



13 MAR. 2013

1/10

Jutjat Social 1 Mataró
Alcalde Abril, 33
Mataró Barcelona

COLLECTIU RONDA
C. Palmerola 12 2º
Mataró 08302 Barcelona

Procediment: Conflicte col·lectiu 1055/2012
NIG : 08121 - 44 - 4 - 2012 - 8060056
Part actora: COMITE DE TREBALLADORS D' AIGÜES DE MATARO
Part demandada: AIGÜES DE MATARO SA

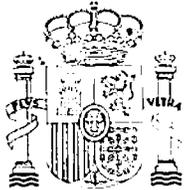
En Mataró, a 8 de marzo de dos mil trece

VISTOS por la Ilma. Sra. Dña. **Mª CARMEN LOPEZ ROQUE**, Magistrada-Juez en sustitución del Juzgado de lo Social nº 1 de Mataró los presentes autos de procedimiento laboral nº 1055/12 seguidos a instancias de **JESUS LOPEZ GOMEZ** (Presidente) y **MOISES SABAN ROY** (Secretario) del Comité de Empresa en la empresa demandada **AIGUES DE MATARO, S.A.**, en representación de toda la plantilla de trabajadores de la misma, asistidos de la Letrada Dª. Anna Huertos Ferrer, frente a la empresa **AIGUES DE MATARO, S.A.**, asistida por el letrado D. Joan Buch Cerdà, sobre **CONFLICTO COLECTIVO**, (RD 20/2012, reducidas/eliminadas retribuciones salariales) ha pronunciado la siguiente

SENTÈNCIA 89/13

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 28 de diciembre de 2012 tuvo entrada en este Juzgado de lo Social



demanda suscrita por la parte actora, en la que tras alegar los hechos y fundamentos legales que estimó procedentes a su derecho, pedía se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos de la demanda: Se declare el derecho de los trabajadores a percibir la retribución anual íntegra derivada del Convenio Colectivo y por tanto no ajustada a derecho la reducción efectuada de la paga de septiembre de 2012 y la de diciembre o Navidad.. Subsidiariamente se declare el derecho de los trabajadores a percibir la retribución anual íntegra derivada del Convenio Colectivo y por tanto la reducción de una catorceava parte se ha de efectuar sobre el salario meritado a partir del día 15 de julio de 2012 y condenar a la empresa a abonar la parte proporcional de las cantidades deducidas por dichos conceptos .

SEGUNDO.- Admitida la demanda, se señalo día y hora para la celebración del acto del juicio, el cual tuvo lugar el día 1 de marzo de 2013, (previa la suspensión del señalado el día 20 de febrero de 2012, por las razones que constan) en que la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, mientras que la demandada se opuso a la misma en los términos que constan en el sistema de grabación, en esencia que es una empresa que forma parte del sector público, único socio el Ayuntamiento de Mataró por tanto de aplicación obligatoria el RD 20/2012, no puede incumplir la normativa. Recibido el pleito a prueba se practicó la propuesta por las partes y admitidas con el resultado con el resultado que obra en autos, y elevadas por las partes sus conclusiones a definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia. La vista del plenario ha sido grabada en sistema informático de CD.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado en lo fundamental las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

Primero.- La parte actora, JESUS LOPEZ GOMEZ y MOISES SABAN ROY, actúan en representación del Comité de Empresa de la empresa demandada AIGUES DE MATARO SA., (folio 21 y no controvertido)

Segundo.- El presente conflicto colectivo afecta a la totalidad de la plantilla de la empresa demandada AIGUES DE MATARO SA., que se configura como una sociedad privada municipal que al amparo de la Ley Municipal de Régimen Local y adoptando la forma de Sociedad Anónima, será un órgano de gestión directa del Ayuntamiento de Mataró, concretamente con el objeto de la gestión del servicio público de suministro de agua potable y saneamiento y depuración de las residuales (folio 85 y vltto y no controvertido)

