

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

- 1268** *Resolución de 15 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral dictado en el conflicto sobre la interpretación del artículo 31 del IV Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías.*

Visto el contenido del laudo arbitral, de fecha 30 de noviembre de 2009, dictado por don Alfredo Montoya Melgar, en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje en el conflicto que versa sobre la interpretación que ha de darse en Derecho al artículo 31 (rubricado como «Quebranto de moneda») del IV Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (BOE de 5-9-2009) (código de Convenio número 9900075), y del que han sido parte, de un lado, la Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT, y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO., y de otro, la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Loterías (FENAPAL) y la Agrupación Nacional de Asociaciones Provinciales de administraciones de loterías (ANAPAL), y de conformidad con lo establecido en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 22.1 del IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado laudo arbitral en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de enero de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

LAUDO ARBITRAL DICTADO EN EL CONFLICTO SOBRE LA INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 31 DEL IV CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE ÁMBITO ESTATAL DE LAS ADMINISTRACIONES DE LOTERÍAS

En Madrid a 30 de noviembre de 2009, Alfredo Montoya Melgar, Catedrático emérito de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense, actuando como árbitro designado por las partes en conflicto —de un lado, la Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la UGT, y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO., y de otro, la Federación Nacional de Asociaciones Profesionales de Administradores de Lotería (FENAPAL) y la Agrupación Nacional de Asociaciones Provinciales de administraciones de loterías (ANAPAL)—, conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 30 de octubre 2009, en el marco de las previsiones del IV Acuerdo Interconfederal sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC IV), publicado en el BOE de 14 de marzo de 2009, ha dictado el siguiente laudo arbitral.

I. Antecedentes

1.º El 30 de octubre de 2009 tuvo entrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje escrito de solicitud de procedimiento de arbitraje, instado por las referidas partes, y cuyo objeto es «la controversia suscitada ante la Comisión Paritaria sobre el alcance e interpretación del quebranto de moneda regulado en el Convenio Colectivo

estatal de administraciones de lotería vigente, en concreto sobre si se producen faltantes superiores al quebranto, que cantidad se retira al trabajador que percibe el mismo, y sobre su cuantía cuando el contrato es a tiempo parcial».

2.º En el referido escrito de solicitud proponen las partes un arbitraje de derecho que resuelva el conflicto colectivo de interpretación y/o aplicación existente entre ellas, designan como árbitro a quien suscribe, y formulan declaración de mutuo reconocimiento de la representación con que actúan y la capacidad para obligarse, así como su decisión de someterse voluntariamente al arbitraje instado, reconociendo el carácter de obligado cumplimiento de la resolución arbitral que recaiga.

3.º Las partes adjuntan a su escrito de solicitud copia del acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal de Administraciones de Loterías, cuyo acuerdo segundo dice así: «En relación a la consulta planteada por el sindicato de UGT en Coruña, sobre el quebranto de moneda regulado en el convenio, en concreto sobre si se producen faltantes superiores al quebranto, que cantidad se retira al trabajador que sufre el mismo, y sobre su cuantía cuando el contrato es a tiempo parcial. Tras un debate que deja en evidencia posturas y criterios diferentes sobre las cuestiones planteadas, se acuerda instar proceso de arbitraje ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), con objeto de que sea dictado laudo de obligado cumplimiento que dirima el conflicto. El nombramiento del árbitro se producirá de mutuo acuerdo entre las partes ante el propio SIMA».

4.º El árbitro designado citó a las partes para celebrar un trámite de audiencia, que tuvo lugar en la sede del SIMA el 12 de noviembre de 2009. Las partes respondieron a las preguntas planteadas por el árbitro y expresaron las consideraciones que tuvieron a bien, siendo emplazadas por el árbitro para remitir alegaciones por escrito y en detalle en el plazo de cinco días hábiles. En el citado trámite de audiencia se acordó que el plazo propuesto por las partes de 15 días hábiles para el dictado del laudo arbitral comenzara a computarse a partir de la recepción por el árbitro de los referidos escritos de alegaciones.

5.º Las partes formularon sus alegaciones, en sendos escritos, uno conjunto de los sindicatos afectados y otro también conjunto de las organizaciones empresariales implicadas; escritos que remitieron al árbitro en forma y plazo, y que se han unido al expediente del presente procedimiento.

II. Fundamentos jurídicos

1.º El conflicto sometido al presente arbitraje versa sobre la interpretación que ha de darse en Derecho al artículo 31 (rubricado como «Quebranto de moneda») del IV Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (BOE de 5 de septiembre de 2009).

Dicho artículo dispone lo siguiente:

«Los Administradores podrán establecer en concepto de quebranto de moneda, el pago de una cantidad fija mensual de 77,45 euros, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Estos complementos no se percibirán por aquellos trabajadores que no desempeñen funciones de cobros y pagos.
- b) En caso de que mensualmente no se produzcan quebrantos, la cantidad señalada se cobrará íntegra. En caso contrario, el trabajador abonará el total del quebranto o falta.»

2.º El conflicto sometido a arbitraje consta de dos cuestiones litigiosas, a saber:

- a) En el supuesto de que se produjeran «faltantes» que excedieran la cuantía del plus por quebranto de moneda, a qué cantidad alcanzaría la responsabilidad del trabajador, y
- b) En el supuesto de que el contrato de trabajo fuera a tiempo parcial, qué cuantía habría de asignarse al plus por quebranto de moneda.

A) Primera cuestión litigiosa: la responsabilidad económica del trabajador en el supuesto de que se produjeran «faltantes» que excedieran de la cuantía del plus por quebranto de moneda.

1. El artículo 31 del Convenio estatal de administraciones de loterías regula una condición económica a favor de los trabajadores que ejercen funciones de cobro y pago, a la que da la denominación de «quebranto de moneda»; una partida ésta cuyo establecimiento se deja a la libre decisión unilateral de los Administradores de loterías («Los Administradores podrán establecer...», etc.).

El complemento o plus por quebranto de moneda se configura tradicionalmente como una percepción de naturaleza extrasalarial, de carácter indemnizatorio y no retributivo, ya que no tiene por finalidad la contraprestación del trabajo realizado, sino la compensación de determinados perjuicios producidos en el curso de la prestación laboral. En efecto, el referido complemento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, no tiene la consideración de salario sino que forma parte de las «indemnizaciones y suplidos» extrasalariales a los que alude dicho precepto. Tal naturaleza extrasalarial es la que atribuye a la figura la clásica STS de 4 de noviembre de 1994 (Ar. 8591), seguida por numerosa doctrina de Tribunales Superiores de Justicia, que considera que «el quebranto de moneda es un concepto económico de pago ordenado a compensar los riesgos y, en su caso, perjuicios derivados de la realización de operaciones con dinero, como pueden ser, entre otros, los errores en cobros y pagos o las pérdidas involuntarias».

La razón de ser de esta indemnización es, pues, el propósito de que el trabajador no responda con su patrimonio de los perjuicios económicos que sus errores en los cobros y pagos pueden producir a la empresa; errores y cobros prácticamente inevitables aunque el trabajador realice su prestación con diligencia, pues el número de operaciones y la necesidad de que éstas se realicen con la mayor brevedad posible son circunstancias que forzosamente provocan un determinado «quantum» de error.

La práctica del plus por quebranto de moneda no garantiza necesariamente al trabajador afectado el pago por la empresa de una suma igual al «quebranto» o «faltante» en que aquél haya incurrido, sino de una cantidad máxima de carácter fijo. Lo que la institución del quebranto de moneda persigue es que la empresa abone el importe de la merma patrimonial padecida, con lo cual sería la empresa la que asumiría en último término, hasta el límite fijado al plus, el correspondiente riesgo. El plus por quebranto de moneda, en resumen, tiene la finalidad de que la empresa compense al trabajador por los daños económicos, hasta cierto límite, que se le pueden derivar a consecuencia de los errores cometidos en las operaciones materiales de pagos y cobros.

