

BITARTU

Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo – CSCE

Kooperatiben Arbitrajeko Euskal Zerbitzua- EKGK

EXPTE. ARBITRAL ORD ../2020

DEMANDANTE: SOCIO

DEMANDADO: S. COOP.

LAUDO

En ..., a ... de de dos mil

Vistas y examinadas por el árbitro Don, Abogado en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de, con domicilio profesional en, la totalidad de las cuestiones sometidas al mismo por las partes: de una, **SOCIO** con, actuando en su propio nombre y representación, con domicilio en y de otra, **S. COOP.** con CIF número, representada por la letrada del Ilustre Colegio de Abogados de,, según acredita mediante poder otorgado el .. de de 20..., ante el Notario de del Ilustre Colegio del País Vasco, D., número de su protocolo, con domicilio a efecto de notificaciones en

Y atendiendo a los siguientes antecedentes y motivos:

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Que fue recibido en **BITARTU**, Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo (en adelante **BITARTU**), solicitud de arbitraje de fecha el .. de, formulada por **SOCIO** contra **S. COOP.**

SEGUNDO.- **BITARTU** comunicó a las partes interesadas su Resolución de de de 20..., por la que se **RESUELVE**, entre otras: la aceptación de la tramitación de la solicitud de arbitraje, su tramitación como ordinario, que el mismo debe ser resuelto en derecho y designa al que suscribe como árbitro en el procedimiento.

TERCERO.- El árbitro aceptó el nombramiento, recibido el .. de de 20..., el ... de ..., notificándolo igualmente el mismo día, y a las partes mediante acuerdo también de ese día,

remitido asimismo el lugar de desarrollo de las actuaciones arbitrales y a **SOCIO** la apertura del periodo para que formularan su escrito de demanda y proposición de prueba. Igualmente se requirió a las partes que aportasen/confirmaran, si les era posible, una cuenta de email y/o un número de fax en que se le pudiera notificar, a fin de agilizar las notificaciones en el procedimiento.

CUARTO.- El .. de .. se recibió escrito de **SOCIO** por el que formulaba demanda de arbitraje y proponía prueba.

En el mismo, se fijaban la **pretensión del arbitraje** en:

“Que S COOP cumpla la normativa. Es decir, que dé a conocer el calendario standard de los años: 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y los posteriores que se establezcan, abonando el correspondiente plus por desplazamiento vacacional.”

Las alegaciones en la que basa su pretensión, y que constan en el documento, al que me remito y que son similares a las presentadas en el escrito de iniciación del procedimiento, pueden resumirse en:

- Que desde 2015 se vienen estableciendo al comienzo del año diversos calendarios. Por secciones, puestos de trabajo e incluso por persona – con diferente reparto vacacional – sin identificar cual de ellos es el standard.
- Que por ello no se le están abonando los pluses por desplazamientos de vacaciones a los que tiene derecho.
- Que el Consejo General entiende que puede establecer varios calendarios estándar.

Dichas pretensiones se basaban en los siguientes fundamentos jurídicos:

• El artículo 48.1 del Reglamento Interno Cooperativo (R.I.C):
“Los calendarios laborales standard y desplazados se publicarán, al comienzo del año, en las Normas Laborales anuales, y comprenderán al menos el horario de trabajo y la distribución de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada máxima legal o en su caso acordada.”

• Que en el citado artículo 48 del R.I.C y en la Normativa sobre Regulación de Calendarios Laborales Desplazado y Móvil, se hace referencia a un único calendario standard

y en ninguna parte se indica que pueda haber más de uno, ni se da a entender tal cosa, como sí ocurre en cambio, con los calendarios desplazados y móviles.

“Podrá establecerse calendario desplazado para el conjunto de la Cooperativa, para una Planta, Departamento o Sección, e incluso para puestos determinados de una Sección, a tenor de las necesidades empresariales concretas.

Dentro de una misma Cooperativa podrán establecerse distintos calendarios desplazados.”

“El calendario Móvil contempla la posibilidad de cambios de calendario, sin definición previa, a lo largo del año, en función de las planificaciones a corto o de necesidades inmediatas.”

