

En BILBAO (BIZKAIA), a 20 de mayo de 2013.

Vistos por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a-Juez del Juzgado de lo Social nº 5 D/ña. TERESA MONTALBAN GOMEZ los presentes autos número 290/2013, seguidos a instancia de la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO DE EUSKADI contra METRO BILBAO, SOCIEDAD ANÓNIMA y siendo parte interesada los Sindicatos que conforman el comité de empresa, además de CCOO en Metro, que está compuesto de ELA, CIM, UGT, LAB y ESK sobre CONFLICTO COLECTIVO.

EN NOMBRE DEL REY  
ha dictado la siguiente

**SENTENCIA Nº 189/2013**

**ANTECEDENTES DE HECHO**



Con fecha 14 de marzo de 2013 tuvo entrada demanda formulada por la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO DE EUSKADI contra METRO BILBAO, SOCIEDAD ANÓNIMA y siendo parte interesada los Sindicatos que conforman el comité de empresa, además de CCOO en Metro, que está compuesto de ELA, CIM, UGT, LAB y ESK y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo la parte actora, Metro Bilbao, S.A. y LAB, y abierto el acto de juicio por S.S<sup>a</sup>. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

### **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores que prestan servicios por cuenta y órdenes de METRO BILBAO S.A.

**SEGUNDO.-** El Comité de Empresa de METRO BILBAO está compuesto de la siguiente forma:

ELA:	5 representantes
CIM:	4 representantes
CCOO:	3 representantes
UGT:	2 representantes
LAB:	2 representantes
ESK:	1 representante

**TERCERO.-** Resulta de aplicación a las relaciones laborales el Convenio Colectivo de METRO BILBAO publicado en el BOB de 29/12/2008 cuyo Título Tercero recoge las Condiciones Retributivas, entre cuyas retribuciones fijas el artículo 28 expresamente prevé “Gratificación Extraordinaria. Se abonarán dos pagas extraordinarias de salario valoración y antigüedad que serán efectivas en las nóminas de junio y diciembre de cada año. El 24 de junio y el 14 de diciembre se abonará un anticipo de las gratificaciones extraordinarias correspondientes a dichos meses. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la parte proporcional de la gratificación correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en el período de referencia.

**CUARTO.-** El Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE el 14/07/2012, recoge en sus artículos 2 y 6:

**Artículo 2.** Paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público.

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.

3. La reducción retributiva contenida en los apartados anteriores será de aplicación, asimismo, al personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones que integran el sector público, así como al del Banco de España y personal directivo y resto de personal de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y de sus entidades y centros mancomunados.

7. El presente artículo tiene carácter básico dictándose al amparo de lo dispuesto en los arts. 149.1.13ª y 156.1 de la Constitución.

**Artículo 6.** Aplicación del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, al personal laboral del sector público.

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.

**QUINTO.-** La mercantil METRO BILBAO S.A. se constituye en sociedad pública mercantil el 18/02/1993 con un capital social de diez millones de pesetas representado en diez acciones de un millón de pesetas de valor nominal cada una que son suscritas por el Consorcio de Transportes de Vizcaya. Su financiación es parte del sector público, además e ingresos de explotación, subvenciones y ampliación de capital. El Consorcio de Transportes de Vizcaya fue constituido por Ley de 30 de diciembre de 1.975, con naturaleza de ente local y personalidad jurídica propia e independientes de la de los entes consorciados

**SEXTO.-** METRO BILBAO S.A. 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 Navidad.

**SÉPTIMO.-** Con fecha 15/02/2013 tuvo lugar acto de mediación con el resultado de sin avenencia.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Los hechos declarados probados en el presente procedimiento resultan de la prueba practicada consistente en documental y testifical, valorada conforme a las reglas de la sana crítica (artículo 97 LRJS), y a la admisión de los mismos por ambas partes salvo en cuanto a la naturaleza jurídica de METRO BILBAO, que resulta de los documentos 2 a 5 de la misma.

**SEGUNDO.-** El objeto del debate se va a centrar en determinar si es o no conforme a derecho la supresión de la paga extraordinaria como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de dicho mes prevista en el RD Ley 20/2012 y aplicada por la mercantil a sus trabajadores.