2. La institución que regula con el nombre de «quebranto de moneda» el artículo 31 del Convenio estatal de administraciones de loterías presenta una indudable singularidad, ya que tiene por finalidad expresa no sólo la de compensar al trabajador por los quebrantos padecidos en sus funciones de cobros y pagos, sino también la de premiar al trabajador que durante el mes de referencia no incurre en tales quebrantos, lo cual aproxima la figura a los complementos (salariales) en función del trabajo realizado previstos en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores. El tenor del artículo 31.b) del Convenio es claro al respecto: «En caso de que mensualmente no se produzcan quebrantos, la cantidad señalada (77,45 euros) se cobrará íntegra». Por lo pronto, lo que el artículo 31 del Convenio está regulando es un incentivo a la diligencia o premio a la calidad en el trabajo: si el empleado no incurre en errores determinantes de quebranto tendrá derecho al plus, y en caso contrario correrán a su cargo las consecuencias económicas de esos errores (como el precepto dice: «En caso contrario, el trabajador abonará el total del quebranto o falta»). El hecho de que el plus de quebranto de moneda venga a «retribuir la prestación de los servicios laborales en unas determinadas condiciones» explica que la STSJ de Andalucía, Málaga, de 16 de junio de 2005 (Rec. 547/2005), invocada en sus alegaciones por la parte empresarial, atribuya «naturaleza salarial» al referido plus. No obstante, éste tiene también, en su regulación por el Convenio aplicable al caso, como se verá en breve, una función de garantía frente al quebranto de moneda, lo que justifica asimismo su integración dentro del concepto de las indemnizaciones y suplidos extrasalariales. El propio escrito de alegaciones de la parte empresarial reconoce la entidad dual del plus de quebranto, cuando lo califica como «indemnización resarcitoria» y al tiempo admite su «naturaleza salarial».

3. El artículo 31.b) del Convenio prevé, simplistamente, dos situaciones posibles: a) Que no exista quebranto de moneda, en cuyo caso el trabajador cobrará íntegramente el

complemento (aspecto salarial de éste); y b) que sí se produzca tal quebranto de moneda, en cuyo caso el trabajador responderá de la totalidad de éste (aspecto indemnizatorio del complemento).

Decimos que la regulación del Convenio es simplista porque en la segunda de las situaciones descritas –producción de quebranto dentro de un determinado mes–, el artículo 31.b) del Convenio se limita a decir escuetamente que «el trabajador abonará el total del quebranto o falta», sin tener en cuenta que puede darse una doble posibilidad: que el faltante no sobrepase el límite del plus (los 77,45 euros al mes) o que supere dicha cantidad mensual (sea ésta el importe anual del complemento de quebranto, o una suma incluso superior).

a) El primer supuesto no ofrece dudas interpretativas. Cuando se produce quebranto y éste no supera los 77,45 euros al mes, el trabajador pierde, en parte o en todo, en el correspondiente mes el derecho a la prima o premio de diligencia, debiendo reintegrar a la empresa el importe del quebranto (la cantidad en la que se cifrase el faltante, hasta el máximo de 77,45 euros). Cuando el Convenio dice que el trabajador «abonará el total del quebranto o falta» no puede entenderse en el caso examinado (quebranto de hasta 77,45 euros) que además de perder el derecho al complemento venga obligado a abonar –ya con cargo a su patrimonio– el importe total (anual o superior al año) de la falta. Es evidente que esta última interpretación supondría una doble penalización del trabajador, un «bis in ídem» jurídicamente improcedente: pérdida del plus y además deber de indemnizar.

Es más, el hecho de que el quebranto sólo determine la pérdida del plus o premio es acorde con la naturaleza híbrida o mixta de éste, a saber, premio al trabajador por su diligencia, pero también garantía de que, hasta el límite de los 77,45 euros mensuales, la falta será asumida exclusivamente con cargo al plus de quebranto de moneda, de manera que su cuantía se verá mermada en la de la falta. Lógicamente, en caso de que el faltante alcance en un mes los 77,45 euros, el trabajador perderá el derecho al plus en su integridad.

b) El segundo supuesto es el que da lugar al conflicto que enfrenta a las partes del presente procedimiento arbitral: cuando se produzcan quebrantos en las operaciones de cobro y pago cuyo importe exceda de la cifra de los referidos 77,45 euros al mes. Una interpretación literal del artículo 31.b) del Convenio podría llevar a la conclusión de que en tal caso todo quebranto de moneda debe ser asumido por el trabajador en lo que supere tal cifra económica. La parte empresarial actuante en este procedimiento propone, además, que cuando el importe del quebranto supere la cuantía mensual del complemento se proceda al cómputo anual del plus a fin de que las cantidades devengadas por el trabajador en los meses de escasas faltas pudieran compensar los faltantes de otros meses.

Esa propuesta de cómputo anual, que no deja de ser razonable considerada en abstracto, no encaja sin embargo en la regulación contenida en el Convenio. Como avisadamente reconoce en el escrito de alegaciones la organización FENAPAL, la redacción actual del artículo 31 del Convenio «puede limitar el alcance de las interpretaciones propuestas». En efecto, y siendo éste un arbitraje de Derecho y no de equidad, el texto de la norma interpretada es vinculante, con independencia de que pudiera o no ser mejorable en una negociación futura. Y el texto del artículo 31 del Convenio es terminante en cuanto a que el plus de quebranto de moneda es una «cantidad fija mensual», que como tal se computa «mensualmente»; expresiones ambas que utiliza literalmente el precepto. Por el contrario, en los «términos concretamente pactados» (por utilizar la expresión del escrito de alegaciones de la parte empresarial) no hay referencia alguna a una posible técnica de compensación anual o intermensual, que en modo alguno puede presumir el intérprete.

Encuadrando jurídicamente el caso controvertido, hay que partir de que todo trabajador (y por tanto, también todo trabajador dedicado a cobros y pagos en las administraciones de loterías) tiene el deber de cumplir las obligaciones propias de su puesto de trabajo «de conformidad a las reglas de la buena fe y la diligencia» [artículo 5.a) del Estatuto de los Trabajadores; también, artículo 20.2 del propio Estatuto]. Ciertamente, la vulneración de ese deber de diligencia puede causar a la empresa daños y perjuicios, que, si fueran imputables a dolo o negligencia, darían lugar a la correspondiente indemnización a cargo del trabajador, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.101 del Código Civil.

El eje de la cuestión debatida consiste en determinar si el quebranto o faltante ocasionado por el trabajador en el desempeño de sus tareas de cobro y pago, y no cubierto por la garantía del plus de los 77,45 euros por exceder de esta suma, ha de ser soportado económicamente en todo caso por el propio trabajador, sobre el que pesaría la obligación de indemnizar por su importe a la empresa.

Mientras que el descuadre no superior a 77,45 euros se imputa de un modo general y automático al complemento por quebranto, sin necesidad de entrar a indagar las circunstancias específicas de la pérdida, al estar ésta tasada y ser relativamente módica, los faltantes de superior cuantía (cuantía que, obviamente, puede ser muy elevada) plantean la necesidad de valorar jurídicamente en cada caso el incumplimiento del trabajador, pues de ello derivará el alcance de su posible responsabilidad frente al Administrador de loterías.

Queda fuera de duda que los quebrantos dolosos son generadores de responsabilidad indemnizatoria (artículo 1.102 del Código Civil), y pueden serlo incluso de responsabilidad penal, además de constituir falta merecedora de sanción empresarial que puede llegar al despido (artículos 58 y 54.2.d y e del Estatuto de los Trabajadores). Es obvio que esos faltantes y descuadres deberán ser asumidos íntegramente por el trabajador que los haya cometido, en cuanto responsable contractual de ellos.

Menos terminante es la respuesta que puede darse al caso de los quebrantos debidos a mera culpa o negligencia. De entrada, el artículo 1.303 del Código Civil, después de declarar la exigibilidad de la responsabilidad que proceda de negligencia, matiza que tal responsabilidad «podrá moderarse por los Tribunales según los casos». Ciertamente, y como ya vimos, el Estatuto de los Trabajadores configura una obligación de diligencia del trabajador; ahora bien, el alcance de esa obligación ha de ser también matizado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.104 del Código Civil cuando dice que «la culpa o negligencia del deudor consiste en la omisión de aquella diligencia que exija la naturaleza de la obligación y corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar».

La naturaleza de la obligación del trabajador de una Administración de Lotería conlleva, dado el volumen de operaciones y la rapidez en que éstas han de ser desarrolladas sobre todo en determinados momentos o períodos, el riesgo de cometer errores en el cobro y pago de cantidades y efectos. Que ese riesgo es posible, probable y hasta inevitable lo demuestra la propia creación de la figura del plus de quebranto de moneda, existente en éste y otros muchos sectores productivos (comercio, banca, transportes, correos, etc.). Lo que en realidad hace el artículo 31 del Convenio es establecer la regla, clara, simple y de alcance general, de que hasta la cifra de 77,45 euros al mes, los descuadres de caja son asumibles con cargo al plus de quebranto y no constituyen falta disciplinaria del trabajador.

En la cuantía en que el descuadre de caja supere durante un mes la cantidad de los 77,45 euros, no estará cubierto por el plus de quebranto de moneda, no quedando más opción que la asunción de la responsabilidad por el trabajador o por la empresa. En este punto, la interpretación del artículo 31.b) del Convenio no puede prescindir de un principio básico del Derecho del Trabajo como es el de la asunción por el empresario de los riesgos de la prestación laboral; un principio aplicado por cierto, como recuerda la parte sindical en su escrito de alegaciones, en la reciente STS de 27 de febrero de 2009 (Rec. 142/2007), recaída en un caso de quebranto de moneda. Tal principio, junto con el de apropiación «ab initio» de la utilidad patrimonial del trabajo por el empresario, constituye la esencia de la idea de «ajenidad», que sumada a la de dependencia es el rasgo distintivo y definidor del trabajo regulado por el Estatuto de los Trabajadores (artículo 1.1) y determinante de la aplicación de la legislación laboral en su conjunto. Quiere esto decir que cuando el trabajador que desempeña funciones de cobro y pago incurra en quebranto de moneda que supere la citada suma de 77,45 euros, la imputación de la correspondiente responsabilidad a él o a la empresa dependerá de la valoración jurídica que merezca la conducta del trabajador. Así, siempre que los errores causantes del quebranto se encuentren dentro del margen acostumbrado de tolerancia social y dentro de la diligencia media exigible en la categoría o grupo profesional del trabajador, las cantidades derivadas del quebranto (superiores a los 77,45 euros) no deberán ser asumidas por el trabajador, pues ello equivaldría a hacer pesar sobre él el riesgo y ventura de las operaciones, lo que es radicalmente opuesto, como hemos dicho, a la esencia del contrato de trabajo. Dicho de otro modo, cabría hablar aquí de una «negligencia

profesional» justificada, similar a la «imprudencia profesional» que acoge el artículo 115.5.a) de la Ley General de la Seguridad Social (RDLg 1/1994) para disponer que su presencia no excluye la existencia de accidente de trabajo; recuérdese el concepto de esa imprudencia profesional: la que es «consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira». Si a esas circunstancias se les añade el número de operaciones y el apremio en el trabajo, no habrá ninguna dificultad en admitir la figura de esa «negligencia profesional» prácticamente inevitable.

El anterior razonamiento supone que, lejos de poder fijarse una regla absoluta de responsabilidad o irresponsabilidad del trabajador, en cada supuesto será necesario examinar cuidadosamente si el faltante o descuadre superior a la cantidad garantizada por el plus de quebranto de moneda es debido a un comportamiento doloso o gravemente negligente, en cuyo caso sí respondería económicamente de él el trabajador, con independencia de otras posibles responsabilidades, o si, por el contrario, se debe a circunstancias imprevisibles o difíciles de prever o controlar por una persona de diligencia normal, en cuyo caso el principio de ajenidad en los riesgos de la prestación laboral determinaría que fuera la empresa la que asumiera el quebranto padecido. Será, pues, en cada litigio concreto donde el empresario que alegue que el quebranto se debió a dolo o culpa grave del trabajador deberá probarlo; y será el órgano que resuelva ese conflicto el que deberá fijar la eventual responsabilidad indemnizatoria del trabajador, que, en el caso máximo, podrá alcanzar el importe íntegro del quebranto, pero que también podrá moderarse por el juzgador de acuerdo con las circunstancias concurrentes en el caso. Por supuesto, el resarcimiento indemnizatorio debido al dolo o la culpa grave del trabajador no puede ser confundido con la multa de haber prohibida por el artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Segunda cuestión litigiosa: Cuantía del plus de quebranto de moneda en el supuesto de contrato de trabajo a tiempo parcial.

1. La cuestión sobre cuál sea la cuantía del plus de quebranto de moneda que procede en caso de contratación laboral a tiempo parcial no es abordada en el artículo 31 del Convenio, siendo necesario acudir a la regulación legal general existente en la materia.

El artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores regula la importante cuestión de los derechos de los trabajadores en caso de trabajo a tiempo parcial, estableciendo una regla general, la de la igualdad con los trabajadores a tiempo completo: «Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo». La regla se corresponde con la establecida en la cláusula 4.1 de la Directiva 97/81/CE, por la que se aplica el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial de 6 de junio de 1997 entre las organizaciones UNICE, CEEP y CES, a cuyo tenor «no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial».

Ahora bien, esta regla general conoce, tanto en el Estatuto español como en la Directiva comunitaria, excepciones. El artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores admite una regla no de igualdad sino de proporcionalidad o prorrata «en función del tiempo trabajado» respecto de aquellos derechos que «en atención a su naturaleza» sean reconocidos «en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos». Por su parte, la cláusula 4.2 de la citada Directiva 97/81/CE admite la quiebra del principio de igualdad siempre que «se justifique un trato diferente por causas objetivas», dando paso en tal supuesto a la aplicación del principio de proporcionalidad o «pro rata temporis». Mostrando su reticencia a la desigualdad de trato entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, la cláusula 4.4 de la Directiva añade que los criterios rectores de las condiciones de trabajo particulares que se establezcan en materia de trabajo a tiempo parcial «deberían reexaminarse periódicamente».

En definitiva, y a los efectos que aquí importan, para que en nuestro Derecho pudiera establecerse un régimen no igual sino proporcional en el disfrute del derecho al plus de quebranto de moneda, con independencia de que éste se repute complemento salarial o

extrasalarial (ya hemos visto como en realidad posee naturaleza mixta), tendría que existir una norma legal, reglamentaria o de Convenio Colectivo que así lo dispusiera, cosa que en el supuesto examinado no sucede.

Si en otro tiempo –cuando la regla que hoy contiene el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores no había sido todavía incorporada a éste, y constituía una mera norma reglamentaria (contenida en el RD 2317/1993, de 29 de diciembre)–, pudo considerarse que esta última norma carecía de rango suficiente para impedir a la contratación individual y a los llamados «Convenios Colectivos extraestatutarios» la fijación de la regla de proporcionalidad en lugar de la de igualdad, en la actualidad, incorporada dicha norma a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no hay duda de que sólo una ley, un reglamento o un Convenio Colectivo pueden introducir en una relación laboral a tiempo parcial el criterio de la proporcionalidad en el disfrute de determinados derechos. La regla del artículo 12.4.d) del Estatuto prevalece, en cuanto «lex specialis» en este caso sobre la genérica del artículo 3.1 del propio Estatuto, que considera también como fuentes de la relación laboral la voluntad contractual y los usos y costumbres locales y profesionales. Como en el ámbito funcional que nos ocupa no existe tal norma legal, reglamentaria o convenida, ha de concluirse que en dicha materia rige el principio de igualdad de trato y no el de proporcionalidad.

A la vista de los antecedentes y fundamentos jurídicos precedentes, se procede a dictar el siguiente

LAUDO

1.º El artículo 31.b) del IV Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías debe interpretarse en el sentido siguiente: en el supuesto de que se produzcan faltantes superiores al importe del complemento mensual por quebranto de moneda (77,45 euros), el trabajador responsable debe indemnizar a la empresa mediante el pago del importe correspondiente siempre que la falta o descuadre superior a la cantidad garantizada por dicho complemento se deba a conducta dolosa o gravemente negligente del propio trabajador. En los demás casos, la regla general aplicable es la de la asunción de las consecuencias patrimoniales del quebranto por la empresa.

2.º En el supuesto de contrato de trabajo a tiempo parcial, la fijación del complemento mensual por quebranto de moneda debe regirse por la regla general de la igualdad con los contratos a tiempo completo, ya que ni el Convenio objeto de interpretación ni ninguna otra norma legal o reglamentaria establecen, como exige el Estatuto de los Trabajadores, una regla especial de proporcionalidad que permita reducir el complemento en consonancia con la reducción del tiempo de trabajo.

El presente laudo arbitral, de carácter vinculante y obligado cumplimiento, tiene la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 22.1 del IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. Alcanzada firmeza, este laudo se entenderá equiparado a las sentencias firmes, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente laudo arbitral es susceptible de impugnación en los términos previstos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, y en artículo 22.3 del IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) se procederá a notificar este laudo a las partes y a la autoridad laboral a los efectos previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 22.1 del IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Así lo resuelvo y firmo en Madrid a 30 de noviembre de 2009.–Alfredo Montoya Melgar.