

En Madrid, a 13 de marzo de 2003, Jaime Montalvo Correa, Catedrático de Derecho del Trabajo, actuando como arbitro designado por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en vista de la solicitud de Procedimiento de Arbitraje presentada, el 19 de febrero de 2003, por la representación de los Trabajadores y de la Empresa en la Mesa Única para el Diálogo Social de UNIÓN FENOSA (Exp. A/002/2003/1), ha dictado el siguiente **LAUDO ARBITRAL**, basado en los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- En el BOE de 13 de junio de 2002, se publicó el II Convenio Colectivo de Grupo de UNIÓN FENOSA, en cuyo artículo 32, 2º, 3º, 4º y 5º, se establece que:

“El salario de grupo y salario por ocupación se abonarán hasta el 31 de diciembre de 2002 en doce mensualidades y tres pagas extraordinarias en los meses de marzo, junio y noviembre para el personal adscrito al ámbito territorial de la zona centro del anterior Convenio Colectivo y en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias en los meses de junio y noviembre para el personal adscrito al ámbito territorial de la zona norte del anterior Convenio Colectivo.

A partir del 1º de enero de 2003, el salario de grupo y el salario por ocupación se percibirá por todos los trabajadores incluidos en el ámbito territorial del presente Convenio Colectivo en doce mensualidades y en el mismo número de pagas extraordinarias, dos o tres, para lo cual la actual Mesa Única para la Negociación Colectiva y el Diálogo Social deberá adoptar un acuerdo sobre dicha materia, antes del 15 de febrero de 2003.

Excepcionalmente, en los meses de enero y febrero de 2003, período en el que la Mesa Única para el Diálogo Social y la Negociación Colectiva decidirá el número de pagas extraordinarias, se mantendrá la percepción como en el año 2002.

En el caso de que la mesa no alcanzase antes del 15 de febrero de 2003 dicho acuerdo, las partes acuerdan expresa y voluntariamente someter la decisión al servicio Interconfederal de Mediación y

Arbitraje (SIMA) mediante el procedimiento de arbitraje, delegando expresamente a este servicio la facultad de designar el árbitro, quién deberá emitir el preceptivo laudo en los plazos legalmente establecidos y que será de obligado cumplimiento para ambas partes”

Segundo: A la vista de lo anterior, el 13 de febrero de 2003 tuvo lugar una reunión de la Mesa Única para el Diálogo Social y la Negociación Colectiva, integrada por la representación de la Empresa y de los Sindicatos con implantación en la misma , en concreto la Unión Sindical Obrera (USO), la Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Confederación Intersindical Gallega (CIG), al efecto de decidir el número de pagas extraordinarias a percibir a lo largo del año.

En dicha reunión se expuso el punto de vista de las diferentes organizaciones sindicales, “no pudiéndose alcanzar una mayoría en el seno de la Representación Sindical que determine el número de Pas a tenor5 de lo establecido en el artículo 32 del vigente Convenio Colectivo”, como expresa el Acta correspondiente de la reunión que, suscrita por las representaciones integrantes de la Mesa, obra en la documentación remitida por el SIMA.

Tercero: Vista la imposibilidad de llegar a un acuerdo, y de conformidad con lo establecido en el artículo del Convenio Colectivo antes mencionado, se solicita del SIMA la puesta en marcha de un procedimiento arbitral, delegando expresamente en este servicio la facultad de designar el arbitro.

Cuarto: Recibida la solicitud en el SIMA y, oídas las partes representadas en dicho procedimiento, el SIMA propone al abajo firmante, estableciéndose por acuerdo de las partes que el plazo para la emisión de la decisión arbitral sea de 15 días naturales.

Quinto: Trasladada la propuesta al arbitro y, previa aceptación por el mismo, se cita en audiencia a las partes a las 11 horas del 7 de marzo pasado en la sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

A dicha reunión, según se recoge en el Acta correspondiente, asisten las representaciones de las distintas organizaciones sindicales que son parte en este procedimiento y de la empresa. En la misma, y a solicitud del árbitro, las diferentes partes expresan su punto de vista sobre la cuestión objeto de controversia.

En dicha comparecencia el Arbitro solicitó a la representación de la Empresa una relación de las tablas salariales referidas a trabajadores de los 5 grupos y de las zonas norte y centro, con desglose, mes a mes, de las partidas correspondientes a pagas normales y pagas extras. Dicha relación fue remitida a este arbitro, a través del SIMA, el pasado día diez de marzo.

NATURALEZA Y OBJETO DEL LAUDO

Como señala inequívocamente el compromiso arbitral que sirve de base a este arbitraje, se trata de un procedimiento voluntario, es decir precedido del acuerdo de someter a un tercero la solución de la controversia y, de otra parte, que conlleva la aceptación de antemano por las partes del laudo que se dicte. Esta voluntariedad, como ha reconocido la propia doctrina del Tribunal Constitucional constituye la “esencia y el fundamento de la institución arbitral”.

Además, estas actuaciones se desarrollan en el marco del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC. II), de 31 de enero de 2001, suscrito por las propias organizaciones empresariales y sindicales, encontrando, pues, su fundamento en la propia autonomía colectiva que corresponde a los agentes sociales en nuestro modelo de relaciones laborales.

Definida la naturaleza de este procedimiento, con sus consiguientes efectos en la caracterización y en la eficacia jurídica de la resolución arbitral resultante –reconocida en el propio ASEC. II-, procede determinar con claridad cual es el objeto del laudo que se emite, el cual viene identificado con claridad en el compromiso arbitral que le sirve de referencia, en relación con lo previsto en el artículo 32 del vigente II Convenio Colectivo de Grupo de UNIÓN FENOSA y las propias actuaciones operadas en el marco de la Mesa Única para el diálogo social y la negociación colectiva de dicha empresa. Recordemos brevemente el contenido de dichos preceptos y actuaciones.

En el artículo 32, 3, párrafos 7º y 9º, se señala como

“A partir del 1º de enero de 2003, el salario de grupo y el salario por ocupación se percibirá por todos los trabajadores incluidos en el ámbito territorial del presente Convenio Colectivo en doce mensualidades y en el mismo número de pagas extraordinarias, dos o tres, para lo cual, la actual Mesa única para la negociación colectiva y el diálogo social deberá adoptar un acuerdo sobre dicha materia, antes del 15 de febrero de 2003” ...

Añadiéndose en el párrafo 9º que

“En el caso de que la Mesa no alcanzase antes del 15 expresa y voluntariamente someter la decisión al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), mediante el procedimiento de arbitraje delegando expresamente a este Servicio la facultad de designar el arbitro, quien deberá emitir el preceptivo laudo en los plazos legalmente establecidos y que será de obligado cumplimiento para ambas partes”

Considerada la cuestión –establecimiento de dos o tres pagas extras- en la Mesa Única para el Diálogo Social el 13 de febrero pasado, y no siendo posible llegar a un acuerdo se decidió, de conformidad con lo negociado en el Convenio Colectivo, “el inicio de los trámites necesarios para establecer el procedimiento de arbitraje”. A tal efecto, los participantes en la referida Mesa Única solicitan, mediante escrito dirigido al SIMA el 19 de febrero y mediante comparecencia posterior ante dicho organismo, el dictado del “correspondiente laudo arbitral en el que se determine el mismo número de pagas extraordinarias, dos o tres, aplicable a todos los trabajadores adscritos al II Convenio Colectivo de Grupo de UNIÓN FENOSA”.

Pues bien, dicha solicitud, en el marco negociador en la que se produce, define de forma clara y precisa el objeto –y el contenido- de esta Resolución Arbitral. Esto significa que la concesión de “facultades reguladoras” que, en actuaciones de esta naturaleza, transfiere las partes negociadoras al arbitro reducen su ámbito material al encargo específico efectuado por dichas partes. El arbitro, por consiguiente, adquiere ciertos poderes reguladores delegados –de ahí la naturaleza jurídica del laudo que se dicte- que han de ceñirse estrictamente a la delegación efectuada, so pena de incurrir en un grave vicio material, como señala expresamente el

artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, cuando afirma que “Específicamente cabrá recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión”. Precepto del que se hace eco el propio ASEC.II, artículo 11, y su Reglamento de Aplicación, en el artículo 22, 5.

En conclusión, a este laudo le corresponde resolver sobre el establecimiento de dos o tres pagas extraordinarias, aplicable a todos los trabajadores adscritos al II Convenio Colectivo de Grupo UNIÓN FENOSA, no pudiendo sustituir la capacidad negociadora (reguladora) de las partes en ningún otro aspecto o materia por recomendable que pudiera parecer.

PARTES LEGITIMADAS

Aunque resulta obvio que la tramitación regular de este procedimiento en el marco institucional del SIMA conlleva una constatación positiva de la legitimación de las partes solicitantes de esta actuación, el proceso que lleva a la misma, desde el tenor del Convenio Colectivo que le sirve de referencia y fundamento a la concreción del propio compromiso arbitral, parece evidente que son todos los sujetos negociadores –tanto representaciones de los trabajadores como de la empresa- los que actúan este procedimiento, resultando pues inequívoca la legitimación a que se refiere el artículo 20 del Reglamento del ASEC. II.

FUNDAMENTO MATERIAL DEL LAUDO

La Resolución arbitral que se solicita ha de dictarse en equidad, ello significa que las partes negociadoras solicitantes del arbitraje –titulares de la capacidad reguladora en el ámbito negocial correspondiente-, conscientes de la dificultad de fundamentar la solución de esta controversia en el marco normativo –legal o convencional- preexistente, realizan una especie de delegación, específica y concreta, de su poder regulador en el arbitro el cual ha de actuar con su mejor criterio buscando una composición

de los intereses en conflicto. Todo ello, claro está, en el marco estricto definido por el objeto y contenido del laudo antes visto.

La cuestión, en definitiva, consiste en determinar como se tutelan de forma más adecuada y equilibrada los intereses de ambas partes, trabajadores y empresa, en este proceso sustitutivo de la negociación.

A este efecto, debemos tener presente la posición expresada por las partes en distintos momentos de estas actuaciones. En la negociación colectiva, ambas partes estaban de acuerdo en el establecimiento de dos o tres pagas, a determinar más adelante; en la Mesa Única, la cuestión no pudo resolverse, pero sí pudieron apreciarse ciertas diferencias de posición entre las distintas fuerzas sindicales y un posicionamiento empresarial cuyo interés se concretaba no tanto en el número de pagas a establecer, sino en la unificación del criterio para el futuro, posiciones todas éstas reiteradas por las respectivas representaciones en el trámite de audiencia convocado por el arbitro el pasado día 7 de marzo.

Con este antecedente, necesario para la orientación del trabajo arbitral, resulta preciso determinar el número de pagas extras a percibir en el futuro: dos o tres. Es cierto que teniendo en cuenta que la retribución anual total resultante va a ser la misma cualquier solución que se adopte va a resultar, tanto si se aprecia positiva como negativa, de muy relativa incidencia. Es cierto, también y como manifestaban algunas de las representaciones sindicales, que algunos trabajadores, familiarizados en el pasado con el percibo de dos o tres pagas extras, puedan preferir continuar con el mismo sistema. Es cierto, por fin, que puede haber quien prefiera que se le paguen cantidades más elevadas, aunque sea con posterioridad en el tiempo o acumuladas, que un mayor prorrateo por meses de la cantidad a percibir. En definitiva, nos movemos en un terreno en el que juegan factores de carácter o subjetivos difíciles de valorar en una actuación como ésta.

Por ello, el arbitro ha de tratar de desplazar la solución a terrenos que presten mayor objetividad. Si, como se ha repetido por la representación empresarial, su interés se satisface con la unificación de criterios, tendríamos que intentar definir que solución, dos o tres pagas, con prorrateo del resto entre las distintas mensualidades, puede resultar objetivamente más satisfactoria para los trabajadores. Si se me permite, se trata de definir con qué solución, con la de dos o la de tres pagas, la retribución se incrementa o se reduce, aunque sea en términos cuantitativamente no muy relevantes. Porque, resulta evidente que ambos

criterios retributivos, de acuerdo con los modelos de retribución que fueron solicitados por el arbitro y remitidos por la empresa, no suponen el mismo “quantum” de retribución con dos y con tres pagas.

Por explicarlo con más claridad, si utilizáramos los cuadros retributivos citados como propuesta de imposición en una cuenta cualquiera de una institución financiera, ésta nos diría que una y otra fórmula –dos o tres pagas en la forma que en dicho cuadro se propone- producen rendimientos económicos diferentes. Y este ha de ser un criterio “objetivo” que sirva de referencia al arbitro.

Así, de acuerdo con cualesquiera cálculos financieros, resulta que la imposición calculada sobre dos pagas extras es indudablemente mayor que la calculada sobre tres. Lo que quiere decir, sin duda, que el trabajador que cobre dos pagas extras y el resto prorrateado percibe más retribución, en términos objetivos financieros, que el que percibe tres pagas extras.

Aceptado lo anterior, y teniendo en cuenta que en la Empresa existen dos amplios colectivos con dos y tres pagas extras respectivamente, la unificación de todos en las tres pagas supondría –desde luego en términos objetivos- una disminución de sus retribuciones, lo cual, aunque teóricamente admisible en el marco de una negociación colectiva, no le parece a este arbitro suficientemente justificado en una instancia como ésta, máxime si se tiene en cuenta que el teórico impacto retributivo de la generalización en dos pagas para la empresa parece compatible con su interés de mejor ordenación de su política salarial, expresada por sus representantes en distintas instancias de este procedimiento.

Y de ser este mismo razonamiento, de la mayor cuantía objetiva de la retribución con sólo dos pagas extras, el que sirve de fundamento para no contemplar la posibilidad apuntada por algunas representaciones de los trabajadores para crear un cierto régimen de transitoriedad. Pues este arbitro no acierta a entender que, habiendo aceptación por la empresa del sistema de dos pagas no obstante su mayor cuantía retributiva “objetiva”, se escalone su aplicación en el tiempo, dejando sin resolver la intención de los negociadores del Convenio de resolver a plazo fijo la cuestión planteada. Voluntad ésta, que se demuestra por la propia remisión de la cuestión, en última instancia y a falta de acuerdo, a una Resolución arbitral y dentro de un marco temporal concreto.

A la vista de las consideraciones anteriores, se emite el siguiente

LAUDO ARBITRAL

En el marco definido por el compromiso arbitral, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente laudo, el salario de grupo y el salario por ocupación se percibirá por todos los trabajadores incluidos en el ámbito territorial del II Convenio Colectivo de Grupo de Unión Fenosa en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

El presente laudo arbitral de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Asimismo, se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la Disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de Convenios Colectivos.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Es este el Laudo Arbitral que dicto en Madrid a 13 de marzo de 2003.

Fdo.: Jaime Montalvo Correa