



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

BITARTU

Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo – CSCE

Kooperatiben Arbitrajeko Euskal Zerbitzua- EKGK

EXPTE. ARBITRAL ABREV .../2020

DEMANDANTE: DOÑA SOCIA
DEMANDADO: COOP.

LAUDO

En, a de de dos mil veintiuno.

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, **DOÑA SOCIA** con DNI, 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 2020, 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 mediante escrito de fecha el de de 2020, formulada por **DOÑA SOCIA** contra **S. COOP.**

SEGUNDO.- **BITARTU** comunicó a las partes interesadas su Resolución de .. de de 2020, por la que se **RESUELVE**, entre otras: la aceptación de la tramitación de la solicitud de



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

arbitraje, su tramitación como abreviado, 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 2020, el ... de diciembre, notificándolo igualmente el mismo día, y a las partes mediante acuerdo del ..., remitido el .., asimismo el lugar de desarrollo de las actuaciones arbitrales y dando por presentado el escrito de demanda de **DOÑA SOCIA.**

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

“Primera.- Que se declare ilegal, en base a nuestra reglamentación, el establecimiento de más de un Calendario Estándar al año.

Segunda.- Que se obligue a la Cooperativa a fijar un único Calendario Standard al año, cuyas vacaciones sean declaradas las normales del entorno y en base a ellas se considere si hay o no desplazamiento vacacional y derecho al cobro del plus.

Tercero.- Que en caso de no ser aceptada mi pretensión anterior por algún motivo, se requiera a la cooperativa para que establezca y dé a conocer anualmente todos los socios, “el periodo de vacaciones normal del entorno”. Es decir, el periodo en base al cual se determina el derecho al cobro del plus. Debiendo ser este claramente definido (fechas concretas) y abarcar el mismo número de días (en cantidad) que los que se fijen para las vacaciones del año del que se trate.”

Las alegaciones en la que basa su pretensión, y que constan en el documento, al que me remito, pueden resumirse en:

- Que en el arbitraje .../2020 la demandada presentó no uno, sino varios Calendarios Standard para cada uno de los años reclamados.
- Que tal hecho vulnera el artículo 48 del RIC, la Normativa sobre regulación de Calendarios Laborales desplazados y móvil del grupo coop y permite que la Cooperativa establezca diferentes periodos vacacionales eludiendo el pago del plus por los desplazamientos realizados.



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

Dichas pretensiones se basaban en los siguientes fundamentos jurídicos que dado el carácter de normativa interna se transcriben en su integridad:

“PRIMERO: Son varias las partes de la normativa en la que se menciona o se hace referencia de alguna manera al Calendario Standard y en ninguna de ellas se da la posibilidad de establecer más de uno al año. Por lo tanto, de permitirse tal actuación, sería necesaria la adecuación o modificación de todos esos artículos o puntos de la normativa que lo mencionan y el plus por desplazamiento vacacional, como veremos más adelante, tendría que ser redefinido al completo, porque tal y como está establecido, no podría aplicarse en toda su amplitud, ni de manera correcta.

1. artículo 48 del R.I.C

*Leyendo el artículo en euskera se ve muy claro. Inicialmente el término standard aparece en plural. En un párrafo en el que se explica que es el Consejo Rector quién fijará los criterios generales para la elaboración de estos calendarios pero, si nos fijamos, vemos que no hay acotación temporal y, por consiguiente, da igual que aparezca en plural o en singular. En la historia de **S. COOP.** ha habido muchos calendarios standard y es factible hablar de ellos en plural, ¡claro que sí!. Los párrafos importantes en este caso vienen después, cuando se habla en términos anuales. Al referirse, por un lado, a las Normas Laborales Anuales y por otro, al indicar que durante el año pueden establecerse calendarios distintos al Standard o Desplazados preestablecidos. Es en ese instante cuando en la versión en euskera se produce un cambio clarísimo, desaparece la “k” y se habla de él en singular. En castellano no se aprecia cambio alguno.*

“Calendarios standard y desplazados. El Consejo Rector fijará los criterios generales para la elaboración de los calendarios laborales standard y desplazados.”

“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.”

“Calendarios distintos al standard y desplazados. La Gerencia podrá establecer calendarios de trabajo distintos al standard o desplazados preestablecidos, cuya duración no podrá rebasar los dos meses consecutivos, cuando a su juicio concurran razones suficientes de tipo técnico, económico, financiero o de mercado.”

“El Consejo Rector decidirá en última instancia en los casos de desacuerdo definitivo en la formulación de los calendarios laborales, o correlativamente horarios en su caso, citados en los apartados anteriores, requiriéndose dictamen del Consejo Social o de los vocales representantes de los grupos afectados cuando la aplicación de los Calendarios distintos al standard y desplazados conlleve una excepcionalidad en la duración y en los límites sobre horas diarias y semanales fijados con carácter ordinario en el apartado anterior o prevea la utilización de la tarde del sábado.”

En euskera:



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

“Egutegi standardak eta desplazatuak. Kontseilu Errektoreak finkatuko ditu lan-egutegi standardak eta desplazatuak lantzeko irizpide orokorrak.”

“Lan-egutegi standard eta desplazatuak urtearen hasieran argitaratuko dira, urteko Lan Arauetan, eta gutxienez lan-ordutegia eta lanegun, astegun eta bestelako egun baliogabeen banaketa jasoko dute, guzti hori legezko gehienezko lan-jardunaren edo adostutakoaren arabera.”

“Egutegi standard eta desplazatuz bestelakoak. Gerentziak ezarri ahal izango ditu aurrez finkatutako lan-egutegi standard edo desplazatuz bestelakoak, bere iritziz horretarako nahikoa arrazoi tekniko, ekonomiko, finantzario edo merkatuko dagoenean, baina ezin izango du bi hilabete jarraian baino gehiago iraun.”

