Roj: **SAN 4562/2018** - ECLI: **ES:AN:2018:4562**

Id Cendoj: **28079240012018100180**
Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**
Sede: **Madrid**
Sección: **1**
Fecha: **22/11/2018**
Nº de Recurso: **280/2018**
Nº de Resolución: **179/2018**
Procedimiento: **Social**
Ponente: **RAMON GALLO LLANOS**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

FONDO DOCUMENTAL CE

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIALMADRID00179/2018

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 179/2018

Fecha de Juicio: 15/11/2018

Fecha Sentencia: 22/11/2018

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000280 /2018

Proc. Acumulados:

Ponente: D. RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: FEDERACION DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS

Demandado/s: MICHELIN ESPAÑA Y PORTUGAL, S.A., CGT, USO, ESK, CSI-F, ELA, LAB

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2018 0000302

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000280 /2018

Ponente Ilmo. Sr: D. RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 179/2018

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

Dª EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veintidós de noviembre de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000280 /2018 seguido por demanda de FEDERACION DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (letrado D. Saturnino Gil), FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (letrado D. Enrique Lillo) contra MICHELIN ESPAÑA Y PORTUGAL, S.A. (letrado D. Carlos García), CGT (letrado D. Raúl Maíllo), USO (letrada Dª Julia Bermejo), ESK (no comparece), CSI-F (letrado D. Pedro Poves), ELA (no comparece), LAB (no comparece), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 18 de octubre de 2018 se presentó demanda conjunta de UGT y CCOO sobre conflicto colectivo, dicha demanda fue registrada bajo el número 218/2018.

Segundo.- Por Decreto de fecha 19 de octubre de 2018 se señaló el día 15 de noviembre de 2018 para la celebración de los autos de conciliación y juicio.

Tercero. **-** Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

El letrado de la UGT se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare el derecho de todos los trabajadores de la empresa demandada a la percepción integra de las pagas extraordinarias de julio, septiembre y navidad en los supuestos en los que durante su devengo o percepción hubieran tenido suspendido el contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses, condenando a la empresa a estar y pasar por dicho pronunciamiento; y, condenando, a su vez a la empresa, a pagar a los trabajadores que en el momento del devengo de las pagas extraordinarias de julio de 2018 y septiembre de 2018 se encontraron de baja por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses, al pago de la diferencia entre el importe íntegro de dichas pagas extraordinarias y la cantidades que les han sido abonadas en el momento del pago de las mismas.

Alegó que ostentan los sindicatos actores la condición de más representativos a efectos del art. 6 LOLS y gozan de suficiente implantación en la empresa demandada, la cual explota centros de trabajo en diferentes CCAA

Refirió que la demandada abona la remuneración a sus trabajadores en 12 pagas ordinarias, dos ordinarias completas en julio y diciembre y una media paga más en septiembre.

Señaló que desde que se instaló en España en la década de los años 70 del pasado siglo o desde que están incluidas entre las prestaciones de la seguridad social, ha venido abonando en su integridad el importe de las dos pagas y media extraordinarias a los trabajadores que durante el devengo o la percepción de las mismas se encontraban en la situación de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

Denunció que la empresa con ocasión de las pagas de julio de 2018 y de septiembre de 2018 ha dejado de abonar las pagas enteras deduciendo el periodo devengado durante los cuales se han encontrado en situación de maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo o lactancia.

Consideró, finalmente, que la empresa había desconocido unilateralmente un CMB reconocida con carácter colectivo, prescindiendo de cualquier comunicación a la RLT.

El resto de sindicatos comparecientes se adhirieron a las peticiones de CCOO y UGT.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

La empresa se opuso a la demanda solicitando el dictado de sentencia de desestimatoria de la misma.

Reconoció que desde su implantación en España en los años 70 venía abonando íntegras las gratificaciones extraordinarias en los términos expuestos por los sindicatos.

Refirió que el 2.7.98 se alcanzó un acuerdo llamado modelo de homogeneización de nómina que garantizó que trabajador en las situaciones controvertidas percibieran el 100% del salario, de la misma forma que se venía realizando con la IT, respecto de la que establece en los Convenios que el importe de las prestaciones y salarios que perciban los trabajadores en situación de IT no podrá superar la retribución que hubiera percibido el trabajador se haber prestado servicios todo el periodo.