- Que la Normativa sobre Regulación de Calendarios Laborales Desplazado y Móvil, proporciona recursos más que suficientes, para poder adecuar a lo largo del año la prestación de trabajo a las diferentes necesidades, tanto empresariales como de mercado que pudieran darse. Un ejemplo claro es la situación de alarma sanitaria a la que se ha estado haciendo frente y a la que se ha dado respuesta aplicando la citada normativa.

- Que la “lectura” que pretende hacer el Consejo General, va mucho más allá de una simple interpretación de la norma, por lo que según el Artículo 101. Interpretación/Omisiones del R.I.C., antes de su aplicación, debería haber sido ratificada en Junta General.

“La suplencia de omisiones que pudieran surgir en la aplicación del presente Reglamento es competencia en último término del Consejo General del Grupo

Para que dichas suplencias adquieran definitivamente el rango de precepto reglamentario será preciso someterlas a la ratificación, mediante el procedimiento de referéndum, de la primera Asamblea General del Grupo que se celebre.”

Igualmente, presentó cruce de comunicaciones con el Consejo Rector de S. Coop. y por remisión la documentación presentada junto a su solicitud consistente en cruce comunicaciones con el Consejo General del Grupo ... y normativa interna: artículo 48, 49 y 101 del RRI, 23 y ss. sobre normativa de organización interna, regulación de calendarios desplazados y móvil y copia del acta de conciliación ante el CSCE.

Por último, se ratificó la dirección de correo electrónico para facilitar las notificaciones en el procedimiento.

QUINTO.- Que por acuerdo del mismo ... de de 20.., remitido el mismo día, se dio por formulado el escrito de demanda y proposición de prueba, dándose traslado de todo ello y sus documentos a la parte demandada, con plazo para contestar, proponer la prueba y presentar los documentos que fueran de su interés, así como para formular, en su caso, la oportuna reconvencción, notificándose todo ello a las partes.

SEXTO.- El .. de ... se presentó mediante correo electrónico, escrito de contestación a la demanda, de misma fecha, solicitando en su suplico de su contestación: “*desestimar en todos sus puntos la reclamación del demandante*”.

Las alegaciones que constan en el documento, al que me remito, pueden resumirse en:

- Que la demandante ha acompañado los escritos cruzados entre ella y la Cooperativa. Entre ellos el de ... de de 20... que fue contestado el .. de ... por el Consejo General del Grupo, recordándole la normativa sobre calendarios y definiendo cada uno de ellos, manifestando que S COOP cumple con lo establecido en la normativa interna.

“Nuestro marco normativo regula los calendarios estándar, desplazados y móviles:

- Los móviles, distintos de los calendarios estándar y desplazados, se regulan en la citada Norma y contempla la posibilidad de realizar modificaciones en el calendario, sin especificar de antemano, a lo largo del año, en función de planificaciones a corto plazo o necesidades inmediatas. Pero no vamos a profundizar en ello, al no ser este objeto de la cuestión planteada.

- Las características y el régimen de los calendarios desplazados también se regulan en la Norma de Regulación de Calendarios Laborales Desplazado y Móvil:

El calendario desplazado debe tener como referencia un calendario móvil.

Estará definido de antemano al comienzo del año y vigente a lo largo del mismo. Pero el calendario desplazado requiere de la reducción del horario de trabajo durante determinados períodos de tiempo y en el incremento del mismo en otros períodos de tiempo.

Por tanto, el calendario desplazado conlleva una modificación del número de horas a trabajar en los días de trabajo fijados en el calendario estándar, incrementando y disminuyendo las horas de trabajo diarias en función de la época del año.

No obstante, si bien de la redacción del artículo 48.1 del Reglamento de Régimen Interior, podría concluirse que se refiriere en singular al calendario estándar, el texto no es restrictivo y no limita la posibilidad de establecer más de un calendario estándar en la Cooperativa.

Por todo ello, analizada la cuestión, el Consejo General, dentro de las competencias reconocidas por el artículo 101 del Reglamento Interno, manifiesta la necesidad de realizar una lectura amplia del texto del artículo 48.1 del Reglamento Interno, concluyendo que una Cooperativa puede establecer más de un calendario estándar.