“Azken buruan, lan-egutegiak formulatzerakoan edo aurreko ataletan aipatutako ordutegi korrelatiboen kasuan adostasunik lortzen ez bada, Kontseilu Errektoreak erabakiko du; hala ere Kontseilu Sozialaren ebazpena edo eragina jasaten duten taldeen ordezkariena beharko da estandarra ez den egutegia ezartzeak aurreko atalean finkatutako eguneko eta asteko orduei buruzko iraupen eta mugetan salbuespenak egitea dakarrenean edo larunbat arratsaldea erabiltzea aurreikusten denean.”

2. Normativa sobre Regulación de Calendarios Laborales Desplazado y Móvil del Grupo coop.

Copio aquí seguidamente todos y cada uno de los fragmentos en los que se menciona al Calendario Standard en esta normativa. En todos ellos puede verse, sin lugar a dudas, que se refiere a él en singular y en ninguna parte se da a entender o se posibilita de alguna manera que pueda haber más de uno.

A tener en cuenta además, que en un par de ocasiones hace una clarísima distinción entre el calendario del socio o de la sección y el Standard. He subrayado esas partes en el texto y las he escrito en otro color.

“A este objeto se promulga esta regulación, introduciendo en la misma las figuras de los calendarios "Desplazado" y "Móvil" y manteniendo el "calendario standard" con los mismos criterios de funcionamiento vigentes hasta ahora.”

“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.”

“El calendario desplazado tiene carácter ordinario en las mismas condiciones que el calendario standard.”



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

“Se comunicará la implantación y contenido del calendario desplazado, a los grupos y/o personas afectadas, simultáneamente con el calendario standard y por el mismo procedimiento.”

“La aprobación última del calendario desplazado es facultad del Consejo Rector, a propuesta razonada de Gerencia, con intervención del Consejo Social equivalente a la habitualmente practicada en la formulación del calendario standard.”

“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.”

“A efectos del cómputo de horas de trabajo y de su regularización, se toman como unidades de referencia el semestre natural en que se inicia la aplicación del calendario móvil y el semestre natural siguiente, de tal forma que en el conjunto de ambos semestres se produzcan las reducciones y correspondientes incrementos con relación al calendario standard, o al desplazado en su caso.”

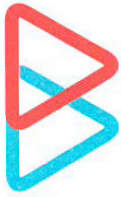
“La reducción de horas con relación al calendario standard, o desplazado en su caso, podrá adoptar la forma de cesación absoluta de la prestación de trabajo durante determinado tiempo, o la reducción de la misma, bien por supresión de jornadas o bien por disminución de su duración, con criterios de economicidad, a juicio de cada Cooperativa.”

“La recuperación de las horas dejadas de trabajar con relación al standard, o al desplazado en su caso, se hará mediante el establecimiento de calendarios/s mensual/es de más de horas de trabajo.”

“Si al finalizar un semestre natural, como consecuencia de la aplicación de calendarios móviles, resultaran horas en exceso respecto a las establecidas en el calendario estándar, se regularizarán en el semestre natural siguiente, sea bajo la modalidad de calendarios a la baja, sea mediante licencias de horas y/o días libres. Excepcionalmente, previo dictamen favorable del Consejo Social, esta regularización bajo las modalidades señaladas, podrá realizarse en el 2º semestre consecutivo al de su generación. Estas horas en ningún caso tendrán tratamiento retributivo de horas extraordinarias.”

“CAPITULO III - DISPOSICIONES COMUNES A LOS CALENDARIOS DESPLAZADO Y MÓVIL, Y EN SU CASO AL ESTÁNDAR”

“A efectos de determinar los excesos o defectos de horas de trabajo se tomará como referencia las horas mensuales de trabajo a efectuar en el calendario standard.”



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

“Las horas trabajadas se irán anotando en la respectiva cuenta horaria individual, con determinación del saldo, en más o en menos, con relación a la suma de las horas mensuales, del calendario standard, correspondiente a cada semestre natural.”

“Consecuentemente, las horas que en cada semestre haya trabajado cada socio de más o de menos, en relación a la suma de las horas standard mensuales del mismo período, serán las que han de regularizarse en el semestre siguiente, y su no regularización total o parcial dará lugar a la consideración, del saldo de las mismas, como horas extras o como horas equivalentes a desempleo, respectivamente.”

“Se liquidarán como horas extras aquellas horas que cumplan los siguientes requisitos:

- a) que figuren al final del semestre anterior como horas de exceso sobre la suma de las horas mensuales del calendario estándar,”

“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.”

“Se considerarán horas compensables como de desempleo aquellas horas que cumplan los siguientes requisitos:

- a) que figuren al final del semestre anterior como horas de defecto en relación a la suma de las horas mensuales del calendario standard.”

Concepto	Diferencia Horas trabajadas/ horas abonadas	Diferencia horas trabajadas / horas calend.standard	Diferencia horas trabajadas / horas calend.sección
Mes actual			
Acumulado semestre actual			
Acumulado semestre anterior			



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

Según esta normativa, SÍ se pueden establecer varios Calendarios Desplazados y varios Calendarios Móviles, pero no varios Standard.

“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.”

“La reinstauración de calendarios móviles al alza exigirá que el tiempo previo transcurrido en jornada no ampliada sea la mitad de la duración del precedente calendario móvil al alza.”

“Si al finalizar un semestre natural, como consecuencia de la aplicación de calendarios móviles, resultaran horas en exceso respecto a las establecidas en el calendario estándar, se regularizarán en el semestre natural siguiente, sea bajo la modalidad de calendarios a la baja, sea mediante licencias de horas y/o días libres.”

“La aprobación de los calendarios móviles es facultad del Consejo Rector a propuesta razonada de Gerencia, previa información al Consejo Social a los efectos procedentes.”