Tercero.- Las relaciones laborales entre la empresa y trabajadores se regulan por el Convenio Colectivo de la Empresa para los años 2011-2014, el cual en su artículo 35 establece –Pagues extraordinàries-: “Es contemplen quatre pagues extraordinàries que s’abonaran el 15 de març, 15 de juny, 15 de setembre i 15 de desembre. La quantia de cada paga està fixada en l’import d’una mensualitat, que comprèn salari base mes antiguitat” Aquestes pagues es meritaren en tot cas, en proporció al temps treballat dintre del trimestre natural en que s’abonin, considerant a aquests efectes com treballats, els períodes en que es meriti el salari”



Cuarto.- Con fecha 14 de julio 2012 se publica en el BOE, Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, cuya entrada en vigor se fija para el día 15 de julio de 2012, en el que se recoge, entre otras muchas medidas "Se suprime durante el año 2012 la paga extraordinaria del mes de diciembre y la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre. Las cantidades derivadas de esa supresión 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 (RCL 2012, 607), de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y en los términos y con el alcance que se determine en las correspondientes leyes de presupuestos."

En aquellos casos en que no se contemple expresamente en su régimen retributivo la percepción de pagas extraordinarias o se perciban más de dos al año se reducirá una catorceava parte de las retribuciones totales anuales excluidos incentivos al rendimiento. Dicha reducción se prorrateará entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

Así mismo dispone "En cumplimiento con lo previsto en el artículo 37.1 del EBEP (RCL 2007, 768), las medidas incluidas en el Título I este Real Decreto-ley han sido llevadas para su negociación a la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas y en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado".

Quinto.- Por acuerdo del Pleno de sesión ordinaria del Ayuntamiento de Mataró de 7 de noviembre de 2012 se aprobó la 19 propuesta de resolución siguiente: Que l'Ajuntament de Mataró pagui als seus treballadors municipals i càrrecs electes, així com en allò que respecta a les aportacions als grups municipals, la part proporcional de la paga extraordinària de desembre, així com de la paga addicional de complement específic o pagues addicionals equivalents, meritada entre el dies 1 de juny i 14 de juliol de 2012 (folio 52)

Recomendaciones de la Defensora del Pueblo: "La primera recomendación apunta a que la supresión de la paga extra o equivalente del mes de diciembre de 2012 comience a aplicarse a partir del momento en que se publicó el Real Decreto-Ley (15 de julio de 2012) porque la institución considera que una parte de la paga suprimida correspondería a un periodo de trabajo ya realizado (folio 64).

Sexto.- La empresa demandada AIGUES DE MATARO, en aplicación del RDL 20/2012, con entrada en vigor el 15 de julio de 2012, ha deducido de las nóminas de los trabajadores de AIGUES DE MATARO SA correspondientes a los meses de septiembre y diciembre de 2012 se han visto reducidas y/o eliminados los siguientes conceptos:

-La paga extraordinaria que corresponde abonar en ese mes (septiembre y diciembre 2012).

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social se declara que los hechos probados se han



deducido de toda la prueba practicada consistente en documental, valorada según las reglas de la sana crítica y que teniendo en cuenta las alegaciones de las partes, se da por totalmente reproducida