Por último indicar que los calendarios de S.Coop que no cumplan las características arriba señaladas para los calendarios desplazados, tendrán la consideración de calendarios estándar.”

- Que la socia entiende que por el hecho de que las diferentes secciones y/o negocios tengan calendarios laborales diferentes y que todas las personas socias no tengan establecido el mismo periodo vacacional, la cooperativa no aprueba los calendarios laborales estándar que se recogen en el artículo 48 del reglamento de régimen interno de la Cooperativa. En consecuencia, solita que deben tener consideración de calendarios desplazados con el abono del correspondiente plus.
- Que transcribe el citado artículo 48 del RRI en castellano y en euskera, remarcando que en euskera al hablar de calendario estándar lo hace en plural.
- Que describe el procedimiento que se sigue cada año para la elaboración de los calendarios laborales estándar de las personas socias, señalando que tal y como se establece en el artículo 48 del Reglamento de Régimen Interno, el Consejo Rector de S COOP fija los criterios generales para la elaboración de calendarios en base al documento “Lan Egutegia” que realiza el Consejo General del Grupo ... cada año antes de fin de año con los aspectos generales que se deben tener en cuenta para la realización de dichos calendarios.

Una vez fijados los criterios generales, Gerencia coordina con el Departamento de Personal la elaboración de los calendarios. Para ello, es necesario que cada responsable de área productiva analice las necesidades de área, atendiendo a las realidades que plantean los clientes y mercados específicos de cada negocio, siempre respetando las directrices dadas por el Grupo y Gerencia. En esta fase se definen los diferentes calendarios de cada sección para todos los turnos de trabajo de cada una de ellas.

Por supuesto, posteriormente se trasladan los calendarios a la permanente del Consejo Social, para que puedan realizar las aportaciones que estimen oportunas. Una vez recibidas, analizadas y/o incluidas las apreciaciones del Consejo Social, se definen los calendarios de las personas socias de cada una de las secciones.

Muchas de las secciones de la Cooperativa trabajan en agosto, con lo que es imposible establecer el mismo periodo vacacional para todas las personas socias de la misma. Es por ello, que antes de que comience el año, y en aras a que cada

persona socia pueda conciliar su vida personal y laboral de la mejor manera posible, se establezcan el periodo vacacional correspondiente a cada una de ellas.

Por último, es Gerencia la que aprueba definitivamente los calendarios estándar de cada ejercicio.

La norma no establece que deba haber un solo calendario estándar para todas las personas socias, entendiendo como tal, como lo hace la socia, el que establece el mismo periodo vacacional para todo el colectivo de personas socias.

- Que nada tienen que ver los calendarios estándar con los calendarios desplazado y móvil, que vienen regulados en la **Normativa sobre Regulación de Calendario Desplazado y Móvil del Grupo de .. de ... de 19...**, que transcribe:

CAPITULO I - DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL CALENDARIO DESPLAZADO

1) Definición

*Con objeto de adecuar a lo largo del año la prestación de trabajo a las variaciones cíclicas del mercado o a los compromisos de venta adquiridos y consiguientes variaciones de necesidades de producción, y en orden a una correcta gestión de las variables empresariales, se establece el calendario desplazado, que **consiste en la reducción del horario de trabajo en relación al calendario standard durante determinados períodos de tiempo, y en el incremento del mismo en otros períodos para la recuperación de las horas no trabajadas, de forma tal que se cumplan las horas anuales reglamentarias de trabajo.***

Tales variaciones en las horas de trabajo pueden adoptar la modalidad inversa de incremento inicial y posterior reducción, o incluso la combinación en el tiempo de ambas modalidades.

CAPITULO II - DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL CALENDARIO MÓVIL

8) Definición

*Con el objeto de adecuar en el tiempo la prestación de trabajo a las distintas cargas coyunturales de trabajo y a las necesidades empresariales y de mercado, se establece el calendario móvil, que **consiste en la cesación o reducción del trabajo en relación al calendario estándar, o en su caso al calendario desplazado, durante un determinado período de tiempo, y en el incremento del mismo en otro período para la recuperación de las horas no trabajadas, de forma tal que se cumplan las horas anuales reglamentarias de trabajo.***

Tales variaciones en las horas de trabajo pueden adoptar la modalidad inversa de incremento inicial y posterior reducción.”