“Periódicamente el Consejo Rector informará a la comunidad, a través del Consejo Social, sobre los siguientes extremos:

b) anualmente al menos, y antes si administrativamente es posible, sobre las economías - tanto cuantificadas, como estimadas, como no susceptibles de determinación objetiva- producidas por la aplicación de los calendarios móviles.”

SEGUNDO: Durante los últimos años la Cooperativa ha estado considerando el calendario entregado inicialmente a cada socio, o al puesto o sección en que trabaje, como un Standard. De este modo, como quedó demostrado durante el arbitraje anterior, ha estado estableciendo múltiples calendarios Standard anuales, con diferentes períodos vacacionales. Hecho que le ha permitido eludir el pago de los pluses por los desplazamientos vacacionales realizados DE INICIO (al comienzo del año), pagándolos únicamente en el caso de que posteriormente hubiera modificaciones respecto de cada uno de esos calendarios. Que no desplazamientos. Nótese la diferencia. En nuestra normativa se habla de desplazamientos al referirse a variaciones o modificaciones respecto del STANDARD y por lo tanto, es lógico pensar que al hablarse de Vacaciones Desplazadas, el término desplazadas se use con ese mismo sentido.

Cómo prueba de lo que estoy diciendo transcribo aquí algunos fragmentos de la normativa dónde se habla del plus por desplazamiento vacacional.

1. Artículo 72 del R.I.C.

“Ocho. Plus por desplazamiento de vacaciones. Como regla general, darán derecho a este plus las horas de vacaciones desplazadas fuera del período normal del entorno, salvo que obedezcan a deseo del socio aceptado por la Dirección o que tal período vacacional haya sido fijado, al formular el calendario anual, por decisión del colectivo social.”



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

Aquí no dice que den derecho a ese plus las modificaciones en los periodos vacacionales fijados inicialmente a los socios. Que es lo que la Cooperativa viene haciendo desde 2015. Aquí dice que dan derecho a ese plus las horas de vacaciones desplazadas fuera del período normal del entorno y evidentemente este período ha de ser único, porque no tendría sentido alguno que hubiera varios períodos normales del entorno. Por otro lado, teniendo en cuenta el sentido en el que se usa el término “desplazamiento” en la normativa de referencia, podemos concluir que ese período normal del entorno vendrá establecido en el Calendario Standard y que éste también ha de ser único. Algo que no sucede desde el año 2015, en el que la Cooperativa decidió fijar múltiples “períodos normales del entorno”, múltiples calendarios standard, con el fin de cubrir todo el período vacacional sin coste alguno.

Si al comienzo del año se nos hubiera entregado nuestro calendario junto con el Standard (el que marca ese “período normal” de vacaciones), hubiéramos sabido si teníamos derecho al cobro de ese plus. Al no hacerlo, nos hemos quedado sin cobrar, porque cada uno teníamos nuestro “período normal del entorno”, el que aparecía en nuestro calendario, fuera este el período que fuera.

2. *Normativa sobre Regulación de Calendarios Laborales Desplazado y Móvil, 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”

En el primer párrafo del punto 5, se explica lo que se entiende por colectivamente.

“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.”

En resumen, 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.

Dicho de otra forma, no se tendrá derecho al cobro del plus por desplazamiento vacacional, cuando no haya desplazamiento y se disfruten las vacaciones con la mayoría. Es decir, cuando mis vacaciones sean las habituales, las mayoritarias; o lo que es lo mismo, las marcadas en el Calendario Standard (Estándar: que es lo más habitual o corriente, o que reúne las características comunes a la mayoría).

Por lo tanto, si se quiere aplicar esta normativa, es necesario fijar y dar a conocer el calendario mayoritario (Calendario Standard o calendario de referencia), en el que ha de aparecer ese “período normal del entorno” que ha de ser ÚNICO, no siendo legal el establecimiento de varios Calendarios Standard al año.



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

De este modo, los socios a los que se les aplique el Calendario Standard no tendrán derecho al plus por desplazamiento vacacional, salvo que posteriormente les sean desplazadas las vacaciones; y si se les aplica otro, tendrán derecho al cobro del plus por los días de vacaciones que no coincidan (estén desplazados) respecto de los marcados por el Standard.

A tener en cuenta que si alguien con las vacaciones desplazadas de inicio (Calendario Desplazado), termina disfrutando sus vacaciones en las mismas fechas marcadas en el Calendario Standard, como consecuencia de una modificación posterior (cumpliéndose los plazos de preaviso pertinentes), deja de tener derecho al cobro del plus.

Es decir, el desplazamiento de las vacaciones, al igual que el desplazamiento de los calendarios, es siempre respecto a lo marcado por el Standard. Si se disfrutaron las vacaciones en las mismas fechas marcadas por el Calendario Standard, no hay desplazamiento y no hay derecho al cobro del plus por desplazamiento vacacional y en caso contrario sí hay derecho, salvo que hubiera un desplazamiento generalizado. Como ocurrió este año con las vacaciones de Semana Santa en algunas Cooperativas del Grupo.

Espero haber dejado claro el sentido del término “desplazamiento” en nuestra normativa y que según ella, puede haber desplazamiento vacacional sin modificación de las vacaciones durante el año y modificación de las vacaciones sin que ello suponga un desplazamiento de las mismas.

Al margen de todo esto, comentar que es evidente que el plus por desplazamiento vacacional trata de fomentar el disfrute “colectivo” de las vacaciones (entendiendo por “colectivo” lo que se indica en ese punto 5) y también, que el calendario se elija entre todos y no se imponga. No prohíbe establecer diferentes periodos vacacionales, pero trata de limitarlos estableciendo el pago de ese plus en caso de que se haga.

