

Número expediente: 41/2011/105
Arbitro designado: José Manuel Gómez Muñoz

En Sevilla, a 10 de noviembre de 2011, José Manuel Gómez Muñoz, Profesor Titular acreditado como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 18 de julio de 2011 en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL



I. ANTECEDENTES

Primero.- En el marco de una discrepancia entre las partes acerca de la aplicación del Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público y se modifican varios preceptos de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, en relación con el I Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla con vigencia desde el 8 de mayo de 2009 al 31 de diciembre de 2011, las partes acordaron someter su desacuerdo al procedimiento arbitral. El referido compromiso arbitral es formalizado entre las partes, por medio de escrito que consta en el expediente correspondiente, que es registrado en la sede del SERCLA en Sevilla con fecha de 19 de julio de 2011.

Con fecha 25 de octubre de 2011, es notificada la designación como árbitro por parte del SERCLA y el mismo día este árbitro acepta formalmente su designación como tal y se procede a notificar a las partes la celebración de un acto de comparecencia el día 4 de noviembre en la sede del SERCLA en Sevilla, a los efectos de que formulen las alegaciones que estimen oportunas, las cuales constan en el expediente de referencia.

Segundo.- Comparecen en la sede del SERCLA en Sevilla, el citado día 4 de noviembre, a las 10.00 horas, D. _____, en representación de los trabajadores, y D. _____ en representación del Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla. En dichos actos de comparecencia las partes formulan sus alegaciones y defienden sus posiciones, que en lo sustancial quedan reflejadas en los respectivos escritos de alegaciones, que constan en el expediente y a los que nos remitimos.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El compromiso arbitral celebrado por las partes, concretado en su alcance en el acto de comparecencia, se cifiere a la aplicación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público y que modifica, entre otros, el art. 22 de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, en relación con el I Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla con vigencia desde el 8 de mayo de 2009 al 31 de diciembre de 2011, cuyo Anexo sobre *Criterios de aplicación de las tablas salariales*, determina que *“La diferencia entre la retribución actual y la que resulta de la aplicación de las tablas retributivas del actual convenio en lo relativo tanto a la retribuciones básicas como a las complementarias para cada puesto de trabajo, será satisfecha en un periodo de cuatro años, siendo para el ejercicio 2009 un 25% de esta diferencia, para 2010, se incrementará un 25% más, para 2011 se incrementará otro 25% más, completándose en el año 2012 el 100% que resta para completar el total de lo que supone las retribuciones pactadas. Las retribuciones, tanto básicas como complementarias, se actualizarán automáticamente según indique la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Personal al servicio de la Administración Pública del año en vigor.”*

Segundo.- El conflicto se plantea cuando la empresa, en este caso el Aynto. de La Puebla de Cazalla, deja de pagar el porcentaje comprometido para 2011 alegando que el Real Decreto-ley 8/2010 impide que este ente local pueda comprometer dicho pago y los posteriores. De la comparecencia habida con el representante del Aynto. se desprende que el precepto legal en el que se ampara la empresa para suspender los pagos comprometidos en el Anexo del Convenio Colectivo en vigor es el art. 22. Ocho de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, LPGE para 2010, ya citada según el cual *“Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los que se establecen en el presente artículo o en las normas que lo desarrollen deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables en caso contrario las cláusulas que se opongan al mismo”*. De similar tenor literal es el art. 22. Nueve de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, LPGE para 2011, según el cual *“Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que establezcan cualquier tipo de crecimiento”*.

Hay que decir que la LPGE para 2010 estableció en su art. 22.Dos.A), modificado por el Real Decreto-ley 8/2010, que *“Desde el 1 de enero de 2010 y hasta el 31 de mayo de 2010, las retribuciones del personal al servicio del sector público, incluidas en su caso, las que en concepto de paga extraordinaria del mes de junio correspondieran en*



aplicación del art. 21. Tres de la Ley 42/2006, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, en los términos de lo recogido en el apartado Dos del artículo 22 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, no podrán experimentar un incremento global superior al 0,3 por ciento con respecto a las del año 2009, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo". Para el año 2011, la LPGE estableció en su art 22.Dos que "En el año 2011, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2010 resultantes de la aplicación, en términos anuales, de la reducción de retribuciones prevista en el art. 22.Dos.B) de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo". La reducción de retribuciones prevista fue, como es sabido, del 5% en términos anuales, para todo el sector público y respecto de las retribuciones vigentes a 31 de mayo de 2010, según se verá al analizar el art. 22.Dos.B.4) de la LPGE para 2010.