SEGUNDO.- La cuestión que se ha planteado por el Comité de Empresa de la empresa AIGUES DE MATARO SA., de conflicto colectivo, es su oposición a la aplicación por la entidad demandada del Real Decreto-Ley (RDL) 20/2012, de 13 de julio, alegando que si bien es una empresa/entidad de derecho público, los ingresos provienen de operaciones que realiza en el mercado, no de partidas directas presupuestarias, que sus trabajadores son personal laboral y como tal sometidos a la normativa laboral y principalmente al Estatuto de los Trabajadores (ET); asimismo que el RDL, citado nada dice sobre la fuerza vinculante de los Convenios Colectivos suscritos por la empresa al amparo del ET y si bien respecto al ET se suprime el art. 31 que hace referencia al derecho a recibir dos gratificaciones extraordinarias, en el presente caso el derecho a las pagas extraordinarias esta regulado y previsto en el Convenio Colectivo de aplicación y lo que está regulado y previsto por convenio colectivo no se puede inaplicar unilateralmente, sino es a través de los procedimientos previstos y regulados legalmente, así alega vulneración de los artículos 1.3, 9, 14 y 86 de la Constitución Española con base en que el sostenimiento de las cargas públicas ha de ser vía tributaria (el RDL se aplica solo a un sector concreto) el RDL ha de acreditar la extraordinaria y urgente necesidad y no puede afectar a un contenido de derecho fundamental como es el de igualdad y negociación colectiva, que dicho RDL vulnera: el principio de derecho comunitario de confianza legítima (seguridad jurídica e irretroactividad de las leyes) el principio de proporcionalidad en relación al principio de igualdad; prohibición de arbitrariedad, derecho del trabajador a una remuneración digna y suficiente, las pagas extras son salario y que la medida del citado RDL, es discriminatoria porque solo afecta a los que cobran un sueldo supuestamente “público” por lo que entiende que la supresión en el presente caso de la paga extra de Navidad y parte de la paga de septiembre es inconstitucional por vulneración de los preceptos indicados, si bien subsidiariamente entiende que si ha de aplicarse el RDL el mismo no puede tener efectos retroactivos y por tanto lo que procede es reducir una catorceava parte del salario meritado a partir del 15 de julio sw 2012, fecha en que entró en vigor dicho RDL y así lo indica en su suplico de demanda: se declare el derecho de los trabajadores de AIGUES DE MATARO SA., a percibir la retribución anual íntegra que se deriva del Convenio Colectivo y condenado a la empresa a estar y pasar por dicha declaración y abonar las cantidades deducidas por dichos conceptos y subsidiariamente se declare el derecho de los trabajadores de AIGUES DE MATARO SA., a percibir la retribución anual íntegra que se deriva del Convenio Colectivo de aplicación hasta el 15 de julio de 2012 y la reducción de una catorceava parte se ha de efectuar sobre del salario meritado a partir del 15 de julio de 2012 y condenado a la empresa a estar y pasar por dicha declaración y abonar la parte proporcional de las cantidades deducidas por dichos conceptos .

La empresa demandada estando de acuerdo en que ha procedido a la deducción de las nóminas de los trabajadores correspondientes a los meses de septiembre y diciembre de 2012 (folios 117 a 311) se han visto reducidas y/o eliminados los siguientes conceptos: La paga extraordinaria que corresponde abonar en ese mes, opone que es una empresa que forma parte del sector público, único socio el Ayuntamiento de Mataró por tanto de aplicación obligatoria el RDL 20/2012, no puede incumplir la normativa; así alega que el art. 2.2 lo establece: que la reducción afecta tanto al personal laboral como funcionario; que ha aplicado correctamente del RDL, que no lo ha



aplicado con retroactividad que en empresas que por Convenio tienen más de una paga extraordinaria se merecen a partir del trimestre, la cantidad se calcula en base al salario anual, una catorceava parte del salario anual y se puede deducir en una paga extraordinaria o en una cantidad equivalente mensualmente. Así respecto de la irretroactividad alegada por la actora, subsidiariamente, que en virtud del art. 9 de la Constitución Española que establece la irretroactividad de las leyes, el RDL sería cuestión de constitucionalidad si bien manifestando que este tribunal no tiene competencia para dirimir la constitucionalidad de la norma y reitera que ha aplicado debidamente el RDL que en empresas que tienen por convenio más de una paga extraordinaria se contabiliza sobre una catorceava parte del salario anual y se puede deducir, que no hay retroactividad..