En primer término, lo que debe rechazarse es la suspensión del presente procedimiento por el conflicto positivo de competencia número 6862-2012 admitido por el Tribunal Constitucional por Providencia de 11/12/2012 en virtud del cual se suspendía la decisión del Gobierno Vasco de abonar la paga extraordinaria a los trabajadores del sector público a él correspondientes. Ello es así por la naturaleza de ente local ya señalada en los hechos probados de la presente resolución. En efecto, la naturaleza pública es admitida por todas las partes y resulta claramente del art. 22.Uno de la Ley 2/2012, conforme al cual constituyen sector público: "La Administración General del Estado, sus Organismos autónomos y Agencias estatales y las Universidades de su competencia. Las Administraciones de las Comunidades Autónomas, los Organismos de ellas dependientes y las Universidades de su competencia. Las Corporaciones locales y Organismos de ellas dependientes. Las Entidades gestoras y Servicios comunes de la Seguridad Social. Los órganos constitucionales del Estado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 72.1 de la Constitución. Las sociedades mercantiles públicas. Las entidades públicas empresariales y el resto de los organismos públicos y entes del sector público estatal, autonómico y local." Partiendo pues de tal pertenencia al sector público debe avanzarse un paso más añadiendo cómo la mercantil METRO BILBAO S.A.

se constituye en sociedad pública mercurial el 18/02/1993 con un capital social de diez millones de pesetas representado en diez acciones de un millón de pesetas de valor nominal cada una que son suscritas por el Consorcio de Transportes de Vizcaya y cómo el Consorcio de Transportes de Vizcaya fue constituido por Ley de 30 de diciembre de 1.975, con naturaleza de ente local y personalidad jurídica propia e independientes de la de los entes consorciados. De esta manera, con independencia de la financiación de la sociedad, la pertenencia al sector público local de una sociedad participada por otro ente local resulta clara no viniendo así afectada la supresión de la paga extra ahora enjuiciada por el conflicto de competencias referido.

**TERCERO.-** Fijado lo anterior y rechazándose la suspensión pretendida por la pendencia ante el TC del conflicto positivo de competencia número 6862-2012 la parte demandante sostenía, en primer lugar y en relación con el artículo 86.1 CE que la promulgación del Real Decreto - Ley no responde a una situación de extraordinaria y urgente necesidad así como que la Ley de Presupuestos no debe ser modificada por Decreto - Ley sino por una ley del mismo rango, pronunciándose sobre este tema la reciente sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 4 abril de 2013 (Autos 58/2013), cuyos argumentos compartimos plenamente, en el sentido de que: "Tampoco podemos convenir con los demandantes en que no existiera la situación de urgente y extraordinaria necesidad que exige el art. 86.1 CE. Si atendemos a la Exposición de Motivos del Real Decreto - Ley 20/2012, cuyas afirmaciones no se han intentado rebatir de ningún modo, se alude a un proceso de sostenibilidad de las cuentas públicas que "exige de las Administraciones Públicas continuar adaptando una serie de medidas extraordinarias y cuya adopción debe ser urgente, dirigidas a racionalizar y reducir el gasto de personal de las Administraciones Públicas", todo ello basado en que "durante los dos primeros trimestres del presente año [2012] la actividad económica profundizó su deterioro y las perspectivas para la segunda mitad del año no serán mejores si no se adoptan medidas urgentes". Más allá de la valoración que merezca la técnica legislativa según la cual tan solo unos días antes se había aprobado la Ley 2/2012, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, ello no es suficiente para descartar sin más que concurriera la extraordinaria y urgente necesidad que se hace valer para justificar la norma ahora atacada."

En el mismo sentido este Real Decreto Ley podía afectar a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y, en su caso, más aún a lo dispuesto en una Norma Foral en virtud del principio de jerarquía normativa.