Tercero.- Planteado el marco normativo básico que genera este conflicto de aplicación, debemos entrar a valorar si la norma legal presupuestaria esgrimida por la empresa para cesar en su compromiso de pagos se refiere a lo que el I Convenio Colectivo del Personal Laboral del Aymto. regula en su Anexo como criterio de aplicación de las tablas salariales. Es evidente, en primer lugar, que el principio de legalidad, artículo 9 Constitución Española, y el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores, sitúan a la ley en una posición de primacía jerárquica sobre el Convenio Colectivo, penetrándolo y derogándolo en caso de conflicto de normas. La STS de 27 de octubre de 2004 declaró que *"la intervención del legislador en los contenidos de la negociación colectiva no comporta, de ningún modo, una vulneración del principio de autonomía colectiva, consagrado en el art. 37 CE, especialmente cuando el empleador es una Administración Pública, que se rige por el principio de legalidad, el cual debe primar sobre la autonomía colectiva, a tenor con lo dispuesto en el art. 103.1 CE..."*. La cuestión es determinar si, efectivamente, aquí estamos ante un conflicto de normas.

En segundo lugar, hay que saber qué fue lo que las partes pactaron en el Anexo del I Convenio Colectivo. Para ello disponemos de algunas herramientas hermenéuticas, cifradas en el art. 3.1 del Código Civil que determina que las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas. El contexto, los antecedentes históricos y legislativos, así como la realidad social deben guiar la correcta interpretación que nos lleve al espíritu y finalidad de las normas controvertidas. De igual



modo, el art. 1281 CC establece que si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes se estará al sentido literal de sus cláusulas. El Convenio Colectivo estatutario es norma y contrato a la vez, y en ambas esencias hemos de buscar su interpretación en derecho (STS (Sala de lo Social) de 22 de marzo de 2007, RJ 2007/6098). Por ello, el mismo art. 1281 CC añade que si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas. Ahí se centra nuestra búsqueda, en la intención de los negociadores del Convenio controvertido.

De la comparecencia de las partes se toma conocimiento de que con anterioridad a la firma del I Convenio Colectivo vigente controvertido las retribuciones del personal se realizaban conforme a una tabla salarial del Aymto. de la que no hay documentación alguna. Es más, antes de las elecciones sindicales de 2008 no existía siquiera representación sindical en el Aymto., ni había sistema de clasificación profesional, ni régimen retributivo normalizado respecto del personal laboral, que cobraba su salario conforme a lo establecido en su contrato de trabajo firmado por el Alcalde o Concejal de turno. Tras las elecciones sindicales de junio de 2008, se constituye el Comité de empresa el día 3 de julio de 2008, se constituye la mesa negociadora del I Convenio Colectivo el 6 de octubre de 2008 y se firma el acta final del mismo el 8 de mayo de 2009.

La aprobación, por tanto, del Capítulo X del Convenio Colectivo, regulador de las condiciones económicas, grupos retributivos (art. 33 CC), conceptos retributivos (art. 34 CC), salario base (art. 36 CC), complementos y trienios (arts. 37 a 41 CC), pagas extra (art. 42 CC), horas extraordinarias (art. 43 CC) y demás conceptos salariales y extrasalariales, vino a suponer que las partes se daban, finalmente, un marco de seguridad jurídica claro para estructurar el salario del personal laboral del Aymto. de La Puebla de Cazalla, marco jurídico que no había existido hasta entonces. Como consecuencia de ello el Anexo I del Convenio Colectivo cuantificó la tabla de salarios base y trienios mensuales y el Anexo II la tabla de complementos mensuales para todo el personal laboral. La voluntad de las partes, manifestada en el art. 32.5 CC y 35 CC, es que la Corporación refleje anualmente en su Presupuesto las cuantías de las retribuciones de su personal en los términos previstos en la legislación básica al respecto, así como en el propio Convenio, y que se produzcan las revisiones salariales que procedan, previa negociación. Es evidente que las partes se someten, como no podía ser de otra forma, a lo que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado establezcan cada año como topes de incremento salarial para el personal al servicio de las entidades locales.