Señaló que con ocasión de la digitalización de las nóminas llevada a cabo en el presente año, en el mes de mayo se comprobó disfunción con las cuantías percibidas por los trabajadores que se encontraban en maternidad, paternidad, o riesgo durante el embarazo o lactancia, ya que al incluir la prestación de seguridad social percibida por cada uno de ellos y el complemento adicional aportado por la empresa la parte correspondiente a las pagas extraordinarias, resultaba que estaban percibiendo unos ingresos superiores a los que percibe un trabajador en activo, por lo que se de forma unilateral de decidió corregir esta disfunción.

Negó, pues la existencia de una CMB, en los términos señalados, alegando que el reconocimiento de la pretensión sindical llevaría a una situación de desigualdad retributiva entre los trabajadores en activo y los que causan baja por las mencionadas situaciones.

Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el *artículo 85.6 LRJS* se precisa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

Hechos controvertidos:

- La empresa no fue consciente del pago que se debió a un error administrativo.

- La empresa históricamente era masculinizada, se ha modificado en estos tiempos el hecho de incorporación,

prestación, paternidad, ... lo que ha supuesto un incremento de costes importantes.

- La empresa lleva política de promoción del derecho de igualdad.

- El 2.7.98 se alcanzó un acuerdo llamado modelo de homogeneización de nómina que garantizó que trabajador en las situaciones controvertidas percibieran el 100% del salario.

- La práctica de la empresa es extender estas situaciones al complemento IT reconocido en convenio.

- En todos los convenios posteriores al 98 se ha asumido ese modelo de homogeneización de nómina del 98.

- La empresa tiene un departamento de nómina amplio y eficiente aunque ha tenido que introducir criterios diferentes a la hora de confeccionar la nómina según los convenios.

- Al parametrizar los conceptos de nómina no se tuvo en cuenta criterios para descontar de las pagas extras la parte proporcional de lo percibido de la Seguridad Social.

- La aplicación de retribución hasta ahora comporta trato desigual entre trabajadores que no están en esas situaciones y entre los que están en esas situaciones en la medida en que cuanto más se prolongan perciben más sobresueldo.

- La empresa viene aplicando política llamada horizonte 2020 cuyos objetivos son: digitalización, simplificación, responsabilización, cliente en el centro, consecuencia de ello se produce centralización, digitalización de nómina y gastos.

- En la búsqueda de la simplificación en 2018 se introdujeron criterios en que fuera necesario incorporar datos de nómina; en mayo de 2018 se constata el problema de pagas extras, se decide en julio de 2018 con efectos enero de 2018, descontar de retribución del complemento de paga extra lo percibido por la Seguridad Social.

Hechos pacíficos:

- Hasta julio de 2018 se pagaron íntegramente pagas extras en situación de maternidad, paternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia.

- Se admite que trabajadores en situación paternidad, maternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia que devengan pagas extras.

- Lo que hace la empresa es que descuenta la paga ya percibida de la seguridad social de la que correspondiera.

Algunos trabajadores afectados cobran más que los que trabajan todo el tiempo.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

Quinto .- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, (UGT-FICA), es un organización sindical integrada en la Unión General de Trabajadores, y la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (FI-CCOO) es, a su vez, una organización sindical integrada en Comisiones Obreras, sindicatos que ostentan la condición de más representativos a nivel estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante, LOLS), y ambas tienen una importante implantación en la empresa demandada Michelin - conforme-

SEGUNDO.- La empresa se dedica a la fabricación de neumáticos, ocupa aproximadamente a 7.500 de trabajadores, y el conflicto colectivo que instamos afecta potencialmente a la totalidad de sus trabajadores, y de manera más específica a sus trabajadoras. Tiene centros de trabajo en Aranda de Duero (Burgos), Almería, Illescas (Toledo), Valladolid, Vitoria (Álava) Lasarte (Guipúzcoa) y Tres Cantos (Madrid).

Los centros de trabajo de Aranda de Duero, Almería, Illescas y Valladolid, se rigen por el Convenio Colectivo de Michelin España-Portugal, publicado en el B.O.E. de fecha 11 de febrero 2016. A su vez, los centros de trabajo de Vitoria, Lasarte y Tres Cantos, tienen cada uno de ellos, sus respectivos convenios- conforme-.

El contenido de los distintos convenios obra en autos y los damos por reproducido.

TERCERO.- La empresa abona la remuneración a sus trabajadores en 12 mensualidades, más 2,5 pagas extraordinarias, que las satisface en los meses de julio, septiembre y diciembre. Las cuantías de las pagas de julio y diciembre son iguales, y la de septiembre es la mitad. Cuando se percibe el salario en el sistema denominado "horarios", el importe de la de julio y diciembre son equivalentes a 184 unidades de abono y la de septiembre a 92 unidades de abono. Cuando se percibe el salario en el sistema denominado "mensuales", las de julio y septiembre son, equivalentes cada una de ellas, a 1/14,5 del salario anual, y la de septiembre a 1/29. En el sistema "horarios" cada una de las pagas mensuales es aproximadamente igual a la media de 167 unidades de abono -conforme-.