3. Artículo 56 cuatro b) del R.I.C., en el que se indica cuál es el período estival establecido:
“normalmente, y sin perjuicio de los desplazamientos parciales acordados al formular el calendario anual, se tomarán en su totalidad en el período 1 de julio a 15 de septiembre, y como mínimo quince días naturales ininterrumpidos en el período declarado como de vacaciones en el calendario anual.”

En este artículo, aparte de indicarse cuál el período estival, puede verse que habla de posibles desplazamientos vacacional que se establezcan de inicio.

4. Artículo 1 de la Norma sobre Tarifa de Pluses 2/2013
*“ Horas de vacaciones desplazadas fuera del período normal del entorno, pero dentro del período estival establecido en el artículo 56 Cuatro b) del R.I.C. o coincidentes con épocas de vacaciones escolares tales como Semana Santa y Navidad o con las fiestas Patronales del lugar de residencia, salvo que así hayan sido fijadas al formular el calendario anual por decisión del conjunto de los socios de la Cooperativa: 20%
 Horas de vacaciones desplazadas fuera del período normal del entorno, tomadas en épocas distintas a las señaladas en el párrafo anterior, salvo que así hayan sido fijadas al formular el calendario anual por decisión del conjunto de los socios de la Cooperativa: 40%”*



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

Copio aquí estos dos fragmentos para que se vean los porcentajes del plus del que estamos hablando y porque en estos dos párrafos queda claro que una cosa es el “período normal del entorno” y otra cosa es el “período estival establecido en el artículo 56 Cuatro b) del R.I.C.” y que los desplazamientos vacacionales, a los que se refiere este plus, pueden darse tanto dentro como fuera de ese “período estival” (del 01 de julio al 15 de septiembre) y que únicamente NO se tendría derecho a él, de haber sido fijadas las vacaciones al establecer el calendario anual, por DECISIÓN DEL CONJUNTO DE LOS SOCIOS de la Cooperativa.

Aquí se ve claramente lo que ya he comentado en el punto anterior, que este plus trata de evitar, entre otras cosas, la imposición del calendario o, dicho de otra forma, trata de fomentar su elección DEMOCRÁTICA. Algo que no sucede desde 2015, como quedó demostrado durante el procedimiento arbitral ./2020, con la documentación presentada por la Cooperativa y con la pormenorizada explicación que dio durante la vista D., al respecto del procedimiento seguido para la fijación de los calendarios.

5. Apartado 3.6 Pluses. Vacaciones desplazadas, de la Propuesta de Revisión del Sistema Retributivo del Grupo Coop.

Se propone, aparte de otros cambios, que los calendarios aprobados al comienzo del año no sean acreedores de este plus:

“Todo calendario aprobado a comienzos de año no genera plus.”

Esta propuesta de modificación, vuelve a dejar claro, que según la normativa vigente, los calendarios fijados de inicio pueden traer consigo el derecho al cobro del plus por desplazamiento vacacional. No es necesario que haya modificaciones posteriores de las vacaciones para tener derecho a él.

Para finalizar, remarcar que el desplazamiento vacacional ha de considerarse respecto al CALENDARIO STANDARD, donde ha de aparecer el período normal de vacaciones del entorno y que tras toda la exposición realizada se concluye que este ha de ser ÚNICO.”

Igualmente, se acompañó documental consistente en: Estatutos Sociales de S. COOP (01), Reglamento Interno Cooperativo (02), Normativa sobre Regulación de Calendarios Laborales Desplazado y Móvil del Grupo coop (03), Tarifa de Pluses (04), Artículo 48 del R.I.C. en euskera y castellano (05), Calendarios presentados por S. COOP. en arbitraje anterior (06-11), Escritos intercambiados con el Consejo Rector de F.E. (12-19), Escritos intercambiados con el Consejo General del Grupo Coop (20-25), Librillo con las modificaciones propuestas del Sist. Retributivo (26), Imagen del kiosko (web interna de S. COOP.) (27), Solicitud de las normas laborales al Departamento de Personal (28), Normas para la confección de los Calendarios Laborales de 2020 (29) y Documentación del procedimiento .../2020 (30-36).



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

Por acuerdo del citado de, se dio por formulada la proposición de prueba, y habida cuenta de que tanto la demanda como la documental había sido directamente trasladada por BITARTU, se señaló como fecha de la vista y práctica de la prueba el ... de de 2021, a las ... horas, en el domicilio profesional del árbitro, advirtiéndole, que en la vista, las partes expondrían, por orden, lo que pretendieran y conviniera su derecho, procediéndose a continuación a la práctica de las pruebas que considerándose oportunas y pertinentes así se acordasen, uniéndose al expediente los documentos y que una vez practicadas las mismas, el árbitro concedería la palabra a cada una de las partes para que, de manera verbal y concisa, expusieran sus conclusiones. También, se indicó a la Cooperativa que disponía de un plazo improbable de siete días naturales para señalar las personas que debían de ser citadas por el árbitro a la vista, al objeto de que declarasen en calidad de parte o testigo (artículo 62.1 del Reglamento de Bitartu). Igualmente se indicaba que podían reconvenir mediante escrito siempre que existiese conexión entre sus pretensiones y las que son objeto de la demanda principal, y ello en el plazo de 15 días desde la recepción de la citación y, en todo caso, 10 días antes de la fecha prevista para la vista, no teniéndose por presentado en otro caso.

Respecto a la prueba solicitada por la actora, se admitieron los treinta y seis documentos presentados.

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.

Habida cuenta la incidencia del COVID 19 se **solicitó a las partes** para que se manifesten, en el plazo de una semana, sobre la posibilidad de realizar la vista arbitral por medios telemáticos (..... o plataforma similar).