Cuarto.- Establecida la estructura y cuantía del salario correspondiente a 2009, el Anexo del I Convenio Colectivo fija unos criterios para la aplicación de las tablas salariales porque las cantidades real y efectivamente percibidas por los trabajadores hasta el momento de aplicación del Convenio no se correspondían con las aprobadas y comprometidas en dichas tablas. Por tanto, las partes acuerdan un mecanismo diferido de pago de los salarios efectivamente devengados pero no percibidos, que permita la regularización y la adecuación retributiva entre los salarios realmente percibidos y los que se acuerdan en Convenio. En 2009, el Aynto. paga en el mes de diciembre el primer cuarto (25%) de las cantidades adeudadas, evitando, dado que los efectos económicos del Convenio se retrotraían a 1 de enero de 2009, la infracotización y la correspondiente sanción y recargo, y en 2010 paga el segundo cuarto (25%) de manera diferida en catorce pagas. En 2011 el Aynto. decide dejar de pagar las cantidades adeudadas restantes (50%) alegando una cuestión de legalidad presupuestaria concretada en los artículos de la LGPE para 2010 ya mencionados.

Pero, ¿qué es lo que las partes pactaron pagar de manera diferida en el Anexo del Convenio Colectivo? ¿Un incremento salarial para el año 2009, o una regularización o adecuación retributiva entre salarios reales y salarios pactados? Este es el nudo gordiano del conflicto de aplicación. Para dilucidar esta cuestión, hemos de volver a las normas presupuestarias del Estado que dan pie al conflicto de aplicación. El art. 22.Dos.A) de la LPGE para 2010 restringe el incremento global de las retribuciones del personal al servicio del sector público a un máximo del 0,3 por ciento respecto de las de 2009, fijando el art. 22.Dos.B) una reducción del 5% con efecto 1 de junio de 2010, tomando como referencia las retribuciones vigentes a 31 de mayo de 2010. ¿Cuáles son las retribuciones que se toman, por tanto, como referencia para realizar el ajuste del tope de incremento salarial y la reducción del 5%? Indudablemente, las retribuciones que componen la masa salarial presupuestada para cada Administración Pública. ¿Y cuál es dicha masa salarial sujeta a tope salarial y posterior reducción? Por aplicación de lo previsto en el art. 22.Dos.B.4) de la LPGE para 2010, modificado por el Real Decreto-ley 8/2010, dicha masa la constituye "...cada uno de los conceptos retributivos que integran la nómina y que les corresponda percibir [al personal laboral del sector público] según los convenios colectivos que resulten de aplicación, a excepción de lo que se refiere a la paga extraordinaria del mes de junio de 2010 a la que no se aplicará la reducción prevista en este apartado [reducción del 5%]". (el subrayado es nuestro)

Es decir, la propia LPGE para 2010, establece que el salario de referencia a efectos de la aplicación de los topes de incremento salarial y de reducción es el salario fijado en el Convenio Colectivo. Ahora contamos ya con elementos suficientes para poder contestar a la pregunta formulada al principio del párrafo anterior. La aplicación de topes máximos de incrementos salariales (0,3% para 2010 y 0% para 2011) así como la reducción del 5%



deben aplicarse al salario pactado en Convenio Colectivo, por lo que dichos topes y reducción operarán, respectivamente, no sobre las cantidades efectivamente ingresadas por los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del I Convenio Colectivo, sino sobre las cantidades resultantes del acuerdo que se recoge en el Anexo de dicho Convenio y que obliga al Aymto. de La Puebla de Cazalla a equiparar los salarios reales con el salario de referencia convencionalmente establecido.

