diplomados de 1º y 2º de ESO) fue de 1.772,09 euros; y las reducciones del personal docente que imparte en los niveles de secundaria (licenciados de 1, 2º, 3º y 4º de ESO), bachillerato y Ciclos Formativos fue de 1.770,26 euros).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El Tribunal Constitucional “*se ha pronunciado en numerosas ocasiones sobre los requisitos o condiciones para poder apreciar la lesión del principio de igualdad en la aplicación de la ley por parte de los órganos judiciales garantizado por el artículo 14 CE (SSTC 66/1987, 102/1987, 161/1989, 126/1992, 218/1992 y 235/1992, entre otras muchas). Según la doctrina que emana de esas decisiones, para que se dé una vulneración de aquel principio, es preciso que concurren al menos tres requisitos, que en síntesis son: que las resoluciones contradictorias provengan del mismo órgano judicial, que los supuestos en ellas resueltos guarden entre sí una identidad sustancial y, por último, que la resolución en que se produce el cambio de criterio que se recurre en amparo no ofrezca fundamentación adecuada que justifique dicho cambio, a fin de excluir tanto la arbitrariedad como la inadvertencia del mismo por los justiciables.*

Los dos primeros requisitos concurren sin duda en el presente caso. En efecto, en ambas sentencias es el mismo órgano judicial –aunque cambió uno de los Magistrados miembros de la Sala entre una y otra resolución– y lo supuestos de hecho analizados guardan entre sí una identidad sustancial.

Sin embargo, merece un más detenido análisis la cuestión de si concurre también el tercer requisito, esto es, la motivación del cambio de pronunciamiento producido en la Sentencia que ahora se recurre.

Hemos dicho recientemente (STC 235/1992) que, para apreciar la existencia de vulneración del artículo 14 CE en casos como el presente, es imprescindible que la diferencia del tratamiento respecto de situaciones similares sea arbitraria, sin que resulte justificada por un cambio de criterio que pueda reconocerse como tal, fruto de una variación en la interpretación de la Ley que responda a una reflexión del Juzgador ajena a una finalidad discriminatoria. De modo que se excluya la vulneración del principio de igualdad cuando la resolución finalmente dictada no aparezca como resultado de un mero voluntarismo selectivo frente a casos anteriores resueltos de modo diverso (STC 48/1987), sino que la decisión adoptada lo sea como una decisión genérica, es decir, válida no sólo para la resolución del caso en cuestión, sino para decidir en casos semejantes (STC 66/1987). Ello exige, además, que el criterio respecto del cual se aleje la sentencia comparada integre una línea jurisprudencial cierta y consolidada (SSTC 48/1987 y 108/1988), de la cual viene a apartarse, de manera arbitraria o selectiva, la Sentencia a la que se atribuye la vulneración del principio de igualdad.

Estos requisitos deben exigirse de manera estricta, pues de otro modo, por la vía del principio de igualdad en aplicación de la Ley se estaría en realidad desvirtuando la función, que la Constitución (art.117.3º) encomienda en exclusiva a Jueces y Tribunales, de

interpretación y aplicación de la legalidad ordinaria; y ha de admitirse que ésta puede evolucionar, pues no se puede exigir al órgano judicial la vinculación permanente a su precedentes, máxime cuando éstos puedan haber llevado a cabo una aplicación incorrecta de la normativa aplicable."

SEGUNDO.- Como la cuestión objeto de este litigio ya ha sido resuelta en anteriores sentencias de distintos órganos judiciales, en concreto por las Secciones Primera y Quinta de esta Sala de lo Social del TSJ de Madrid, en sus respectivas sentencias de fechas 15.3.2013 y 22.4.2013, dictadas en los procedimientos seguidos con los números 4/13 y 25/13, estas resoluciones de esta Sala de lo Social, que este Tribunal hace suyas al compartir íntegramente los argumentos jurídicos que en la misma se contienen, de hecho no ha habido ninguna impugnación a las mismas o criterio diferente por ninguna de las Secciones en que funcionalmente se organiza y actúa la Sala, procede en este caso reiterar las mencionadas razones que son las siguientes:

"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 nº 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, sin o se quiere conculcar el art. 9.3 de la CE que garantiza, entre otros principios consustanciales al Estado social y 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 únicamente, 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 de 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 de 2991, 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 años 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, a 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 nº 184/2011 y auto nº 162/2012.

QUINTO.- Sería discriminatorio e injustificado, vulnerando el derecho a la igualdad, suprimir en su totalidad la paga extraordinaria de Navidad de 2012 respecto a personal afectado por el presente conflicto colectivo y mantenerla, proporcionalmente, en función 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, si no 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 de 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 al 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 par el caso de estimarse la demanda, atendiendo a la fecha de entrada en vigor del RDL 20/2012".