CUARTO.- La empresa, desde que se instaló en España en la década de 1970 o desde que están incluidas entre las prestaciones de la seguridad social, ha venido abonando en su integridad el importe de las dos pagas y media extraordinarias a los trabajadores que durante el devengo o la percepción de las mismas se encontraban en la situación de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

La percepción íntegra de las pagas extraordinarias en las indicadas situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, la han venido recibiendo el conjunto de los trabajadores de la empresa con independencia de cual fuera su centro de trabajo, y el convenio por el que estaban afectados. -conforme-

QUINTO .- El día 2-7-1998 se emitió por la empresa un documento denominado "MODELO DE HOMEGENIEZACIÓN DE NÓMINA", cuyo contenido obra en el descriptor 56 a raíz del cual se complementa la prestación de maternidad que reconoce el sistema de seguridad social, hasta el 100 por 100 del salario real.

SEXTO. - En el mes de julio de 2018 cuando la empresa procedió al pago de la correspondiente paga extraordinaria, los trabajadores que en los meses precedentes habían estado, o permanecían todavía, en situación de suspensión contractual por cualquiera de dichas contingencias vieron minorado el importe de su correspondiente paga extraordinaria, abonada en dicho mes, en proporción al tiempo que durante el devengo de la misma se encontraron en dicha situación. De la misma forma, en el momento del pago de la media paga extraordinaria efectuado, durante el mes de septiembre último, la empresa, en contra de lo que había venido haciendo reiteradamente en los años anteriores, no ha satisfecho en su integridad el importe de la misma a quienes habían estado o estaban aún en dicha situación de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y les ha reducido la parte proporcional del tiempo durante el que han permanecido en dicha situación.- conforme-

SÉPTIMO.- Damos por reproducido el contenido de los descriptores 57 a 60 consistentes en diagnóstico sobre igualdad en la empresa, Plan de Igualdad, Memoria sobre Igualdad, y solicitud de renovación del distintivo de igualdad.

OCTAVO. - La empresa viene aplicando política llamada horizonte 2020 cuyos objetivos son: digitalización, simplificación, responsabilización, cliente en el centro, consecuencia de ello se produce centralización, digitalización de nómina y gastos.

En mayo de 2018 se decide por la dirección de la empresa, ajustar las retribuciones de los trabajadores que han causado baja por maternidad, paternidad, y riego durante el embarazo o lactancia de forma que la retribución anual por todos los conceptos que viniesen percibiendo los trabajadores por todos los conceptos- salario, prestaciones de seguridad social y complemento de las mismas, no fuese superior a las que hubieran percibido de encontrarse trabajando, y a tal fin se decidió por los Jefes de Personal de los distintos centros regularizar la situación con efectos de 1 de enero de 2018 a través de las gratificaciones extraordinarias, decisión ésta de la que no se informó a la RLT- testifical de la empresa-.

NOVENO. - Se ha celebrado intento de mediación ante el SIMA

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5* y *67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial* , en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO.- Se pretende en el por CCOO y UGT , a cuyos peticiones se han adherido el resto de organizaciones comparecientes, se reconozca el derecho de todos los trabajadores de la empresa demandada a la percepción integra de las pagas extraordinarias de julio, septiembre y navidad en los supuestos en los que durante su devengo o percepción hubieran tenido suspendido el contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses, condenando a la empresa a estar y pasar por dicho pronunciamiento; y, condenando, a su vez a la empresa, a pagar a los trabajadores que en el momento del devengo de las pagas extraordinarias de julio de 2018 y septiembre de 2018 se encontraron de baja por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses, al pago de la diferencia entre el importe íntegro de dichas pagas extraordinarias y la cantidades que les han sido abonadas en el momento del pago de las mismas, impugnado a tal fin la decisión empresarial manifestada a la hora de abonar la nómina de julio de 2.018, de regularizar a través de las gratificaciones extraordinarias las retribuciones de quienes causaron baja por tal situación en la empresa de forma que el total de retribuciones percibidas no sea superior al que hubieran percibido de encontrarse trabajando, se considera que el derecho a percibir las gratificaciones íntegras a la fecha de su devengo era una CMB que reconocía la empresa y que ha sido desconocida por la misma de forma unilateral a partir del mes de julio de 2018.