Quinto.- Por lo deducido y argumentado hasta ahora queda claro que el Aymto., que tanto en la comparecencia de su representante ante este Árbitro, como en el propio acto de mediación en el SERCLA de fecha 31 de mayo de 2011, ha reconocido que su voluntad era el cumplimiento de lo acordado en el Anexo del I Convenio Colectivo, ha visto un conflicto de aplicación donde realmente no hay más que simple articulación pacífica de fuentes normativas de distinto rango jerárquico, la que se da entre el Convenio y las LPGE para 2010 y 2011. Esto es así porque los incrementos del 25% anual sobre los salarios realmente percibidos, no son los “*crecimientos retributivos superiores*” sobre el 0,3% y el 0% respectivamente, regulados en “*acuerdos, convenios o pactos*”, que devienen inaplicables por imperio del art. 22.Ocho y 22.Nueve, respectivamente, de las LPGE para 2010 y para 2011. Esos incrementos del 25% constituyen adecuaciones retributivas necesarias para que los salarios realmente percibidos coincidan con los salarios de Convenio que son, a su vez, los salarios sobre los que sí aplicaremos los crecimientos retributivos del 0,3% como máximo y del 0% respectivamente.

Si el Aymto. hubiese pagado en diciembre de 2009 la totalidad de dichas adecuaciones retributivas, no estaríamos ante este conflicto, porque nos habríamos encontrado con que los salarios del personal laboral estarían regularizados a 1 de enero de 2010 según Convenio y, por tanto, dispuestos a someterse al incremento máximo del 0,3% y del 0% respectivamente fijados por las LPGE para 2010 y 2011.

Sexto.- Finalmente, y a mayor abundamiento, no deben ignorarse las disposiciones de los artículos 22.Siete y 22.Ocho, respectivamente, de las LPGE para 2010 y 2011, porque se encuentran en la misma línea lógica de los razonamientos precedentes. Según estas prescripciones “*Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo, siempre con estricto cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente*”. Es decir, las propias Leyes de Presupuestos contemplan una posibilidad de excepcionar la aplicación de las normas sobre topes de incremento salarial dentro de cada ejercicio presupuestario, en aquellos casos en que sean necesarias



adecuaciones retributivas singulares imprescindibles por una serie de razones de tipo funcional, organizativo o finalista. Por ello, si la Ley permite sobrepasar los topes de incremento del 0,3% y del 0% durante los ejercicios 2010 y 2011 con base en las circunstancias antedichas, cómo no va a ser posible que dichas adecuaciones se realicen en 2009, esto es, antes de que la propia norma establezca las restricciones y a través de Convenio Colectivo. Queda claro, pues, que las partes buscaron establecer en 2009 un salario de Convenio a través de una adecuación retributiva entre salarios reales y salarios pactados, por lo que el abono fraccionado de dichos salarios convencionales no reviste la consideración jurídica de crecimientos retributivos superiores al 0,3% y al 0%, respectivamente, para 2010 y para 2011, sino mero mecanismo de pago diferido de los salarios ya devengados pero no percibidos que debían haberse abonado efectivamente entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009.

DISPOSICION ARBITRAL

1º. Se declara que no existe conflicto de aplicación entre el I Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de La Puebla de Cazalla, y las disposiciones de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, modificada por el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se aplican medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, así como las homólogas de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

2º. La aplicación de dichas disposiciones legales se realizará sobre la cuantía de los salarios pactados en el mencionado Convenio que deberán ser efectivamente satisfechos por el Excmo. Ayuntamiento. de La Puebla de Cazalla de conformidad con el procedimiento de pago diferido acordado en el Anexo del citado Convenio, sin que pueda alegarse por parte del Ayuntamiento imposibilidad de cumplir con lo acordado sobre la base de la invocación de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado precitadas, por lo que deberán consignarse las partidas presupuestarias correspondientes para dar cumplimiento a lo pactado.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de convenio colectivo, en los términos estipulados por el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Reglamento del SERCLA. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.



El presente laudo arbitral, de conformidad con el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 4 del Reglamento del SERCLA.

Dado en Sevilla, a 10 de noviembre de 2011.



Fdo.: José Manuel Gómez Muñoz