TERCERO.- Fijadas las posiciones de las partes, y partiendo de que este tribunal no va a instar la pertinencia de plantear cuestión de constitucionalidad, (ello sin perjuicio de que si se considera oportuno y llega a Suplicación la sentencia que se dicte, se pueda reiterar ante dicho Tribunal la citada cuestión,) al respecto la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 14 de diciembre de 2012 (invocada y aportada por la actora) dictada en procedimiento de Conflicto Colectivo y en cuyo hecho declarado primero consta: Se interpone demanda de conflicto colectivo en súplica de que se dicte sentencia por la que con carácter principal se declare contrario a derecho la aplicación del Real Decreto-Ley 20/2012, a través de una nota interna por incumplimiento de los requisitos formales establecidos en el art. 82.3 en relación con el art 41 del ET y consecuentemente reponiendo a los trabajadores en las cuantías indebidamente reducidas/ eliminadas. Con carácter subsidiario: Se declare que la cuantía a detraer ha de consistir en una catorceava parte de las retribuciones anuales conforme a lo previsto en el art. 2.5 del Real Decreto-Ley y se declare el derecho de los trabajadores a percibir la parte proporcional de las pagas de septiembre y diciembre correspondiente a los días devengados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012. Se condene a la Administración a estar y Pasar por dicha declaración. En el segundo: El presente conflicto afecta a todos los trabajadores laborales de la empresa... Resolución que examinada por esta juzgadora considera de supuesto análogo o similar y de aplicación su fundamentación jurídica (...) La cuestión debatida nos lleva a examinar, en primer lugar, el problema de interpretación de las normas denunciadas como infringidas. El Tribunal Supremo ya ha tenido ocasión de pronunciarse en múltiples supuestos sobre esta materia, y así en STS 19 de septiembre de 2003, donde se indicaba que "el problema esencial se deriva de la interpretación de los convenios. Y es doctrina constante que la interpretación de los convenios colectivos y demás contratos (y el convenio colectivo participa de esta naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de Instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional o lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". Y en sentencia de 16 de diciembre de 2002, del mismo Alto Tribunal se indicaba que "en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes". (...) Dicho lo anterior, con fecha 14 de julio de 2012, se publica en el BOE, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (RDL), cuya entrada en



vigor, se produce el día 15 de julio. En el mismo se recoge entre otras medidas (en su título I) **MEDIDAS DE REORDENACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**, con el siguiente contenido: Las medidas de contención del gasto que vienen siendo adoptadas en el ámbito de las Administraciones públicas y de las que se ha dado cuenta en este "sitio", impelidas, como para el resto de los sectores, por ese imperativo cada vez más categórico de reducción del déficit público, se amplían en este RDL. En su Preámbulo se constata la necesidad urgente de "continuar adoptando una serie de medidas extraordinarias" dirigidas a racionalizar y reducir el gasto de personal de las Administraciones públicas y a incrementar la eficiencia de su gestión, necesidad que viene exigida por el proceso de consolidación fiscal y la sostenibilidad de las cuentas públicas. Se exponen las medidas contenidas a este respecto en el RDL y entre otras recogemos las que aquí afectan, al asunto que se examina en el siguiente sentido: Se suprime para el personal del sector público tanto la **PAGA EXTRAORDINARIA** como la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre de 2012. Esta reducción retributiva prevista en primer término para el personal del sector público definido en el artículo 22 .Uno de la LPGE 2012, también será 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. . De las fundaciones del sector público y de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones que integran el sector público,...(...)

El personal laboral no percibirá las cantidades en concepto de paga extra de diciembre, comprendiendo esta reducción todos los conceptos retributivos que forman parte de la misma de acuerdo con los convenios colectivos aplicables. Esta medida se aplicará directamente en la nómina de diciembre, sin perjuicio de la posibilidad de prorratear esa reducción entre las nóminas pendientes de percibir este año en la forma que se establezca en la negociación colectiva (vid. art. 6 RDL). En aquellos casos en que no se contemple expresamente la percepción de pagas extras o se perciban más de dos al año, se reducirá una catorceava parte de las retribuciones totales anuales excluidos incentivos al rendimiento. Dicha reducción se prorrateará entre las nóminas pendientes de recibir a partir de julio.

Se incluye una medida de "estado de **EXCEPCIÓN**" en la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** de los empleados públicos con contrato laboral. Conforme al nuevo párrafo segundo incluido en el artículo 32 del Estatuto Básico del Empleado Público (RCL 2007, 768) (EBEP) por el artículo 7 del RDL: "se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público".