**CUARTO.-** De la misma manera, la demandante entendía que el Real Decreto Ley afectaba a los derechos a la negociación colectiva y vulneraba la irretroactividad de las normas sancionadoras o restrictivas de derechos individuales, los artículos 31, 33 y 35 CE, suponiendo una modificación sustancial colectiva sin venir precedida del correspondiente período de consultas. Estas cuestiones ya fueron resueltas en su día por la Sentencia de 18/01/2.011 de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, que examinaba un supuesto análogo al presente con relación al RD 8/2010 de 20 de mayo, en el cual diversos sindicatos planteaban demanda impugnando la reducción salarial operada en las nóminas de trabajadores de Euskal Telebista, por virtud de instrucciones remitidas por el Gobierno Vasco en cumplimiento de la normativa legal, estatal y autónoma, que imponía tal reducción, siendo así que la resolución señalada, rechazando en primer lugar la petición de planteamiento de cuestión de constitucionalidad, que no se superaba el límite negativo de afectación a derechos fundamentales y libertades públicas, y en concreto el derecho a la negociación colectiva, pues el convenio colectivo ha de estar sometido a la Ley y ésta atribuye al Gobierno la posibilidad de fijar los límites retributivos de los empleados públicos y el principio de igualdad –a pesar de que la norma ha dejado fuera de tal reducción retributiva a diversas empresas y organismos públicos, considerando que no se da la exclusión en el ámbito de la Administración autonómica vasca y que no se predica el principio de igualdad entre entes públicos-. La señalada Sentencia recogía:

<< En cuanto a ello creemos necesario señalar que si bien es admitido que el límite que establece el art. 86 CE es a todo el Título, y por tanto a los derechos y libertades que se contienen en dicho Título, lo cierto es que se vienen diferenciando dos distintas entidades, categorías o ponderaciones de los derechos, y así se viene indicando que los que se refieren al Capítulo segundo, sección segunda son derechos debilitados, no priorizados, y de magnitud distinta (TC 2-12-83, 111/83). No se dejan de proteger estos derechos o contenidos, pero es un elemento significativo de los mismos. Pero tal consideración debemos relacionarla con la doctrina del TC que se viene estableciendo en orden a la eficacia de los topes que los incrementos salariales de los empleados públicos reciben en las Leyes de Presupuestos del Estado, y al efecto se vienen significando dos diversas cuestiones: primera, que la fijación de dichos topes es una competencia atribuible al Estado, por aplicación del art. 149,1, 13 CE; y, segundo, que ello supone una determinación limitativa respecto a las Comunidades Autónomas, en la aplicación de sus respectivos presupuestos y los salarios de sus empleados. Ello lleva consigo el que haya sido constante la doctrina del TS que venga señalando la ineficacia de aquellos incrementos que fuera de la Ley de Presupuestos puedan

llevarse a cabo (TS 9-12-95, 22-3-04, recurso 152/03, y 22 de diciembre de 2005, recurso 157/03). Pero esta última consideración nos lleva a otra todavía y es la afectación de la negociación colectiva a la jerarquía de las normas.

En efecto, es conocido que el art. 37 CE recoge una vía de negociación que a su vez se plasma, art. 3 ET, en una fuente del contrato de trabajo y una doble naturaleza del Convenio Colectivo, como ley y contrato. Por ello, pudiéramos cuestionarnos si la incidencia de una norma con rango de ley, aún de carácter urgente, incide sobre el derecho a la negociación colectiva, que a su vez es un reflejo de la sindical, por la participación que las entidades que representan a los trabajadores mantienen, tanto en las legitimaciones como en la capacidad de actuación y actores que son en los diversos Convenios, y en el caso que examinamos en el Convenio aplicable. A este respecto de forma permanente se viene indicando que el Convenio Colectivo debe respetar la ley y someterse a ella, incluso que los convenios colectivos vigentes pierden su eficacia en aquellos contenidos que son modificados por la ley, sin que ello suponga un efecto retroactivo de esta, sino la plasmación de la dinámica legislativa de un Estado social y democrático de Derecho, donde se instrumentalizan los medios de historicidad del derecho, que no es estático sino que atiende a las necesidades del colectivo social (TC 20-12-90, 210/90). De aquí que todo convenio colectivo se adecue a la ley, y el mismo pueda quedar afectado por las variaciones que ésta introduzca en los marcos o umbrales de desarrollo de la misma. Ello significa que si la competencia de fijación de los parámetros de la masa salarial pública compete al Gobierno y éste lo desarrolla incidiendo a través de la cadena causada, por medio de la Ley de Presupuestos Vasca, incidiendo en los Convenios Colectivos, tal situación deviene de la propia aplicación de la jerarquía normativa, y por ello, y esta es nuestra conclusión, no se está cercenando el contenido básico del derecho a la negociación colectiva y por traslación el sindical, y lo que acontece es una manifestación no del contenido básico del derecho, sino de la negociación que no se perpetúa, encorseta o blinda frente a la ley que actúa con todo su alcance e impacto modificativo, pero que no cercena la libertad de negociación y el Convenio Colectivo, el cual que se mantiene en todas sus vías y cauces, pero en una limitación impuesta por la jerarquía y el rango de la ley.