La empresa, si bien reconoce que desde los años 70 venía abonando íntegramente las gratificaciones extraordinarias a las personas que causaban baja por maternidad- y posteriormente en el resto de supuestos, según se fueron configurando como causas de suspensión del contrato de trabajo-, de forma que percibían por este concepto la misma cantidad que si hubiesen prestado servicios efectivos, niega la existencia una CMB en los términos postulados por los actores, y para ello se remite al denominado "modelo de homogeneización e nómina" de 2-7-1998, en el que se acuerda complementar las prestaciones de maternidad de igual manera que se venía complementando la IT, esto es, de forma que las cantidades percibidas en concepto de prestación y complemento empresarial igualasen los salarios reales; se alega que desde entonces y por un error en la confección de las nóminas los trabajadores que causan baja por las situaciones referidas en el suplico de la demanda vienen percibiendo en concepto de salarios, prestaciones de seguridad y complementos a las mismas unas cantidades superiores a las que percibirían de encontrarse en activo, lo que expresamente se encuentra proscrito en los convenios que se aplican a la empresa con relación a la IT, y genera un trato discriminatorio entre los trabajadores, lo cual no fue advertido hasta el mes de mayo de 2.018 al implantarse un sistema de digitalización de nóminas.

CUARTO.- Para resolver el presente caso debemos recordar que la para ello hemos de traer a colación la doctrina que recuerda la STS de 12-7-2-2.018. rec 46/2017-, en la que con cita de la STS 15/3/2016, rcud. 2626/2014, se exponen los criterios jurisprudenciales a la hora de determinar si existe una condición más beneficiosa de la siguiente forma:

" *a).- Para empezar, destaquemos que no siempre resulta tarea sencilla determinar si nos hallamos en presencia de una CMB, "pues es necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho, y en segundo lugar, si realmente es la voluntad de las partes, en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones" (recientes, SSTS 07/04/09 -rco 99/08 -; 06/07/10 -rco 224/09 -; y 07/07/10 -rco 196/09 -).*

b).- Tampoco es ocioso recordar que si bien la construcción de la figura de la CMB -de creación jurisprudencial, basada fundamentalmente en el art. 9.2 LCT- se configuró inicialmente con un carácter individual, alcanzando su consagración, entre otras, en las Sentencias de 31/1061 [Ar. 4363] y 25/10/63 [Ar. 4413], sin embargo esa cualidad inicial - individual- se fue ampliando al admitir la posibilidad de que el beneficio ofertado sin "contraprestación" se concediese también a una pluralidad de trabajadores, siempre que naciese de ofrecimiento unilateral del empresario, que aceptado se incorpora a los respectivos contratos de trabajo; de esta forma, se amplió la fuente origen del beneficio, alcanzando a los actos y pactos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, y se llegó a la CMB de carácter colectivo (así, SSTS 30/12/98 -rco 1399/98 -; 06/07/10 -rco 224/09 -; y 07/07/10 - rco 196/09 -).

c).- La CMB requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por "un acto de voluntad constitutivo" de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo (sirvan de ejemplo, entre las últimas, las SSTS 05/06/12 -rco 214/11 -; 26/06/12 - rco 238/11 -; 19/12/12 -rco 209/11 -).

d).- En todo caso ha de tenerse en cuenta que lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad - o tolerancia- del empresario, por lo que no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, por lo que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador (SSTS 03/11/92 -rco 2275/91 - ; .. 07/07/10 -rco 196/09 -; y 22/09/11 -rco 204/10 -).

Y e).- Finalmente, reconocida una CMB, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito - art. 3.1.c) ET - y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable, siendo de aplicación las previsiones del art. 1091 del CC acerca de la fuerza de obligar de los contratos y del art. 1256 CC acerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral (como ejemplos cercanos, las SSTS 26/09/11 - rcud 4249/10 -; 14/10/11 -rcud 4726/10 -; y 19/12/12 - rco 209/11 -)".

En el presente caso, por la empresa se ha admitido que sin tener reflejo en norma escrita alguna la empresa en los supuestos de baja por maternidad -desde los años 70-, y por las situaciones de paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, -desde que legislativamente se configuraron como causas de suspensión del contrato de trabajo y como situaciones protegidas a efectos de generar prestaciones de seguridad social-, la empresa ha venido abonando a los trabajadores que se encontraban en las mismas a la fecha de su pago o que se habían encontrado en las mismas durante el periodo de su devengo las tres gratificaciones extraordinarias que viene abonando en la misma cuantía que si los trabajadores hubiesen estado trabajando, lo que evidencia una conducta activa del empleador de incorporar dicho derecho al nexo contractual de los trabajadores incorporados a la empresa y que, con arreglo a lo expuesto nos encontremos ante una condición más beneficiosa.