(...) El TC, en sentencia 92/1992 dice que "el art. 37.1 CE reconoce el derecho a la negociación colectiva y garantiza la eficacia vinculante del convenio colectivo, encomendado al legislador de manera imperativa garantizarla, de modo que la facultad normativa de las partes sociales encuentra su reconocimiento jurídico en la propia Constitución (STC 58/1985 , fundamento jurídico 3 .º). Y aunque esa facultad negociadora debe entenderse sometida lógicamente a la Constitución y a la regulación que el Estado establezca [STC 210/1990 (RTC 1990\210)], dada la subordinación jerárquica del convenio colectivo respecto a la legislación (art. 3.1 LET), lo que implica que el convenio colectivo ha de adecuarse a lo establecido a las normas de superior rango jerárquico [SSTC 58/1985 , 177/1988 (RTC 1988\177) y 171/1989 (RTC 1989\171)], la



sujeción del convenio colectivo al poder normativo del Estado, constitucionalmente legítima, no implica ni permite la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o inaplicación singular de disposiciones contenidas en convenios colectivos, lo que no sólo sería desconocer la eficacia vinculante del convenio colectivo, sino incluso los principios garantizados en el art. 9.3 CE ". Y, por citar más, en los autos del mismo Tribunal 34 y 35/2005, de 31 de enero , se señala: "Para concluir, en lo que atañe a la vulneración del mencionado derecho fundamental del art. 28.1 CE (RCL 1978\2836) como resultado de la atención prestada en la Sentencia impugnada al art. 17.2 de la Ley 12/1996, de 30 de diciembre (RCL 1996\3181 y RCL 1997, 396) , de presupuestos generales del Estado para 1997, hemos de indicar que un precepto legal como éste resulta perfectamente compatible con la efectividad de la negociación colectiva. Así, en la STC 62/2001, de 1 de marzo (RTC 2001, 62) (RTC 2001\62) , entonces por referencia al art. 20.1 de la Ley 39/1992, de 29 de diciembre (RCL 1992, 2801 y RCL 1993, 483) RCL 1992\2801 y RCL 1993, 483) de presupuestos generales del Estado para 1993, este Tribunal afirmó que «el mencionado precepto se halla formulado en términos de respeto y compatibilidad con el derecho a la negociación colectiva del art. 37.1CE , en cuanto viene a disponer que si de ellos deriva un crecimiento retributivo superior al previsto en la Ley de presupuestos generales del Estado deberán adecuarse a éste, y sólo si tal acomodación no se produce, previene la inaplicabilidad de las cláusulas convencionales que se opongan al tope o límite máximo fijado por la Ley estatal de Presupuestos. Por otra parte, el principio de jerarquía normativa reconocido en el art. 9.3CE impide que los incrementos retributivos alcanzados mediante pacto o convenio prevalezcan sobre las concretas determinaciones contenidas en normas con rango de Ley, y así este Tribunal en su STC 210/1990, de 20 de diciembre (RTC 1990, 210) (RTC 1990\210) , estableció, con cita de las SSTC 58/1985, de 30 de abril (RTC 1985, 58) (RTC 1985\58) , 177/1988, de 10 de octubre (RTC 1988\177) , y 171/1989, de 19 de octubre (RTC 1989\171), que el convenio colectivo ha de adecuarse a lo previsto en las Leyes, de tal modo que: "El art. 37.1CE ni por sí mismo ni en conexión con el art. 9.3CE puede oponerse o impedir la producción de efectos de las Leyes en la fecha dispuesta por las mismas. Es el convenio el que debe respetar y someterse a la Ley y a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario, siendo constitucionalmente inaceptable que una Ley no pueda entrar en vigor en la fecha dispuesta por el legislador"» (F. 3). A lo expuesto cabe añadir que en la presente ocasión, la consecución de los objetivos de estabilidad presupuestaria, requisito imprescindible para integrarse en la tercera fase de la Unión Económica y Monetaria, ha de reputarse un objetivo de interés general que justifica sobradamente la adopción de una medida como la cuestionada por los recurrentes".

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 1978\2836 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". (...)