Con ello venimos a concluir que a nuestro entender no se ha cercenado un derecho fundamental o un contenido básico del mismo, del ejercicio de la autonomía colectiva, sino que se ha incidido en ella a través de un cauce previsto y admitido en otras ocasiones>>.

De la misma manera, rechazando que el citado RD 8/2010, vulnerara los derechos de libertad sindical y la negociación colectiva (art. 28 y 37.1 CE), o el principio de igualdad y no discriminación (art. 9.2 y 14 CE), añadía:

<< En efecto, en primer término, indicaremos que existe posibilidad de que el Convenio Colectivo y las retribuciones de quienes quedan afectados por el mismo queden vinculadas a los límites de la masa salarial determinados en la Ley de Presupuestos del Estado y en su especificación en la Comunidad Autónoma, y así ha venido estableciéndose en diversas sentencias, que ya hemos referido, como son las del TC de 1-3-01, 62/01, ó 20-12-90, 210/90, e igualmente vienen aplicándose por el TS (por todas la sentencia de 9-12-95 o la de 22-3-04, 152/03). Así viene estableciéndose, la normativa presupuestaria puede incidir en los marcos de negociación previos y existentes, sin que sea admisible una petrificación de la voluntad autónoma colectiva por la postergación de la Ley, ya que el Convenio Colectivo debe respetar la jerarquía que implica que sea la misma Ley la que le afecta. Si ello se admite respecto a la congelación de los incrementos de masa salarial, no encontramos argumento alguno por el cual deducir la imposibilidad de que se produzca una merma de las masas salariales y que las bandas obtenidas en la negociación colectiva queden en parte modificadas. Tampoco ello supone una conculcación del art. 41 ET, en orden a la obligatoriedad de la empresa de tramitar cualquier expediente respecto al cambio, porque la misma aplicación de la Ley y la virtualidad de la misma lleva consigo el cambio, que no se opera mediante un acto de voluntad autónomo e independiente de la configuración de la relación de trabajo, sino por una cadena de transmisión que se inicia en la Ley, que afecta al contrato de trabajo por el art. 3 ET. Sobre la conculcación del art. 41 ET diremos que no es un tema que se haya planteado directamente; no se ha articulado tampoco por la Empresa el cauce del artículo citado, pero el TS en su sentencia de 1-2-07 ha indicado que el Ordenamiento Jurídico no puede solidificarse, pudiendo la norma superior modificar el Convenio Colectivo, sin que ello suponga vulnerar el artículo 41 ET (para estos supuestos TS 13-3-86 y 2-6-87). En definitiva la ley prima sobre el convenio (TS 18-1-00 y 16-2-99).

Si la norma en que se ampara el cambio es válida y la misma tiene capacidad para regular la novación operada, la conclusión no puede ser otra que la desestimación de la demanda tanto en la minorización de las retribuciones como de las aportaciones, pues se ha actuado según el presupuesto legal, en cumplimiento de la misma norma, y respecto a circunstancias y cuantías conocidas por los operarios y competencialmente llevadas a cabo de manera idónea.