- Que por definición, para que se pueda hablar de calendario desplazado, tiene existir una reducción de las horas de trabajo en un determinado periodo acompañado de un aumento de las horas de trabajo en otro periodo del año. Al final, debiendo ser las horas anuales trabajadas las fijadas por la normativa.

- Que la demandante en sus escritos afirma que el hecho de que todas las personas socias no tengan fijado por calendario un mismo periodo vacacional equivale al establecimiento de un calendario desplazado. Que nada más lejos de la realidad. Que tal y como se ha explicado el motivo de que dos personas socias de la misma sección tengan dos periodos vacacionales distintos radica en el no cierre de la Cooperativa a lo largo de los meses de verano. Que esto hace que se deba asegurar la continuidad de la producción a lo largo de los 12 meses del año.
- Que como al resto de personas socias de la Cooperativa, a la demandante se le entrega el calendario estándar todos los años con la especificación del periodo vacacional correspondiente. Que se adjuntan al escrito todos los calendarios de la socia desde 2015 hasta 2020.
- Que jamás se le ha modificado el periodo vacacional establecido en el calendario estándar, siempre se ha respetado el recogido en el mismo. Que a mayor abundamiento, no expone ni un solo ejemplo de ello. Que la demandante no menciona ni una sola vez en la que se le haya desplazado el periodo vacacional comunicado a principio de año.
- Que tampoco se le ha modificado el calendario estándar a desplazado tal y como ella afirma. Que ni si quiera expone, como ocurre en el caso anterior, un solo supuesto en el que se le hayan reducido las horas de la jornada laboral durante un periodo determinado para aumentarlas en periodo distinto, requisito indispensable para que estemos ante el calendario desplazado.
- Que de todo ello se desprende que la socia confunde las características de los diferentes calendarios y no entiende el significado del calendario estándar. Que en la realidad industrial que vivimos es imposible que en una cooperativa integrada por diferentes negocios y unidades productivas, donde conviven personas socias trabajando en diferentes tipos de jornada (turnos, partida, continua...) todas ellas tengan exactamente el mismo calendario laboral con el mismo periodo vacacional.
- Que en base a todo lo expuesto, ha quedado acreditado que la Cooperativa cumple con la normativa interna, concretamente con lo establecido en el artículo 48 referente a los calendarios. Que el Consejo Rector marca los criterios generales, y la Gerencia es quién fija su aplicación práctica con la ayuda del Departamento de Personal, previa negociación con el Consejo Social y finalmente los aprueba. Que la normativa

en ningún momento establece que deba haber un único calendario estándar para todas las personas socias de la Cooperativa.

- Que es más, en el texto en euskera, claramente utiliza la palabra estándar en plural.

Las anteriores alegaciones se basaban los siguientes fundamentos jurídicos en ellas incorporados y ya citados y/o transcritos.

Igualmente, solicitaba como prueba tener por presentada la **DOCUMENTAL**, que acompañaba, consistente en seis documentos (poder, regulación interna alegada, dos certificados del director de recursos humanos y del secretario del consejo general del grupo ..., S. Coop. y calendarios estándar de 2015 a 2020).

Proponiendo, igualmente, un testigo y ratificando la dirección de correo electrónico.

SEPTIMO.- El ... de de 20... se acordó tener por formulado el escrito de contestación y por realizadas las alegaciones en ella contenidas. Igualmente, se **REQUIRIÓ** a la cooperativa para que exhibiera el original del poder ampliatorio de representación presentado, antes de la celebración de la Vista para la práctica de prueba.

Además, con igual traslado a las partes, se acordó en relación a la **prueba** propuesta:

A) Respecto a la solicitada por **SOCIO**:

A.1. Respecto a la **DOCUMENTAL**:

- Se **ADMITIERON** los documentos que acompañaban a la demanda arbitral y a la solicitud previa.

B) Respecto a **S. COOP.**:

B.1. Respecto a la **DOCUMENTAL**:

- Se **ADMITIERON** los documentos aportados en su escrito de contestación.