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

CUARTO.- Que el .. de ... **S. COOP.** presentó escrito acreditando su representación en el procedimiento mediante la letrada del Ilustre Colegio de Abogados de,, según acreditó mediante poder otorgado el ... de ... de 2020, ante el Notario de del Ilustre Colegio del País Vasco, D., número de su protocolo y el ... de remitió correo electrónico aceptando una vista telemática.

El mismo ... por correo electrónico la actora confirmó su correo y aceptó la realización de vista telemática, señalando no estar habituada.

Mediante correo electrónico de .. de de 2021 y en atención a la evolución del COVID, el árbitro transmitió a las partes que la vista se celebraría presencialmente, según había sido convocada.

QUINTO.- Que el de de 2021, en la sede del arbitraje se celebró la vista y práctica de prueba.

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.

Una vez autorizada por los asistentes la grabación de la vista y la demandada acreditó su representación mediante exhibición de poderes originales. Adicionalmente, se reconocieron recíprocamente la representación.

Se intentó la conciliación de las partes, sin éxito.

En primer lugar, se dio la palabra a la actora que pasó a ratificarse en el contenido de la demanda. La cooperativa se opuso a la misma por las razones que constan en el audio y que transcribimos de la minuta presentada las cuestiones jurídicas de normativa interna principales, remitiéndonos en general a lo expuesto y grabado.



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

“En primer lugar comentar que ha sido difícil entender el hilo argumental de la demandante, ya que a lo largo de la demanda mezcla una y otra vez, las distintas normativas que regulan los diferentes calendarios laborales existentes en la cooperativa. Por un lado, tenemos el Reglamento de Régimen Interno (en adelante RIC o Reglamento interne), en el que se regula el calendario estándar y los periodos vacacionales y por otro, la normativa sobre Regulación de calendarios laborales desplazado y móvil del Grupo coop.

El calendario estándar viene regulado en el artículo 48 del reglamento interno:

Artículo 48:

*Uno: **Calendarios standard y desplazado.** El Consejo Rector fijara los criterios generales para la elaboración de los calendarios laborales standard y desplazados. Su concreción en términos de aplicación · practica es **competencia de Gerencia, previa negociación con el Consejo Social.** pudiendo ser delegada en dicho órgano.*

La inhabilitación laboral de los sábados, o de cualquier otro día no festivo, no otorgara a los mismos caracteres de festivo a otros efectos, particularmente para el cómputo de vacaciones.

Los calendarios laborales estándar y desplazados se publicaran, 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.

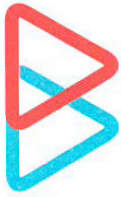
*Como prueba documental, esta parte ha aportado el **Certificado del Director de Recursos Humanos de la Cooperativa**, que ya se aportó en el procedimiento arbitral .../2020, describiendo el procedimiento que se sigue cada año para la elaboración de los calendarios laborales estándar de las personas socias.*

El Consejo Rector de S COOP fija los criterios generales para la elaboración de calendarios en base al documento Lan Egutegia que realiza el Grupo coop 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. Se crea un grupo de trabajo formado por personas miembro del consejo social y representantes de la dirección para elaborar el borrador del calendario que luego se traslada a cada responsable de área productiva para que lo complete atendiendo a las realidades que plantean los clientes y mercados específicos de cada negocio, siempre respetando las directrices dadas por el Grupo coop y Gerencia.

Por último, es Gerencia la que aprueba definitivamente el calendario estándar de cada ejercicio.

*La socia, en su demanda, habla de que hasta el 2015 el calendario estándar o laboral, se elegía democráticamente, pero debemos recordarle que el reglamento interno de la cooperativa establece que la aprobación del calendario estándar es **competencia de la Gerencia previa negociación con el consejo social**, en ningún caso se recoge que debe ser votado por las personas socias.*



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

Por lo tanto, el calendario estándar se aprueba todos los años siguiendo lo que establece la normativa interna.

Respecto de si se aprueba uno o muchos calendarios estándar, este hecho ya fue resuelto por este mismo arbitro en el Laudo dictado en el procedimiento arbitral 2/2020.

El calendario estándar aprobado todos los años por la cooperativa equivale al calendario laboral que otras empresas no cooperativas establecen y que algún caso incluso se publica en los boletines oficiales. Estamos hablando de un calendario formado por varias pestañas pero que forman un solo calendario estándar o laboral.

A mayor abundamiento, el artículo 48 del ric no define la forma del calendario estándar, lo (único que establece es su contenido mínimo, que es el horario de trabajo y la distribución de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles, a tenor todo ella de la jornada máxima legal. Por lo tanto que el calendario estándar tenga una forma u otra es decisión de la gerencia.

Esta parte no entiende la diferenciación que la socia realiza de los calendarios anteriores y posteriores al 2015, ya que tal y como se puede apreciar realizando una simple comparativa de los mismos, son idénticos.

Esta parte ya ha aportado calendarios anteriores al 2015 y tanto la socia como el árbitro lo podrán comprobar.

Aclarado este tema, pasemos a analizar cómo se establecen los periodos vacacionales en la cooperativa.

La regulación de las vacaciones viene definida en el artículo 56 del Reglamento interno de la Cooperativa.

"Artículo 56: Vacaciones Anuales

Cuatro. Los periodos de disfrute de las vacaciones se fijaron con arreglo a las siguientes reglas:

a) **se tendrán en cuenta las necesidades derivadas de las obligaciones asumidas por la Cooperativa como empresa:**

b) *normalmente, y sin perjuicio de los desplazamientos parciales acordados a/ formular el calendario anual, se tomaron en su totalidad en el periodo 1 de julio a 15 de septiembre, y como mínimo quince días naturales ininterrumpidos en el periodo declarado como de vacaciones en el calendario anual. En caso de fuerza mayor, o necesidades perentorias, los días restantes se disfrutarán preferentemente en época de vacación escolar, tales como Semana Santa, Navidad o Fiestas Patronales;*

Es evidente que la norma no establece que deba haber un único periodo vacacional para todas las personas socias trabajadoras de la cooperativa. Todo lo contrario, el primer criterio a tener en cuenta para su establecimiento son las necesidades derivadas de las obligaciones asumidas por la cooperativa, necesidades que impiden parar la producción de la mayoría de las



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

áreas productivas a lo largo del año, lo que obliga a crear turnos de vacaciones dentro del periodo vacacional que delimita el propio artículo, del 1 de julio al 15 de septiembre.