Viene estableciéndose la necesidad de que cualquier desigualdad quede acreditada en sus términos, de manera que, y por mayor garantía, se exige que la desigualdad no sea artificial, y este justificada y razonada por la ley quedando fundada la desigualdad en un parámetro objetivo que pueda ser fiscalizado (TC 20-4-09 y 30-6-04, 110/04). Pero si esta fiscalización puede llevarse a cabo respecto a los términos legales, respecto a los particulares, y en este caso estos son los que debiéramos priorizar, pues el juicio de fiscalización ya lo hemos desestimado en la proposición de una cuestión de inconstitucionalidad; en el ámbito particular, decimos, se requiere que la parte reclamante introduzca en el proceso parámetros de los cuales deducir un trato desigual a situaciones similares. Esto no se ha logrado, pues recordemos que respecto a esas empresas públicas que se han presentado ciertas actas, de las mismas difícilmente se puede deducir un criterio que implique un trato desigual en la igualdad, puesto que nada sobre ello se ha esclarecido de forma evidente>>.

**QUINTO.-** De la misma manera, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 20-3-13 recordaba cómo, que "una duda semejante dio lugar al planteamiento por esta Sala de una cuestión de constitucionalidad respecto del Real Decreto - Ley 8/2010 (...) que mereció respuesta negativa del Tribunal Constitucional (Autos 85/2011 y 101/2011 ), considerando que "del art. 37.1 CE no emana ni deriva la supuesta intangibilidad o inalterabilidad del convenio colectivo frente a la norma legal, incluso aunque se trate de una norma sobrevenida" puesto que "en virtud del principio de jerarquía normativa, es el convenio colectivo el que debe respetar y someterse no sólo a la ley formal, sino, más genéricamente, a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario". En consecuencia, "los preceptos legales cuestionados no suponen una 'afectación' en el sentido constitucional del término, del derecho a la negociación colectiva reconocido en el art. 37.1 CE , en cuanto ni regulan el régimen general de dicho derecho, ni la intangibilidad del convenio colectivo se configura como uno de sus elementos esenciales, por lo que no han franqueado el límite material que al decreto - ley impone el art. 86.1 CE de no afectar a los derechos, deberes y libertades del título I CE" ( ATC 85/2011, de 7 de junio , FJ 8)."

Las anteriores consideraciones de nuestro Tribunal Superior de Justicia y de la Audiencia Nacional son plenamente compartidas por esta Juzgadora no conculcándose además el derecho a la igualdad del artículo 14 CE por ser precisamente esa justificación vinculada a la necesidad de reducir el gasto de personal en el sector público, la que impide apreciar un trato desigual, como tampoco dentro del propio colectivo de empleados públicos.

Finalmente, también la Audiencia Nacional ha determinado, lo cual igualmente entendemos predicable, que, por lo que respecta a la presunta vulneración de los arts. 31.1, 33.3 y 133.1 de la Norma Suprema, no nos encontramos ante una expropiación legislativa de derechos y es que si la reducción retributiva afectara a derechos ya devengados, podría desplegar efectos sobre ella el principio de interdicción de retroactividad, y por consiguiente es sobre el art. 9.3 de la CE, con las puntualizaciones que realizaremos en el posterior fundamento.

**SEXTO.-** Rechazadas pues las consideraciones vertidas por la actora y los cuestionamientos sobre la constitucionalidad del señalado Real Decreto Ley en su conjunto, resta por analizar la pretensión subsidiariamente vertidas de reconocérseles el derecho al abono de la parte proporcional de paga extra correspondiente al año 2.012 entendiendo la parte demandante que debe referirse a la parte proporcional en relación a toda la anualidad de 2.012 y, la demandada, al segundo semestre del año 2.012. Pues bien, no podemos sino acoger la segunda afirmación y es que, pudiendo devengarse y generarse con relación a uno u otro lapso temporal, los términos del artículo 28 del Convenio Colectivo de METRO BILBAO avalan plenamente la señalada al recoger “Se abonarán dos pagas extraordinarias de salario valoración y antigüedad, que serán efectivas en las nóminas de junio y diciembre de cada año. El 24 de junio y el 14 de diciembre se abonará un anticipo de las gratificaciones extraordinarias correspondientes a dichos meses. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la parte proporcional de la gratificación correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en el período de referencia”. Lo anterior supone claramente que el período de referencia no puede ser sino el semestre, y es que no se contiene otra precisión de período temporal alguno. Esto, finalmente, viene avalado por la testifical de D. Jose Manuel Garay Rodríguez quien, a pesar de su relación laboral ha sido percibido como veraz y coincidente con el articulado del convenio señalado.

Fijado el devengo de la paga extra semestralmente, resta por analizar si puede declararse el derecho al abono a los trabajadores de METRO BILBAO de la diferencia entre la paga íntegra y la que correspondería a estos 14 días de julio de 2.012, no obstante a ello el principio de justicia rogada invocada por la mercantil demandada, toda vez que, interesándose la diferencia entre la paga íntegra y la parte correspondiente al devengo del 1/01/2012 al 14/07/2012, en su caso el pronunciamiento, en identidad del concepto reclamado pero referido a distinto y menor período, podría realizarse sin quebrantar los principios formales y materiales. Cuestión distinta va a resultar determinar si es posible tal

pronunciamiento a la luz del texto del Real Decreto Ley 20/2012 o si en tal caso es necesario plantear cuestión de inconstitucionalidad, o esperar a la resolución de la ya planteada.

Pues bien, reiteramos en este concreto extremo que no se considera preciso el planteamiento de cuestión de inconstitucionalidad ni la suspensión del presente y es que, partiendo de la posibilidad, en base a los argumentos ya expuestos y desarrollados, de que una norma estatal como el Real Decreto Ley 20/2012 determine la supresión de la paga extraordinaria de Navidad atendiendo a razones de extraordinaria y urgente necesidad, por concurrir así causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, lo que no contempla el Real Decreto Ley 20/2012 es 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 concurriendo así ante el silencio de la norma la posibilidad de resolver conforme a nuestra Constitución. Lo anterior supone, pues, que no es necesario plantear la cuestión de inconstitucionalidad por cuanto que por vía interpretativa sea posible la acomodación del precepto al ordenamiento constitucional, ello conforme al artículo 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial el cual recoge:

"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".

**SÉPTIMO.-** Fijado lo anterior no podemos sino entender que procede declarar el derecho de los actores al abono de la parte proporcional de paga extra correspondiente al segundo semestre del año 2.012, la correspondiente al período

del 1 al 14 de julio de 2.012, compartiendo plenamente los argumentos del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su Sentencia de 15 de marzo de 2.013 en cuanto a que "... 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... 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” .

La aplicación de lo anterior a nuestro caso supone también aquí se encuentre perfeccionado y consolidado el derecho económico de los trabajadores de METRO BILBAO la paga extra del período del 1 al 14 de julio de 2.012, anterior a la entrada en vigor del RDL 20/2012, al haberse prestado servicios, procediendo con ello la estimación parcial de la demanda en los términos expuestos.

**OCTAVO.-** De conformidad con lo establecido en los artículos 191 y 192 LRJS contra esta sentencia procede recurso de suplicación.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

### FALLO

Que **estimando en su petición subsidiaria y parcialmente** la demanda de conflicto colectivo promovido por CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO DE EUSKADI frente a METRO BILBAO S.A. y siendo parte interesada LOS SINDICATOS QUE CONFORMAN EL COMITÉ DE EMPRESA, **debo declarar y declaro** el derecho de los trabajadores de METRO BILBAO S.A. a percibir las cantidades correspondientes a los servicios efectivamente prestados con carácter previo a la entrada en vigor del RD Ley 20/2012, *es decir, el período comprendido del 1 al 14 de julio de 2.012*, del importe que corresponda respecto de la paga de Navidad correspondiente al año 2.012.

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar Letrado o graduado social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta nº 4721-0000-99-029013 del grupo Banesto (Banco Español de Crédito), con el código 65, la cantidad total importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la LRJS.

Asimismo, el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la misma cuenta corriente, con el código 69, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada las personas y entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LRJS.

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