Al respecto hemos de añadir que como han puesto de manifiesto las Ss TS de 23-12-2008 (rec. 19/2.008) y de 13-7-2.009 (rec. 30/2.008) han admitido este tipo de condiciones en supuestos similares (abono de las pagas extraordinarias íntegras a los trabajadores que habían causado baja por IT o que se habían encontrado en dicha situación a la fecha de su devengo.

Dicho lo cual, la Sala considera que la demanda debe estimarse, pues resulta contraria a la doctrina arriba expuesta la decisión empresarial de detraer cantidad alguna del importe de las gratificaciones extraordinarias a los trabajadores de la empresa cuya relación laboral se suspendiese por maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo o lactancia el periodo de devengo de las referidas gratificaciones, sin que resultan atendibles ninguno de los motivos de oposición a la demanda esgrimidos por la empresa, por las razones que procedemos a indicar.

A.- El hecho de que al menos desde el año 1.999 la empresa en virtud del modelo de homogeneización de nóminas de 2-7-1998, decidiese complementar las prestaciones de seguridad social que los trabajadores perciben en estos supuestos hasta el 100 por 100 del salario, como hasta fecha se hizo con la IT, no ha de implicar que sin más se hayan de aplicar a dichos supuestos la norma prevista en los diferentes Convenios de aplicación en la empresa según la cual el importe de las cantidades percibidas por los trabajadores IT por todos los conceptos no ha de superar el que hubieran percibido de encontrarse trabajando, y ello por no ser un supuesto previsto en la norma convencional debiendo traerse a colación la máxima interpretativa prevista en el art. 1.283 Cc (" *Cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre que los interesados se propusieron*

contratar"), de aplicación a la interpretación de los preceptos de los Convenios colectivos- dada su naturaleza de norma pactada de efectos generales-, a lo que debe añadirse que la doctrina jurisprudencial (Ss TS de 27-9-2.018- rec 204/2017- y de 9-4-2.002- rec 1234/2012) han destacado que en materia de interpretación de Convenios colectivos no cabe la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable.

B.- Y lo que se acaba de argumentar hace desvanecer lo argumentado respecto de un supuesto error en las nóminas detectado casi 20 años después, relativo a que con motivo de la implantación de un sistema de digitalización de la nómina la empresa se cercioró de que el total de conceptos percibidos por los trabajadores que habían causado baja por las situaciones referidas era superior al que hubieran percibido de encontrarse trabajando, pues como acabamos de afirmar, esa posibilidad no estaba proscrita por norma alguna.

C.- Finalmente, no podemos compartir lo argumentado por la empresa relativo a que la estimación de la demanda supondría mantener una desigualdad retributiva entre los trabajadores que causan baja por maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo o lactancia y el resto de empleados de la plantilla. Y ello porque no consideramos que nos encontramos ante colectivos homogéneos, y que en todo caso, dicho supuesto trato desigual tendría su justificación objetiva y razonable en el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, pues es indudable que dicha ventaja supone un incentivo a la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar. En este sentido la STC 111/18, de 17-10-2018 ha expresa que *"...el principio de igualdad no exige en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del artículo 14 CE , sino tan solo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que exista una justificación objetiva y razonable para ello. Sería además necesario, para que fuera constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida; de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos (SSTC 22/1981, de 2 de julio, FJ 3 ; 49/1982, de 14 de julio, FJ 2 ; 117/1998, de 2 de junio, FJ 8 ; 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4 ; 39/2002, de 14 de febrero, FJ 4 , y 41/2013, de 14 de febrero , FJ 6, entre otras muchas)"*.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Con ESTIMACIÓN de la demanda deducida por UGT y CCOO, a la que se han adherido CGT, CSI-F y USO, frente a Michelin España y Portugal SA, ESK, ELA y LAB, declaramos el derecho de todos los trabajadores de la empresa demandada a la percepción integra de las pagas extraordinarias de julio, septiembre y navidad en los supuestos en los que durante su devengo o percepción hubieran tenido suspendido el contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses, y condenamos a la empresa a estar y pasar por dicho pronunciamiento y, a pagar a los trabajadores que en el momento del devengo de las pagas extraordinarias de julio de 2018 y septiembre de 2018 se encontraron de baja por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses, al pago de la diferencia entre el importe íntegro de dichas pagas extraordinarias y la cantidades que les han sido abonadas en el momento del pago de las mismas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el *art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social* , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art, 230 del mismo texto legal* , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0280 18; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0280 18, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.