- "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 devengo 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, entendiendo 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(RCL 1978836 y ApNDL2875) 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(RJ 1991877), 24 febrero 1992 (RJ 1992052), 7 abril y 8 junio 1995(RJ 1995260 y RJ 1995772), 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(RTC 19858) 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 (RTC 19863); precisando, la Sentencia núm. 96/1990 RTC 19906 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(RTC 199010) que el Convenio Colectivo es una norma que solo 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 devengo 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 nº 4/13 y acumulada 16/13, sentencia número: 244/13, en la que se indica :

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 02 de lo Social- Conflicto colectivo 83/2014

“ 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 N° 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 2012/2012, 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 de 30 de enero de 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.00, 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, (STj 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 nº 184/2011 y auto nº 162/2012.

(...) Sería discriminatorio e injustificado, vulnerando el derecho a la igualdad, suprimir en su totalidad la paga a 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, 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 período 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.

F A L L A M O S

Que debemos estimar y estimamos parcialmente la demanda interpuesta por la representación letrada FEDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS DE MADRID DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) de FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA , DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS Y DE LA FEDERACION DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS(CCOO) y COALICION SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES UNION PROFESIONAL (CSIT UNION PROFESIONAL), siendo interesada CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSI-F), tramitada bajo la modalidad procesal de CONFLICTO COLECTIVO , contra la COMUNIDAD AUTONOMA. 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".

TERCERO.- Aplicando conjuntamente los argumentos contenidos en los dos fundamentos de derecho antes expuestos a la resolución del presente litigio que tiene el mismo objeto que los anteriores y se basa en los mismos motivos de derecho sin que desde que fueron dictadas

las anteriores sentencias se haya producido ningún hecho ni fundamento de derecho que no se hubieran podido tener en cuenta en aquellas resoluciones judiciales que fueron suficientes para justificar una modificación sustancial de las mismas, procede estimar íntegramente la demanda que ha dado origen a estas actuaciones tal y como ha sido transcrita (el suplico) en el antecedente de hecho segundo de esta sentencia que damos por reproducido.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que **estimando la demanda** formulada por el /la LETRADO D./Dña. ANA MARIA COLOMERA ORTIZ en nombre y representación de FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE CCOO DE MADRID, LETRADO D./Dña. ENRIQUE JESUS RIOS MARTIN en nombre y representación de FEDERACION DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE LA ENSEÑANZA MADRID, LETRADO D./Dña. MARIA DEL PILAR SANCHEZ TORRES en nombre y representación de FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA UGT y LETRADO D./Dña. MARIA ISABEL CRUZ HERNANDEZ en nombre y representación de USO MADRID contra la COMUNIDAD DE MADRID (CONSEJERIA DE EDUCACION JUVENTUD Y DEPORTE), y **desestimándola respecto a:** ASOCIACION MADRILEÑA DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA ENSEÑANZA, FEDERACION AUTONOMICA DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE MADRID, EDUCACION Y GESTION DE MADRID, UNION DE COOPERATIVAS DE ENSEÑANZA DE TRABAJO ASOCIADO DE MADRID, ASOCIACION EMPRESARIAL PARA LA DISCAPACIDAD, ASOCIACION NACIONAL DE CENTROS DE EDUCACION ESPECIAL ANCEE y SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENSEÑANZA MADRILEÑA (STEM) debemos declarar y declaramos el derecho del personal laboral consistente en el profesorado de los centros educativos privados de la Comunidad de Madrid que percibe sus retribuciones salariales con cargo a los fondos públicos, ya sea a través de la nómina de pago delegado o mediante el sistema de módulo íntegro, a percibir las cantidades correspondientes a la paga extraordinaria de navidad del año 2012 devengada durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 14 de julio de 2012, que les fue detraída del complemento autonómico por la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, según el importe que corresponda para cada trabajador por Grupo y Nivel profesional, condenando a la COMUNIDAD DE MADRID a abonarles dichas cantidades por ese concepto salarial; absolviendo libremente a las demás Entidades codemandadas de las pretensiones frente a las mismas deducidas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y una vez firme la sentencia, se notificará a los trabajadores que pudieran ser afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento de este Tribunal un domicilio a efectos de notificaciones. Asimismo se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad social.

Notifíquese esta resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Cabe interponer recurso de casación que deberá prepararse en esta misma Sala dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, para lo que bastará la mera manifestación -de la partes o de de su abogado, graduado social colegiado o representante-, al hacerle la notificación. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de cualquiera de ellos. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2827-0000-63-0083-14 que esta sección nº tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en C/ Miguel Ángel, 17; 28010 Madrid, o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

- 1.-Emitir la transferencia a la cuenta bancaria IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274
- 2.-En el campo ORDENANTE se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF/CIF de la misma.
- 3.- En el campo BENEFICIARIO, se identificará el Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.
- 4.- En el campo "OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2827000000nºrecurso), pudiendo 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 (art.230.1 L.R.J.S).

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y de Ciencias Forenses, 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 refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/266/2012, de 13 de Diciembre.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación a los autos de esta Sala.