La socia se confunde a la hora de transcribir en la demanda la normativa aplicable en relación a las vacaciones. Ella interpreta **que han de aplicarse las disposiciones comunes de la normativa de calendarios desplazado y móvil, pero nada más lejos de la realidad. Dicha normativa solo se aplica en el caso de que la cooperativa apruebe un calendario desplazado o móvil, que nada tienen que ver con el calendario estándar que se aprueba cada año.**

La socia insiste en su escrito en el hecho de que toda la plantilla no tenga el mismo periodo vacacional equivale a la existencia de desplazamientos vacacionales, pero se confunde. Los desplazamientos vacacionales solo se dan cuando la cooperativa aprueba calendarios desplazados o móviles y la aplicación de dichos calendarios obliga a desplazar las vacaciones establecidas en el calendario estándar dado a conocer a principios del año.

La Norma de Tarifa de Pluses también utiliza el término "vacaciones desplazadas" para definir el supuesto en el que se cobra el plus correspondiente. Esto es, solo se cobra el plus recogido en el artículo 1 de la Norma de Tarifa de Pluses en el caso de que se desplacen las vacaciones como consecuencia de la aplicación de los calendarios desplazado o móvil, solo en esos casos.

Debemos volver a insistir en el hecho de que la socia confunde las diferentes normativas. Cada calendario se rige por su propia normativa, en el caso del calendario estándar debemos estar a lo que se establece en el reglamento interno de la cooperativa, en concreto los artículos 48 y 56.

Por lo tanto, en lo que a las **pretensiones planteadas** por la socia se refiere:

Que se declare ilegal, en base a la regulación de la cooperativa, el establecimiento de más de un calendario estándar al año.

Ya hemos aclarado que el calendario estándar se aprueba cada año siguiendo la regulación del artículo 48 del reglamento interno. Lo aprueba gerencia previa negociación con el consejo social. En cuanto a la forma que debe tener el calendario estándar, lo único que se establece es su contenido mínimo: el horario de trabajo y la distribución de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles, en base a la jornada anual.

El calendario estándar aprobado todos los años por la cooperativa equivale al calendario laboral que otras empresas no cooperativas establecen. Estamos hablando de un calendario formado por varias pestañas pero que forman un solo calendario estándar o laboral. De manera alguna contradice este tipo de calendario lo recogido en el artículo 48 de RIC.

Que se obligue a la Cooperativa a fijar un único Calendario estándar al año, cuyas vacaciones sean declaradas las normales del entorno y en base a ellas se considere si hay o no desplazamiento vacacional y derecho al cobro del plus.



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

Vamos por partes, ya que en una sola frase mezcla términos que ya han sido aclarados con anterioridad, además de añadir alguno nuevo.

En cuando a la obligación de la cooperativa de fijar un único calendario estándar, no nos vamos a repetir, ya que ya ha sido sobradamente aclarado. La fijación de las vacaciones se hace en base a lo regulado en el artículo 56 del RIC. Las normas laborales anuales definen la cantidad de días que formaran el periodo vacacional. Por ejemplo, en las normas laborales de 2020 aportadas por la socia al presente procedimiento (documento n029), establecen que en el 2020 tendrán una duración de 30 días naturales, de los cuales 26 deberán ser laborales, incluidos en este concepto los 4 sábados. Además añade, que su disfrute se ajustara a lo regulado en el artículo 56 del RIC.

Ella significa que para su concreción se tendrán en cuenta las necesidades derivadas de las obligaciones asumidas por la Cooperativa como empresa y que, se tomaran en su totalidad en el periodo 1 de julio a 15 de septiembre, y como mínima quince días naturales ininterrumpidos.

Insistimos en que la normativa no establece que deba definirse un único periodo vacacional, disfrutado por toda la plantilla de la cooperativa a la vez. Todo lo contrario, el primer criterio recogido en el artículo 56 del RIC precisamente esta para dar cobertura a las necesidades productivas de cada negocio o unidad productiva, lo que equivale a no parar la producción de la empresa durante la época estival.

En cuanto al termino "periodo vacacional del entorno", la misma se define como el periodo vacacional o festivo de referencia de cada pueblo o ciudad en el que se sitúa cada centro de trabajo de las cooperativas del Grupo coop. No vienen definidas una a una ya que el grupo coop tiene centros de trabajo repartidos por toda la geografía vasca, incluso en comunidades autónomas colindantes. Reflejo de ella es la larga lista de fiestas locales que se recoge en el ya mencionado documento Normas Laborales 2020.

En el caso concreto de S COOP sito en el barrio san Andrés de, en el que presta servicios la socia, el periodo vacacional del entorno es la semana de San Juan. Esto quiere decir que al periodo vacacional definido en el artículo 56 del RIC, el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, se le añade la semana de San Juan para que las personas trabajadoras de la cooperativa puedan disfrutar sus vacaciones. Hay muchas personas socias que aprovechan esa semana para salir fuera. Esto supone una ampliación y no una limitación de un derecho.

En lo que se refiere al desplazamiento vacacional y el cobra del plus correspondiente, ya ha quedado claro que para ella es necesario que la cooperativa apruebe un calendario desplazado o móvil y que su aplicación conlleve el desplazamiento del periodo vacacional establecido en el calendario estándar. Cuando se ha dado el caso, la cooperativa ha abonado dicho plus, sin necesidad de que las personas socias lo soliciten.