"La solución a dicha problemática ha sido abordada por el Tribunal Constitucional que ha declarado en su Sentencia 58/1985 (RTC 1985\58) 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 58/1985 y 63/1986 (RTC 1986\63); precisando , la Sentencia núm. 96/1990 (RTC 1990\96), 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 1990\210) 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, tal y como hemos expuesto, en RD Ley citado, la supresión de la paga extraordinaria de diciembre y de la paga adicional de complemento específico, constando en el mismo, la "excepción de la negociación colectiva", expuesta la doctrina del TC, se impone por jerarquía normativa su aplicación, sin que sea contrario a derecho, la aplicación del mismo a través, como se dice en el suplico de la demanda, de una nota interna de la Agencia de Informática y Comunicaciones de la CAM (I.C.M.) sin cumplir, a juicio de la demandante, los requisitos formales, referidos a la negociación o consultas previas, cuestión que consta en el relato factico, lo que nos lleva a desestimar, en su integridad, la petición hecha con carácter principal en la demanda. (...) Constando la fecha de entrada en vigor de la norma aquí examinada, el 15 de julio de 2012 y conforme la reiterada doctrina del TS (por única ST de 21 de abril de 2010 de la Sala de lo Social de la Sección Primera del Tribunal Supremo) que dice "las pagas 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, no constituyendo meras expectativas, por lo que los trabajadores, demandantes, tienen derecho a su percepción, no pudiendo tener la norma efecto retroactivo, lo que nos lleva con estimación parcial de la demanda a condenar a la demandada I.C.A. al abono a los mismos de la suma correspondiente a esos 14 días del mes de julio ya devengados. (STSJ Madrid 14-12-2012)

CUARTO.- Aplicando al supuesto sometido al Juzgado lo establecido en la Sentencia reseñada, se ha de concluir que la aplicación del Real Decreto Ley 20/2012, expuesta la doctrina del



Tribunal Constitucional reseñada, se impone por jerarquía normativa su aplicación, sin que sea contrario a derecho, por lo que se ha de desestimar la pretensión de no ser aplicable a los trabajadores de la empresa AIGUES DE MATARO SA., el citado RDL

Cuestión distinta es la petición subsidiaria respecto de la retroactividad del RDL y a tal efecto se ha de acoger dicha petición pues conforme la reiterada doctrina del Tribunal Supremo que dice "las pagas 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, no constituyendo meras expectativas, por lo que los trabajadores, demandantes, tienen derecho a su percepción, no pudiendo tener la norma efecto retroactivo;

en consecuencia y en base a lo expuesto, se ha de declarar el derecho de los trabajadores a percibir la retribución anual integra derivada del Convenio Colectivo y por tanto la reducción de una catorceava parte se ha de efectuar sobre el salario meritado a partir del día 15 de julio de 2012 y condenar a la empresa a abonar la parte proporcional de las cantidades deducidas por dichos conceptos.

QUINTO.- Contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación según lo establecido en el art. 191.1b) de la Ley de Procedimiento Laboral.

Por todo lo cual, y vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación en nombre de S.M el Rey

FALLO

Que **ESTIMANDO** la petición subsidiaria de la demanda presentada por el **COMITE DE EMPRESA** (Jesus Lopez Gomez (Presidente) y Moises Saban Roy (Secretario) en la empresa demandada **AIGUES DE MATARO, S.A.**, en materia de Conflicto Colectivo, frente a la misma, debo declarar que la reducción de una catorceava parte de la retribución anual de los trabajadores se ha de efectuar sobre el salario meritado a partir del día 15 de julio de 2012 y condenar a la empresa **AIGUES DE MATARO, S.A.**, a estar y pasar por dicha declaración y abonar en su caso la parte proporcional de las cantidades deducidas por dichos conceptos.

Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles que pueden interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciando el recurso ante este juzgado en el plazo de cinco días hábiles a contar del siguiente a la notificación.

Expídase testimonio de esta sentencia que se unirá a las actuaciones y llévase el original al Libro de Sentencias.

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



PUBLICACION: La anterior sentencia ha sido leída por la Ilma Sra. Magistrada que la ha dictado en audiencia pública en el día de su fecha y publicada. Doy fe