B.2. Respecto a la **TESTIFICAL**:

- Se **ADMITE, inicialmente**, el testigo propuesto: **TESTIGO**. No obstante, la admisión efectuada **SE ADVIERTE** que su testimonio se practicara o no a la vista de las cuestiones que se determinen como objeto de prueba y la relevancia del testigo con las mismas. Dicho testigo debía ser citado por el proponente y, en caso, de que ostentase poder otorgado por el proponente debía acudir con el mismo.

Igualmente, se abrió el periodo para la realización de las pruebas y se citó a las partes en la sede de BITARTU- Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo, para su práctica, advirtiéndoles de que podían intervenir en la misma.

OCTAVO.- El .. de ... de 20.., se practicó la Audiencia y vista.

Asistieron la totalidad de las partes esto es, la actora y la Cooperativa, esta última asistida por su letrada. La sesión fue grabada en audio con el consentimiento de las partes.

Con carácter previo la letrada de la cooperativa exhibió original del poder de representación que, una vez comprobado, le fue devuelto.

Se intentó la conciliación de las partes, sin éxito.

Ninguno de los documentos aportados en el procedimiento fue impugnado por las partes, sin perjuicio de su valoración final en conclusiones.

Se práctico el interrogatorio del testigo propuesto por la cooperativa.

Habida cuenta de que el testigo reconoció que disponía de poder de representación y que fue reconocido que el calendario estándar 2015-2020 aportado por la cooperativa era el correspondiente a la socia trabajadora pero no el completo de toda la empresa **SE REQUIRIÓ** a la misma a fin de que aportase el poder y la totalidad del calendario estándar.

NOVENO: Que el .. de se presentó la documento requerida que fue trasladada junto al acta para la presentación de conclusiones el ... de

DÉCIMO: La parte actora presentó las suyas por correo electrónico el de de 20....

Constan en el expediente al que nos remitimos, pudiendo resumirse así, en lo que no es una mera reiteración de las alegaciones iniciales:

- Que el término estándar es único, sobre entendiéndose.

- Que no cabe que el Consejo General decida que una cooperativa puede establecer más de un calendario estándar al año.
- Que dos calendarios con diferentes periodos vacacionales, podrían, en principio, cumplir las condiciones exigidas al calendario standard, pero eso no significa que los dos puedan ser catalogados como tal, porque sólo se puede establecer uno al año como referencia, que, por lógica y definición, debería ser el más común.
- Que el plural de la versión en euskera del artículo 48 del RIC se refiera a los calendarios laborales estándar y desplazados. Que en otros puntos en euskera se refiere al estándar en singular.
- Que no se ha cuestionado el proceso de elaboración de los calendarios.
- Que el último calendario estándar que ella recuerda es de 2014.
- Que según la Normativa sobre Regulación de Calendarios Laborales Desplazado y Móvil en sus puntos 5 y 14 al respecto del Régimen vacacional:

*“No habrá lugar al abono del plus por desplazamiento de vacaciones cuando éstas, además de tomarse **colectivamente**, se tomen en los meses veraniegos o en épocas de vacación escolar. En cualquier caso, no habrá lugar al abono de pluses cuando el desplazamiento, por razones de fuerza mayor o necesidades perentorias, afecte a la generalidad de la fábrica”*

*“El período básico o núcleo de las vacaciones, que no podrá ser inferior a quince días naturales, se tomará, salvo que concurrieran causas de fuerza mayor o necesidades perentorias, en los meses veraniegos de Julio, Agosto y Septiembre, normalmente de forma colectiva y a ser posible en época generalizada de vacaciones en la zona. Se entiende como vacaciones en forma colectiva **cuando las toman la mayoría de una Planta Productiva, División o equivalentes.**”*

- Que no habrá lugar al abono del plus por desplazamiento de vacaciones, cuando éstas se tomen en los meses veraniegos o en épocas de vacaciones escolares y además, coincidan con las vacaciones de la mayoría de la planta.
- Que por lo tanto, es necesario fijar y dar a conocer el calendario que tiene la mayoría, es decir (el calendario standard o calendario de referencia), para poder reclamar el pago del plus por desplazamiento de vacaciones correspondiente y en el caso de que la Cooperativa insista en no fijarlo, alegando que no hay un calendario mayoritario o algo semejante, tendría que abonar el plus por desplazamiento vacacional a todos, tengan el calendario que tengan.

- Que es necesario establecer el calendario standard y que como consecuencia de no haberse fijado desde 2015, el pago del plus por desplazamiento vacacional no se ha abonado, a pesar de que según se indica en la normativa, los días de vacaciones disfrutados obligatoriamente en días distintos a los de la mayoría, son acreedores del plus por desplazamiento vacacional. Que dice *obligatoriamente*, porque si se trata de un acuerdo entre el socio y el mando, no habrá lugar, en principio, al abono del plus; salvo que se solicitara al socio el cambio fuera de plazo, en cuyo caso dependerá de lo que se acuerde.
- Que respecto de esto último, quiere remarcar que se tiene derecho al cobro del plus por tener que disfrutar las vacaciones en fechas distintas a las de la mayoría, no porque inicialmente te den unas vacaciones y posteriormente (cumpliendo con los plazos de preaviso pertinentes) te las modifiquen. Que de hecho, no es necesaria modificación alguna. Es decir, que aunque no se modifique el calendario que se entregue de inicio, se tendrá derecho al cobro del plus, si las vacaciones no coinciden con las de la mayoría. Que como prueba de ello presenta copia de un trozo de la Propuesta de Revisión del Sistema Retributivo del Grupo, en la que entre otras cosas, se pretende cambiar este hecho. Esta propuesta por el momento no está aprobada: “*Fragmento-Propuesta-Revisión-Sistema-Retributivo- Grupo-pdf*”.
- Que siguiendo con la misma Normativa sobre Regulación de Calendarios Laborales Desplazado y Móvil, y por si acaso hacen falta más pruebas de que en todo momento se está considerando un único calendario standard, podemos leer también el punto 23, horas extras de carácter excepcional, dónde se hace una clara distinción entre el calendario al que el socio está sujeto y el calendario standard.
*“Este tipo de horas extras tendrán el carácter de abonables como tales en la nómina del mes en que se trabajen, siempre que sobrepasen en dicho mes las establecidas en el calendario a que el socio esté sujeto y sobrepasen además las establecidas en el **calendario standard**, liquidándose como horas extras, con la tarifa de tales, las correspondientes a la menor de estas cantidades y pasando al cómputo individual de horas las correspondientes a la diferencia entre las dos cantidades mencionadas”*

- Que en ese párrafo, si fuera posible la existencia de más de un calendario standard, debería venir éste identificado claramente como: calendario standard del socio, su calendario standard, el calendario standard que le sea de aplicación, o algo parecido, para que podamos saber, en concreto, de qué calendario standard se está hablando; pero simplemente aparece precedido de un artículo determinado singular (como cada vez que se hace referencia a él en esta Normativa que desarrolla el artículo 48 del R.I.C.), con lo que se indica claramente que no hay más que uno y no hace falta señalar a cuál nos estamos refiriendo.
- Que el testigo de la cooperativa no tiene, a su juicio, credibilidad alguna, mintiendo en extremos que a ella le constaban.
- Que los calendarios anteriores a 2015 se votaban y elegían por mayoría, pero desde 2015 no se han votado.

A continuación procedió a realizar el cálculo aplicando la norma sobre Tarifa de Pluses 2/2013 y el 56.4.b) del RIC, considerando acreedores al plus los días no comunes a todos y solicitando según esos cálculos en 2015, ... €; en 2016, €; en 2017, € ; en 2018, €; en 2019, € y en 2020, € que totalizan €.

Adicionalmente acompaño 7 nuevos documentos (norma de tarifa de pluses 2/2013, art. 56 del RRI, correos reclamando el pago del plus, nóminas, imagen del kiosko de S COOP, correos reclamando Normas laborales y fragmento de la propuesta revisión sistema retributivo Grupo ...). Sobre su admisibilidad nos pronunciaremos en la Motivación del Laudo con carácter previo a resolver las cuestiones sometidas.

UNDECIMO.- Por la cooperativa, se presentó escrito de conclusiones por correo electrónico de fecha ... de ... de 20..... Constan en el expediente al que nos remitimos, pudiendo resumirse así, en la parte no reiterativa:

- Que la cooperativa ha cumplido la normativa interna.
- Que la cooperativa ya ha aportado los calendarios estándar de los años 2015 a 2020.

- Que todos los años, mediante el calendario estándar se han establecido los periodos vacacionales anuales de la demandante y que para tener el derecho al cobro del plus por desplazamiento de vacaciones, alguna o todas las horas de vacaciones han tenido que ser desplazadas fuera del periodo establecido de antemano.
- Que la propia demandante admitió en el acto de la vista, que cuando se le han desplazado días de vacaciones previamente establecidos en el calendario estándar se le ha abonado el plus correspondiente y que por lo tanto, la pretensión también ha sido satisfecha, sin que la socia haya acreditado lo contrario.
- Que **SOCIO**, ni en su escrito de demanda ni en la vista celebrada ha definido, ni si quiera indiciariamente la cantidad que solicita y la justificación de la misma.
- Que la igualdad de armas entre las partes es un principio básico de nuestro ordenamiento jurídico. El hecho de que la demandante no vaya a desarrollar la fundamentación de la procedencia de la cantidad que reclama a la Cooperativa hasta su escrito de conclusiones vulnera el derecho de defensa de S COOP.
- Que aun así, deben recordar que en aplicación de la Norma Sobre tarifa de Pluses aprobada el 23 de mayo de 2013 por la Asamblea General Ordinaria de ..., que las horas de vacaciones desplazadas dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre o a días coincidentes con vacaciones escolares tales como Semana Santa y Navidad o fiestas Patronales del lugar de residencia generan un plus del 20% y las desplazadas fuera de los periodos mencionados del 40%, siempre y cuando no hayan sido fijadas por las personas socias. Dichos porcentajes se aplican sobre el anticipo de consumo bruto de la persona socia acreedora de dichos pluses.
- Que la Ley de Cooperativas de Euskadi no establece plazo de prescripción alguno para las cantidades derivadas de la prestación de servicios de las personas socias, con lo que aplicando de manera analógica la legislación laboral, el plazo de prescripción es de 1 año.

DÉCIMO SEGUNDO.- Se han cumplido las formalidades exigidas por el Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas y, especialmente, los principios de audiencia, contradicción e igualdad procesal entre las partes.

MOTIVOS

PREVIO.- Sobre la admisibilidad de los documentos que la actora ha acompañado en su escrito de conclusiones:

Establece el artículo 42 del Reglamento del CSCE, sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas, el momento en el que las partes deben presentar los documentos y su proposición de prueba. En el mismo sentido se regula la cuestión en el artículo 29 de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje.

Los documentos que la demandante pretende incorporar junto a sus conclusiones no son nuevos, ni resultan de cuestiones que han devenido relevantes tras la contestación, sino documentos que estaban a su disposición desde el principio. Adicionalmente, se estarían introduciendo, una vez acordada la finalización del periodo probatorio, pruebas nuevas que no han podido ser valoradas por la adversa, ni practicada prueba sobre ellas y alterándose el equilibrio entre las partes, que debe regir el procedimiento.

Por todo lo anterior, los documentos que se pretende aportar junto a sus conclusiones no pueden ser aceptados, ni incorporados al expediente arbitral.

PRIMERO.- Como ya se indicó a las partes el **ALCANCE DEL ARBITRAJE** queda limitado por el principio de congruencia, debiendo resolverse sólo lo que se plantea por ellas. Debemos así analizar a continuación las **pretensiones** de la actora, contenidas en su escrito de demanda:

“Que S COOP cumpla la normativa. Es decir, que dé a conocer el calendario standard de los años: 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y los posteriores que se establezcan, abonando el correspondiente plus por desplazamiento vacacional.”

Establecido todo lo anterior, debe señalarse que estamos ante un **arbitraje de derecho** y no de un arbitraje de equidad, por lo que el árbitro debe resolver las cuestiones planteadas conforme

a derecho y no conforme a lo que este arbitro pudiera creer como equitativo, ni atender a argumentos de “justicia” referidos a tal equidad.