La propia demandante admitió en el procedimiento arbitral ./2020 que cuando se le han desplazado las vacaciones en los términos descritos, se le he abonado el correspondiente plus.



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

Que se requiera a la cooperativa para que establezca y dé a conocer anualmente a todos los socios, el periodo de vacaciones normal del entorno. Es decir, el periodo en base al cual se determina el derecho al cobro del plus. Debiendo ser este claramente definido (fechas concretas) y abarcar el mismo número de días (en cantidad) que los que se fijen para las vacaciones del año del que se trate.

Es una frase difícil de entender, no queda claro que es lo que realmente solicita. Pero volvemos a repetir que la cooperativa da a conocer todos los años a todas las personas socias el periodo vacacional de cada una de ellas, definiendo tanto las fechas como los días concretos, en base a lo establecido tanto en el artículo 56 del RIC como en las normas laborales anuales.

Por todo ello, no cabe sino desestimar íntegramente las pretensiones de la socia”

Expresamente y de forma argumentada en jurisprudencia del Tribunal Supremo solicitó la condena en costas de la actora.

Por la cooperativa se presentaron dos documentos (certificado del Director de Recursos Humanos sobre como se elaboran los calendarios y calendario de 2014).

Transcribimos parcialmente el certificado por su interés para comprender el procedimiento de elaboración de los calendarios laborales estándar según el demandado:

“1. Que para la elaboración y aprobación de los calendarios anuales estándar de la Cooperativa se aplica lo establecido en el artículo 48 del Reglamento de Régimen Interno de S. Coop.

2. Que el procedimiento concreto que se sigue para la oprobación de los calendarios es el siguiente:

1. 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 Coop cada año hacia Octubre con los aspectos generales que se deben tener en cuenta para la realización de los calendarios,

- > Horas de trabajo
- > Días festivos
- Puentes
- > Vacaciones
- > Días opcionales
- > Jornadas

2. A partir de lo transmitido por el Consejo Rector, Gerencia pone en marcha el proceso de realización de calendarios bajo la coordinación del Departamento de Personal.



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

3. Coordinado por Personal, en primer lugar se definen junto con los responsables de las áreas productivas (dirección, jefaturas) los calendarios de las diferentes secciones productivas, atendiendo a las necesidades que plantean los clientes y mercados específicos de cada negocio, siempre respetando las directrices dadas por el Consejo Rector y Gerencia. En esta fase se definen los diferentes calendarios de cada sección para todos los turnos de trabajo de cada una de ellas.

4. La Dirección de Recursos Humanos y la Dirección Industrial presentan estos calendarios a la Permanente del Consejo Social. Se explican los calendarios y se les pide que emitan dictamen sobre los mismos, una vez que hayan consultado a los miembros del Consejo Social.

5. Se recogen las sugerencias recibidas desde de la Permanente del Consejo Social tras sus consultas y en la medida de lo posible se incorporan a los calendarios.

6. Definidos los calendarios definitivos de las diferentes secciones productivas, los responsables de cada departamento definen los calendarios para cada una de las personas socias, atendiendo a la cobertura que pudieran necesitar las áreas productivas y clientes. En este punto, lo que se define principalmente son los periodos vacacionales.

7. Por último, se presentan los calendarios a Gerencia para su aprobación final. Una vez aprobados, se publican y comunican a toda la platilla de personas socias de la Cooperativa”

Ningún documento fue impugnado por ninguna de las partes, sin perjuicio de su valoración en conclusiones

Practicadas todas las pruebas, se dio a las partes la palabra para que formularsen sus conclusiones que constan en la grabación.

SEXTO.- 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

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.



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

Debemos así analizar a continuación las **pretensiones** de la actora, contenidas en su escrito de demanda:

“Primera.- Que se declare ilegal, en base a nuestra reglamentación, el establecimiento de más de un Calendario Estándar al año.

Segunda.- Que se obligue a la Cooperativa a fijar un único Calendario Standard al año, cuyas vacaciones sean declaradas las normales del entorno y en base a ellas se considere si hay o no desplazamiento vacacional y derecho al cobro del plus.

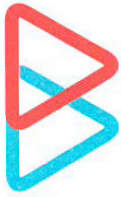
Tercero.- Que en caso de no ser aceptada mi pretensión anterior por algún motivo, se requiera a la cooperativa para que establezca y dé a conocer anualmente todos los socios, “el periodo de vacaciones normal del entorno”. Es decir, el periodo en base al cual se determina el derecho al cobro del plus. Debiendo ser este claramente definido (fechas concretas) y abarcar el mismo número de días (en cantidad) que los que se fijen para las vacaciones del año del que se trate.”

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.- Sobre la primera de las pretensiones:

La actora presenta su reclamación sin letrado que la asista, según lo que ella entiende correcto.



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

No se cita precepto legal infringido alguno y la referencia se hace a una presunta vulneración de su RIC que llevaría a la ilegalidad de establecer más de un calendario estándar.

Ni se ha admitido la existencia de más de un calendario estándar, ni se ha probado tal cosa. Como se indicó en el arbitraje ../2020 entre las mismas partes los calendarios aportados por la cooperativa como tal (docs. 6 a 11 de la actora y 2 de la cooperativa) son un calendario y no muchos como pretende la actora.

Su interpretación, recogida literalmente en la parte expositiva de este laudo, no puede compartirse.

En este punto debemos recordar, adicionalmente, que el artículo 101 del mismo establece (doc. 1 de la actora):

“ARTÍCULO 101. INTERPRETACIÓN / OMISIONES

Uno. *En último término, la interpretación del presente Reglamento es competencia del Consejo General del Grupo Coop.*

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

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.”

Facultades que deben analizarse junto a lo señalado en el artículo 33.2 v) de los Estatutos Sociales de la demandada (doc. 1 de la actora)

“Resolver las dudas que se susciten sobre la interpretación de estos Estatutos, dando cuenta a la Asamblea General que primero se celebre”.

Y el artículo 30 de la Normativa sobre regulación de calendarios laborales desplazados y móvil, Grupo Coop:

“30) Interpretación y omisiones

Es facultad última del Consejo General la interpretación de este articulado en casos de dudas, así como la suplencia de omisiones que pudieran surgir en su aplicación, sin perjuicio de la facultad ordinaria de interpretación de los Consejos Rectores de cada Cooperativa.”



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

Y añadiéndose las obligaciones derivadas de los compromisos de integración cooperativa dentro del Grupo Coop en cuanto delegación de competencias de la cooperativa integrada al Grupo.

Artículos que resultarían relevantes si existiera alguna duda interpretativa sobre el articulado relativo a la pretensión, cosa que en el presente procedimiento no existe, con lo que ni tan siquiera sería necesario acudir a ellos.

Igualmente debe señalarse que el procedimiento arbitral no supone una suplantación de las facultades de auto organización y gestión de la cooperativa sino un sistema de resolución de conflictos reales en la cooperativa, debiendo servir, en casos como el presente, de garantía de los derechos del socio impugnante, pero no convertirse en lugar en el este venga a intentar refrendar la validez de su interpretación normativa.

Establecido lo anterior y oídas las partes no se aprecia motivo alguno para declarar ilegal, ni contrario al RIC, en lo alegado, el sistema utilizado para elaborar el Calendario Estándar anual, ni por existentes varios calendarios estándar.

En este punto podemos indicar, adicionalmente, que si hipotéticamente, como manifiesta la actora hubiera contradicciones entre plurales y singulares, en las distintas versiones idiomáticas de la normativa, y sin perjuicio de su recomendable revisión, corresponde a los órganos de la cooperativa designados en la normativa señalada en este motivo, o a los que haya delegado dentro del proceso de integración cooperativa, su interpretación, sin que este árbitro encuentre lo realizado por como contrario a dichos artículos.

Por todo ello, la pretensión debe ser desestimada.

TERCERA.- Sobre la segunda pretensión:



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

En atención a lo antes señalado y oída la interpretación de la cooperativa sobre su normativa debe rechazarse la segunda pretensión. Existe un calendario elaborado conforme a la normativa interpretada en la forma transcrita en la parte expositiva.

La actora puede discrepar de dicha interpretación, pero no imponer su criterio ni pretender que este arbitro sustituya la voluntad de la cooperativa manifestada en su normativa y canalizada a través de sus órganos de representación. Lo acreditado en el procedimiento como actuado no se entiende incorrecto.

Criterios como “vacaciones sean declaradas las normales del entorno”, que ni la actora ha sido capaz de precisar durante la vista, escapan a la interpretación de la normativa, resultando por tanto innecesario pronunciarse sobre la pretensión de si tras ello “hay o no desplazamiento vacacional y derecho al cobro del plus”.

Habrà tal desplazamiento y tal derecho en los casos que la propia normativa contempla.

CUARTO.- Sobre la tercera pretensión.

Debe igualmente rechazarse por los motivos antes expuestos, sobre los que adicionalmente podemos indicar:

- Que en este procedimiento, la actora sólo puede pretender el ejercicio de derechos individuales al no tener representación de ningún otro socio.
- Que se han acreditado los calendarios estándar con la información que la normativa interna exige, habiéndose aportado por la actora los de 2015 a 2020 y por la cooperativa el de 2014.

QUINTO.- Sobre las costas



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOPERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

Este es el punto del arbitraje que plantea mayor dificultad, por cuanto que este procedimiento proviene según indica la actora, en los hechos de su escrito, de otro anterior y vuelve a plantear, de forma a nuestro juicio “poco jurídica”, cuestiones que podía y que, conforme a su solicitud aclaración del anterior laudo .../2020 (doc. 32 y 36 de la actora), parece quería plantear y no planteó por impericia. La cuestión es aún más difícil cuando en la vista se hace ya referencia a un nuevo arbitraje para poder subsanar otras cuestiones detectadas durante la misma.

BITARTU se configura como un servicio público dirigido a solucionar problemas reales en el ámbito cooperativo, asumiendo los gastos de la propia administración del arbitraje y, por lo general, siendo escasos, estadísticamente, los supuestos en los que se imponen las costas a una de las partes.

La actora puede asistir sin abogado y, al regimos por el principio de justicia rogada, tiene derecho a plantar sus cuestiones en la forma y en el tiempo que estime convenientes, pero no a ir, sumando procedimientos para ir subsanando problemas de su poca pericia en la redacción de sus pretensiones. Cuando esto sucede y las pretensiones son desestimadas una tras otra, se plantea si existe un abuso del carácter gratuito de la institución que debe ser modulado mediante la imposición de las costas generadas.

No obstante, considerando el desarrollo de la Vista y creyendo que la actora está firmemente convencida de la justicia de su pretensión, y que no la mueve la mala fe o el abuso de derecho, me inclino **de forma excepcional** porque, en este procedimiento concreto, no se establezca 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:



Bitartu

SERVICIO VASCO DE
ARBITRAJE COOPERATIVO
KOOERATIBEN ARBITRAJEKO
EUSKAL ZERBITZUA

RESOLUCION

SE DESESTIMAN la totalidad de las pretensiones de **D^a SOCIA** contra S. COOP. por los motivos indicados.

En cuanto a las **costas**, 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 uno por el anverso (... páginas).

Fdo.

Árbitro de BITARTU, Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo