

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Laudo arbitral de interpretación do capítulo II e táboa salarial do convenio colectivo de CESPAS, SA (recollida de lixo, explotación plantas e limpeza viaria)

Servizo: RELACIONES LABORAIS

Asunto: Laudo arbitral

Visto o texto do Laudo arbitral do 5 de maio de 2010 dictado ó abeiro do establecido no capítulo III do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo -AGA- para solucionar o conflito xurdido entre a representación social e a representación da empresa CESPAS, S.A, en relación coa interpretación do capítulo II e táboa salarial do convenio colectivo da citada empresa, no seu centro de traballo da Coruña, e en cumprimento do artigo 2f) e 6 do Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo en relación co artigo 90.2 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, este departamento territorial

ACORDA:

PRIMEIRO.- Ordena-la inscrición do citado laudo arbitral no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante neste departamento territorial.

SEGUNDO.- Ordena-lo seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C.).

TERCEIRO.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 1 de xuño de 2010

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis Alberto Álvarez Freijido

LAUDO ARBITRAL

CARLOS DOMENECH DE ASPE, designado árbitro en acta de compromiso arbitral de data 22 de abril de 2010 subscrita polas representacións da empresa e dos traballadores de CESPAS S.A. da Coruña en base ao establecido no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA), visto o expediente e oídas as alegacións das partes, dita o presente

LAUDO

OBXECTO DA ARBITRAXE

As cuestións concretas sobre as que se solicita a arbitraje, e así foi aceptado pola representación da empresa CESPAS S.A. en data 13 de abril de 2010, son as seguintes:

“Interpretación do capítulo II e táboa salarial do convenio colectivo vixente, determinando a forma de cálculo das retribucións do persoal con contrato de interinidade, temporal e demais modalidades contractuais non indefinidas, determinando por conseguinte que (sic) o devengo por un día de traballo. E por conseguinte se a interpretación da parte promotora é conforme a Dereito ao entender que o devengo por día de traballo ten que ser o mesmo sen distinción en función da modalidade contractual, senón atendendo exclusivamente á categoría profesional do operario/a, e debe ser resultado do cociente de tomar como divisor e dividendo o salario mensual e 30 días. Ou pola contra é a empresa a que realiza unha interpretación correcta tomando como divisor o salario mensual e como dividendo 31 días. Ou no seu caso a fórmula anual debe tomar como dividendo (360 días + 90 días correspondentes ás pagas extraordinarias) ou ben como (365 días + 90 días correspondentes ás pagas extraordinarias)

-Determinación acerca de se a interpretación ofrecida e aplicada pola empresa supón discriminación salarial e de constituír práctica discriminatoria, proceder á declaración da nulidade de dita práctica.

-Se da interpretación que resulte despréndense diferenzas salariais a favor do persoal que está ou estivo vinculado á empresa mediante contrato non indefinido, con ocasión da interpretación e aplicación que ten mantido e mantén a empresa”.

ANTECEDENTES

O árbitro convoca ás partes, comparecendo en data 22 de abril de 2010, as cales expuxeron ao árbitro o punto de desacordo e formularon as alegacións que estimaron convenientes, consistentes, sucintamente, nas seguintes:

A empresa manifesta que, nos contratos de traballo cuxa vixencia temporal é inferior a un mes natural, o cálculo salarial realízase tendo en conta o salario base mensual recollido nas táboas do convenio colectivo, así como o resto de pluses que teñen devengo mensual (os pluses ou conceptos diarios ou de posto de traballo inclúense polos días devengados realmente) e divídese este polo número de días a que devandito salario vai referido, o cal depende do mes do ano en que se traballe. Así, se é un mes de 28, 30 ou 31 días divídese entre 28, 30 ou 31, respectivamente. O resultado multiplícase polo número de días que traballase: un, dous ou trinta. Achega escrito, no que se detallan os cálculos, que se incorpora ao expediente.

Pola súa banda, a representación dos traballadores estima que as retribucións e complementos salariais e extrasalarais recollidos en convenio colectivo son de carácter mensual e o persoal afecto ao mesmo ten retribución mensual (considerando ao efecto meses de 30 días), de tal forma que para o cálculo do salario dos traballadores/as débese proceder mediante o cociente salario mensual / 30 días. Ou ben salario anual / 360 días + 90 días de pagas extraordinarias.

Efectúanse diversas consideracións polas partes e, a preguntas do árbitro, clarifícanse os detalles de cada unha das posturas.

Unha vez debatidas ambas, considera o árbitro, e así se reafirma polos comparecentes, que, en función dos argumentos expostos nesta comparecencia, deberá convocarse unha nova reunión e, con iso, ter un tempo que permita ás partes reflexionar sobre os puntos tratados.

En data 27 de abril de 2010 mantense nova reunión na que a empresa manifesta que a forma de cálculo que efectúa é a que aplica xeralmente e a que estima correcta e sométese á decisión arbitral que recaia, que espera clarifique o sistema legal adecuado.

A representación dos traballadores considera abusiva a práctica da empresa e fai entrega ao árbitro dun “dossier” no que detalla os posibles cálculos.

CONSIDERACIÓNS E FUNDAMENTOS XURÍDICOS

PRIMEIRO.-

A primeira cuestión a decidir na presente arbitrase consiste na interpretación do Capítulo II e táboa salarial do convenio colectivo vixente, determinando a forma do cálculo das retribucións do persoal con contrato de interinidade, temporal e demais modalidades contractuais non indefinidas, determinando por conseguinte o devengo por un día de traballo.

Neste punto, é preciso examinar as dúas posturas mantidas polas partes que, fundamentalmente, difiren, para o cálculo do valor/día, na cifra pola que se debe dividir o importe do salario mensual, estimando a empresa que debe ser a correspondente aos días naturais do mes ou do ano mentres que os traballadores manteñen que a cifra debe ser 30 ou 360, segundo sexa o cómputo mensual ou anual. As cifras resultantes nun ou outro caso deberán multiplicarse polo número de días traballados.

Pois ben, estima o árbitro que ambas as posturas carecen de base e exactitude para determinar a contía a percibir polo traballador xa que non teñen en conta, tratándose de traballadores con contrato temporal ou de duración determinada, a existencia ou non de descansos no período en que desenvolven a súa actividade. En efecto, no aspecto práctico, dous traballadores contratados temporalmente coa mesma duración, percibirían igual cantidade disfrutaran ou non algún descanso durante o período do contrato, ou a un traballador contratado por seis días que coincidisen con actividade total non se lle retribuirían os tres descansos devengados nas quendas 6/3 que marca o Convenio Colectivo vixente.

Por outra banda, esa contabilización que se mantén polas dúas partes levaría a efectos desiguais: a da empresa, a que traballando os mesmos días en distintos meses percibiríanse cantidades distintas e a dos traballadores a que, traballando 30 días nun mes de 31 días, cobraría o salario mensual completo que marca o Convenio Colectivo.

En consecuencia, para determinar a contía salarial correcta que debe percibir un traballador temporal non fixo, faise necesario calcular o valor do día ou hora traballados coa inclusión de todos os conceptos salariais que establece o Convenio Colectivo, incluída a cuantificación do valor dos descansos devengados e non disfrutados correspondentes aos días efectivos de traballo. En efecto, a consideración de salario do tempo retribuído como descanso obrigatoriedade devengado, fai necesaria, para determinar a súa contía, a súa inclusión entre os conceptos computables xa que “considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servi-

zos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo” (art. 26.1 ET).

“A retribución dos sete días naturais de cada semana devéngase mediante o traballo de cinco días e medio, isto é que cada día de traballo agrega ao salario do día a parte proporcional do descanso semanal, pois só así se dá cumprimento ao mandato do descanso semanal retribuído contido no artigo 40.2 da Constitución e máis expresamente no artigo 37.1 do Estatuto dos Traballadores...” (Sentencia TCT de 11 de xaneiro de 1985).

Por outra banda, xa no Real Decreto 2030/2009 de 30 de decembro, no seu artigo 4, contéplase para un colectivo de traballadores, os eventuais e temporeiros, esta circunstancia: “Os traballadores eventuais e temporeiros cuxos servizos a unha mesma empresa non excedan de cento vinte días percibirán, conxuntamente co salario mínimo a que se refire o artigo 1, a parte proporcional da retribución dos domingos e festivos, así como das dúas gratificacións extraordinarias a que, como mínimo, ten dereito todo traballador, correspondentes ao salario de trinta días en cada unha delas...”, cuestión que, con carácter xeral, viña establecida no derogado artigo 44-2 do Real Decreto 2001/1983, de 28 xullo: “O descanso semanal será retribuído, debendo terse en conta ao determinar os salarios que se comprenda a retribución do descanso”.

En conclusión, para a determinación mais exacta do salario que corresponde percibir aos traballadores con contrato de interinidade, temporal e demais modalidades contractuais non indefinidas, é preciso efectuar o cálculo do valor día traballado incluíndo todos os conceptos salariais que teñan dereito a percibir, estimando este árbitro, dado que a súa decisión debe ser adoptada en dereito en virtude do escrito de promoción de arbitraje de 12 de abril de 2010, que a maneira mais idónea consiste en dividir a contía retributiva anual que se marca no Convenio Colectivo entre o número de días efectivos que corresponda traballar segundo esta norma pactada, multiplicando o seu resultado polo número de días efectivamente traballados no período do contrato. Para iso, tendo en conta a falta de uniformidade de actividades e quendas que se desenvolven na empresa, haberá que realizar o cálculo descrito en función da actividade e quenda aos que estea adscrito o traballador contratado. Así mesmo, nos conceptos devengados con periodicidade superior á mensual, para a súa inclusión no cálculo, deberá terse en conta se se opta pola súa liquidación ao termo do contrato, tratamento que deberá darse ás vacacións devengadas e non gozadas.

SEGUNDO.-

A igualdade de dereitos dos traballadores con contratos temporais e de duración determinada cos traballadores con contratos de duración indefinida vén consagrada no artigo 15.6 do Estatuto dos Traballadores e, neste caso, pode entenderse que dita igualdade non estaba aplicándose na interpretación empresarial, sen que iso permita deducir a existencia dunha consciente práctica discriminatoria en tal sentido, senón mais ben unha interpretación, distinta á da representación dos traballadores, e que tal carácter se pon de manifesto coa vontade de acceder a unha arbitraje que clarifique esta cuestión.

TERCEIRO.-

Se da aplicación do cálculo fixado nesta arbitraje se determinase a existencia de diferenzas salariais a favor do traballador, estas deberán ser satisfeitas, xa que se trata dun dereito xa devengado pola utilización dunha fórmula incorrecta. Todo iso sen prexuízo da aplicación da prescrición legal do artigo 59 do Estatuto dos Traballadores e a interrupción do cómputo pola subscripción do compromiso arbitral conforme ao artigo 65-3 da Lei de Procedemento Laboral.

Por todas as consideracións apuntadas dita a seguinte

RESOLUCIÓN

A forma de cálculo das retribucións do persoal con contrato de interinidade, temporal e demais modalidades contractuais non indefinidas, deberá ser a expresada no último parágrafo do punto PRIMEIRO das Consideracións e Fundamentos Xurídicos.

Obsérvase unha desigualdade salarial que debe ser anulada e corrixida pero non pode afirmarse que constituíse unha práctica discriminatoria.

Deberán abonarse as diferenzas salariais que resulten da aplicación do cálculo que agora se determina en relación coas retribucións satisfeitas.

O presente Laudo poderá ser impugnado ante a Xurisdición Social de acordo co punto 5 do artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos De Traballo.

Dado na Coruña a 5 de maio de 2010

O ÁRBITRO

Carlos Domenech de Aspe