Igualmente, según el principio de justicia rogada, sólo puede resolverse lo que fue oportunamente planteado y fijado como pretensión del arbitraje, sin entrar a conocer cualquier otra cuestión que haya sido alegada con mayor o menor amplitud, pero sobre la que no se ha pedido resolución alguna. Es la parte la que decide qué acciones emprende y en qué momento.

SEGUNDO.- Del dar a conocer el calendario standard de los años: 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 y posteriores que se establezcan:

La pretensión general de que se cumpla la normativa se concreta a continuación en los puntos de la misma que se entienden incumplidos y cuyo cumplimiento se reclama.

La cooperativa ya ha aportado en el procedimiento el calendario standard de la actora del periodo 2015 a 2020. La parte que sólo a ella afectaba con la contestación y requerido por el árbitro el completo, aportó este tras la vista de práctica de prueba, sin que trasladado a la adversa esta impugnase su autenticidad.

Por ello, la cuestión ha sido satisfecha en el procedimiento sin que haya existido oposición de la cooperativa a efectuarlo.

Aclarado por el testigo que el calendario estándar era de aplicación a socios y no socios y considerando lo dispuesto en el artículo 48.1 RIC, de igual sentido que el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre, BOE 255 de 24 de octubre de 2015, “*Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.*”): no se observa motivo alguno para que dicho calendario, llamado estándar, en la terminología de la cooperativa, no se exponga en el centro de trabajo.

De hecho, que la actora hablase de calendario estándar para referirse al suyo y la cooperativa mantuviese que existían varios, para referirse a los de las secciones o negocios es, en gran

medida, el origen del litigio. Los varios “estándar”, en la denominación de la cooperativa, vienen a conformar el calendario laboral que otras empresas no cooperativas establecen y que podemos incluso encontrar en publicados en Boletines Oficiales, sin que en el esta se discuta que es el calendario de la empresa.

TERCERA.- Del abono del correspondiente plus por desplazamiento vacacional:

La actora no cuantificó en su demandada su reclamación. Manifestó en la vista para la práctica de prueba que no podía cuantificar al no disponer del calendario estándar (el completo). No obstante, no aportó las bases de cálculo, ni sus anticipos cobrados, ni otros datos que pudieran servir para que, obtenido el calendario reclamado, se realizase la cuantificación. Ello, sin perjuicio, de haberlo podido solicitar con carácter previo.

Por ello, debe desestimarse la petición. Y ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 59 del citado Estatuto de los Trabajadores (que resultaría de aplicación supletoria a falta de regulación específica) que establece el plazo de prescripción de un año para la reclamación de cantidades, a contar desde que cada una puede ser exigida y que vendría por tanto a acortar considerablemente el periodo reclamable.

CUARTO.- Al no entender que exista mala fe o temeridad en las partes, no se establece condena en costas, debiendo asumir cada uno las suyas y las comunes por mitades.

En consecuencia, y en concordancia con los motivos expuestos, dicta la siguiente:

RESOLUCION

- **SE ESTIMA PARCIALMENTE** la pretensión de la actora respecto de conocer el calendario estándar cada año,
- **SE DA POR SATISFECHA** la de conocer el calendario laboral de los años 2015 a 2020 por haberse aportado por la Cooperativa en el procedimiento.

- **SE DESESTIMAN** las restantes pretensiones de **SOCIO** contra S. COOP, por los motivos indicados.

En cuanto a las **costas**, no existiendo mala fe o temeridad en ninguna de las partes, se pagarán por mitades, ascendiendo a las que resulten de las notificaciones, así como las que, en su caso, posteriormente se deriven.

Este laudo se notificará a las partes a través de la Secretaría del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, mediante entrega a cada una de ellas de un ejemplar firmado, de conformidad con el Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las Cooperativas Vascas.

Así, por el Laudo, definitiva e irrevocablemente arbitrando, lo pronuncio, mando y firmo, extendiéndolo, por triplicado, sobre ... folios, ... por ambas caras y el último por una (... páginas).

Fdo.

Árbitro de BITARTU, Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo