

Laudo: 1/17/JCV

Procedimiento 41-2016-204

Ámbito: Empresarial

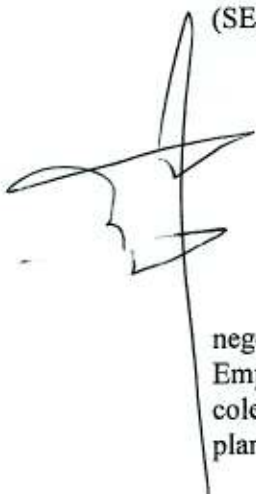
Partes interesadas: Andalucía Emprende, Empresa Pública Andaluza y Representación Sindical de CCOO y UGT

Árbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a tres de enero de dos mil diecisiete, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo suscrito el 13 de octubre de 2016 en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

## LAUDO ARBITRAL

### I. ANTECEDENTES




**Primero.-** El presente procedimiento arbitral trae su causa del proceso de negociación del convenio colectivo único para todo el personal de la empresa Andalucía Emprende Fundación Pública Andaluza (en adelante AEFPA), a partir de dos convenios colectivos de ámbito empresarial, así como del previo proceso de conformación de la plantilla de la empresa de dos colectivos de origen diferenciado.

AEFPA es actualmente una fundación íntegramente pública, dependiente de la Consejería de Economía y Conocimiento, cuya misión es promover el desarrollo de la cultura emprendedora y la actividad económica andaluza, con el fin último de contribuir a la generación de empresas competitivas y empleo de calidad en nuestra Comunidad Autónoma.

La plantilla de AEFPA tiene una estructura conformada en su origen por dos colectivos marcadamente diferenciados en cuanto a su procedencia. De un lado el personal contratado en su origen por la antigua Fundación Red Andalucía Emprende (denominado para entendernos como personal FRAE). De otro lado, el personal resultado de la integración en la empresa del personal proveniente de los Consorcios de las “Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico” (en adelante UTEDLT), creados en el año 2001 por la Orden de 29 de mayo de 2001 (BOJA 5 de junio de 2001). Este segundo personal se incorporó a AEFPA a resultas de la subrogación contractual contemplada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como consecuencia de la

asunción de las unidades de tales consorcio en la empresa y sucesiva disolución de los Consorcio. Tal integración se verifica a tenor del Acuerdo de 3 de septiembre de 2008 entre la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, de un lado, y la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, de otro lado, por el que se concreta la reestructuración de competencias derivadas del Decreto 10/2008, de 19 de abril y del Decreto 117/2008, de 29 de abril. Dicho Acuerdo vendrá acompañado de un total de 95 Acuerdos singulares de integración de cada Consorcio en la empresa AEFPA y sucesiva disolución de aquél. En tales Acuerdos se especificaba que la Fundación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se subrogaba en todos los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del personal transferido, en los mismos términos y condiciones que tuvieran expresa y previamente establecidos en los Consorcios de los que dependía.

De este modo, ambos colectivos convergen en la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa mediante el Decreto 117/2008, de 29 de abril (Boletín número 87 de 2 de mayo de 2008), y a partir del 1 de enero de 2009, los trabajadores pertenecientes a los desaparecidos Consorcios UTEDLT se convierten en personal subrogado dentro de AEFPA, y ambos colectivos pasan a constituir la actual plantilla única de AEFPA.



A resultas de todo ello, desde tal proceso de subrogación, en el seno de la empresa AEFPA han venido rigiendo dos convenios colectivos diferenciados para cada uno de los colectivos de la plantilla: de una parte, el Convenio Colectivo de la Fundación Red Andalucía Emprende publicado en el BOJA de 24 de marzo de 2008, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009, si bien con previsión de vigencia ultraactiva indefinida hasta la firma de un nuevo convenio en caso de denuncia del mismo; de otro lado, el Convenio Colectivo del personal laboral de los Consorcios de las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico de Andalucía publicado en el BOJA de 10 de enero de 2008, con vigencia igualmente hasta 31 de diciembre de 2009, con previsión igualmente de vigencia ultraactiva indefinida tras la denuncia del mismo hasta tanto se procediese a la firma de un nuevo convenio colectivo. Este segundo convenio colectivo resultaba de aplicación al personal procedente de los Consorcios UTEDLT a tenor de lo previsto en el art. 44.4 del Estatuto de los Trabajadores. Tal resultado de aplicación coetánea a los dos colectivos de diferentes convenios colectivos fue sancionada como correcta y conforme a derecho por parte del Tribunal Supremo, a través de su sentencia de 27 de junio de 2011, rec. 205/2010, por medio de la cual se declaró que la diferencia de trato provocada no resultaba ilícita por: a) no responder a un criterio discriminatorio, b) haberlo acordado así las partes, c) por aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y d) por la prohibición de la técnica del espiguelo.

Dichos convenios colectivos establecían notables diferencias de condiciones económicas, especialmente en lo que afecta al régimen retributivo, lo que provocaba la voluntad de las partes de lograr una necesaria convergencia salarial entre ambos colectivos

de la empresa, pero al propio tiempo dificultaba el acuerdo en la firma del convenio colectivo único para AEFPA.

Ambos convenios fueron denunciados en su día y mantuvieron su aplicación ultraactiva de manera pacífica hasta la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE 7 de julio), pues a tenor de la misma algunos consideraron que tal tipo de convenio sólo mantenían su vigencia ultraactiva hasta el 8 de julio de 2012. En consideración a ello se firmaron los acuerdos de 2 de julio de 2013 entre las partes con una vigencia limitada en el tiempo de ambos convenios colectivos inicialmente hasta el 11 de julio de 2013; posteriormente se celebra un nuevo acuerdo el 11 de julio de 2013, por el que se decide mantener el acuerdo de ultraactividad hasta el 15 de septiembre de 2013. No obstante, la representación sindical de CCOO discutió la validez de dichos acuerdos y procedió a impugnarlos judicialmente. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), por medio de sentencia de fecha 19 de enero de 2015, declaró la validez de dichos acuerdos de vigencia limitada, frente a la cual se interpuso el correspondiente recurso de casación ordinario ante el Tribunal Supremo, estando el mismo pendiente de ser resuelto.

En todo caso, la empresa ante la falta de acuerdo y sin perjuicio de entender decaída la vigencia normativa de los respectivos convenios, que venía aplicando por decisión propia, ha mantenido de facto y sustancialmente las condiciones laborales individuales que tenían reconocidos los empleados de AEFPA en su respectivos convenios colectivos.

**Segundo.-** La negociación colectiva para llegar a un acuerdo de convenio único comienza el 6 de noviembre de 2009, firmándose el 11 mayo de 2011 un preacuerdo por las partes, con el requisito expresado por la representación sindical de ser ratificado por el personal afectado mediante referéndum, en caso de materializarse y ser aprobado por la Consejería de Hacienda. La representación sindical propuso esa fórmula de ratificación posterior, a la vista de que en materia retributiva y de clasificación de puestos de trabajo se discrepaba respecto a lo contenido en el preacuerdo. El texto se envía a la Dirección General de Planificación y Organización de los Servicios Públicos, dependiente de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, quien, tras 18 meses, emite el informe preceptivo vinculante el 11 de enero de 2013, de carácter negativo al considerar entre otros motivos que las condiciones económicas recogidas en dicho preacuerdo no pueden contemplar diferencias salariales para personal dentro del mismo grupo y adscrito al mismo puesto de trabajo.

Durante este periodo hasta que se emite el informe preceptivo vinculante de la Consejería de Hacienda se entrecruzan varios decretos y leyes, tanto a nivel autonómico como a nivel estatal en cuanto a la limitación presupuestaria de las Administraciones Públicas, que no hacen sino agravar el problema. El informe de Hacienda se opone literalmente tanto el preacuerdo como las aspiraciones del personal de lograr una

homologación, tomándose como referencia lo contenido en el convenio colectivo más favorable en esta materia, el Convenio del personal de FRAE. En el informe también se pone de manifiesto que no es posible establecer retribuciones distintas para trabajadores y trabajadoras que desempeñen las mismas funciones, y por otro lado también se pone de manifiesto que no es posible, según la legislación vigente, aumentar presupuestariamente la dotación económica referida a personal para llevar a cabo dicha homologación al alza.

En abril de 2014 se adaptó la composición de la Comisión Negociadora a los resultados electorales del proceso de renovación de los comités de centro de trabajo de AEPPA, retomándose las negociaciones del Convenio Colectivo, si bien sin lograrse avances entre las partes.

El 13 de febrero de 2015, como consecuencia del bloqueo del proceso de negociación, se acudió a un proceso de negociación asistida ante el SERCLA con el fin de alcanzar un acuerdo en materia retributiva. El 30 de noviembre de 2015 se inició un nuevo proceso de conciliación-mediación, conforme al expediente 41/2015/231, con el resultado de intentado sin acuerdo.

El 9 de diciembre de 2015, a la vista de la imposibilidad de alcanzar acuerdo por las vías precedentes, se acuerda solicitar al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales una presidencia para la negociación, designando para ello como presidente a D. Jesús Cruz Villalón.

**Tercero.-** En este nuevo marco las partes avanzan en paralelo en dos frentes, bajo la presidencia así designada.

De un lado, van negociando un articulado del nuevo Convenio Colectivo en aquellos aspectos que se consideran ajenos a la materia retributiva, logrando un consenso casi pleno respecto de tales aspectos el 4 de agosto de 2016. Revisado el texto desde el punto de vista técnico por parte del presidente de la Comisión Negociadora, se alcanza un acuerdo de conjunto sobre esta parte del Convenio Colectivo a principios de septiembre de 2016, sólo pendiente de la parte relativa a derechos sindicales.

De otra parte, por consenso entre los miembros de la Comisión Negociadora se acuerda someter a arbitraje la parte relativa a la retribución, en los términos y con el alcance previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, previa solicitud de autorización de ello a la Consejería de Hacienda y Administración Pública, a la vista de lo establecido en el artículo 24 de la Ley 1/2015, de 21 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2016, conforme al documento que figura en el expediente depositado en el SERCLA. En concreto, se solicitaba informe favorable para el sometimiento a arbitraje: 1) determinación de la estructura retributiva del personal sujeto a convenio colectivo; 2) fijación de las cuantías del salario base para cada grupo profesional;

3) fijación de las cuantías de retribución variable para cada grupo profesional; 4) determinación y fijación de las cuantías de otros conceptos retributivos. A los efectos de clarificar el marco en el que se pretende someter la materia a arbitraje, las representaciones presentes en la comisión negociadora del convenio colectivo de AEFPA alcanzan el 25 de febrero de 2016 el siguiente compromiso, que consta en el expediente depositado en el SERCLA.

Los miembros de la comisión negociadora convienen en la obligación del árbitro de someterse al principio de legalidad y jerarquía de normas (artículo 9.3 de la Constitución Española) y, expresamente, determinan que el pronunciamiento arbitral debe respetar las limitaciones presupuestarias.

La Consejería de Hacienda y Administración Pública, con fecha 3 de octubre de 2016, emite Informe favorable al sometimiento de la materia retributiva al correspondiente procedimiento arbitral, con las siguientes precisiones: el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que un acuerdo de la Comisión Negociadora (art. 86 ET); la decisión del árbitro debe respetar los límites económicos establecidos en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía; el contenido del laudo formará parte del proyecto de nuevo convenio colectivo de AEFPA; para la aprobación en su conjunto del nuevo convenio colectivo en la entidad será preceptivo un nuevo Informe de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

**Cuarto.-** A tenor del Informe Favorable de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, las partes formalizan el correspondiente compromiso arbitral, por medio de escrito que consta en el expediente, que es registrado en la sede del SERCLA con fecha 13 de octubre de 2016. En particular, se precisa como cuestiones sometidas a la consideración del árbitro: la determinación del contenido del capítulo retributivo del convenio colectivo que actualmente se encuentra en proceso de negociación y, en concreto, para la fijación de la estructura retributiva y las cuantías salariales.

Sucesivamente, como se detallará, las partes por medio de acuerdo de 30 de noviembre de 2016, que consta igualmente en el expediente, acordaron ampliar el objeto del arbitraje, incorporando al mismo también el régimen de jornada de trabajo en la medida en que se encontraba estrechamente relacionado con el régimen retributivo.

Notificada la designación como árbitro por parte del SERCLA, y una vez aceptada por este árbitro su designación como tal, se procede a conceder el plazo reglamentariamente previsto para la formulación de las alegaciones previas al tiempo que se les cita para el 24 de octubre de 2016 para celebrar un primer acto de comparecencia en la sede del SERCLA.

En dicha primera comparecencia, se efectúa una primera presentación del método de desarrollo del procedimiento arbitral, con previsión de sucesivas reuniones y de fecha

previsible de cierre de la instrucción a final de año. En dicho acto se toma nota de que la representación sindical no ha concluido la documentación para acompañar a sus alegaciones, por lo que se solicita de común acuerdo una ampliación del plazo de presentación de alegaciones. A resultas de lo anterior, de forma unánime se acuerda conceder una prórroga en la entrega de las alegaciones, quedando fijadas tal prórroga en la entrega de las alegaciones hasta el 28 de octubre de 2016. Dentro de este último plazo concedido las respectivas partes remiten al árbitro a través del SERCLA sus respectivas alegaciones, que constan en el correspondiente expediente.

**Quinto.-** El acto de la segunda de las comparecencias se celebra en la sede de Sevilla del SERCLA el miércoles 9 de noviembre de 2016, con la presencia de los representantes de ambas representaciones de la comisión negociadora.

En dicho acto de comparecencia las partes completan sus alegaciones y defienden sus posiciones. En ese acto el árbitro les comunica a las partes que, a la vista de la complejidad del asunto, serán precisas varias comparecencias y aportación de documentación adicional, así como ampliación sucesiva de las alegaciones por las partes. A tenor de ello, el árbitro hace constar que el Reglamento del SERCLA prevé que el laudo ha de dictarse en los cinco días posteriores al cierre de la instrucción del arbitraje, sin que en estos momentos se pueda fijar con exactitud el momento de cierre de la instrucción, si bien el laudo podría estar dictado antes de la finalización del año 2016. Al mismo tiempo, les comunica que, a la vista de la complejidad del asunto, el árbitro precisaría de un asesor contable, a los efectos de poder ponderar el alcance de su decisión y de efectuar los cálculos precisos en la elaboración de la tabla salarial y de su repercusión sobre la masa salarial total de la empresa, solicitándoles que, de común acuerdo, procedan a designar a la persona que, con conocimientos técnicos y de información sobre la situación de la empresa podría asesorarle al efecto.

Asimismo, el árbitro les advierte de la importancia de que se alcance un acuerdo entre las partes sobre la distribución del incremento salarial pendiente correspondiente al año 2016, que constituye base sobre la que debe decidir el árbitro. Finalmente, el árbitro igualmente les advierte de la imposibilidad de lograr desde el inicio de la entrada en vigor del convenio de la plena convergencia salarial que se pretende entre los dos colectivos presentes en la empresa, por lo que les propone actuar igualmente sobre el régimen de jornada de trabajo a los efectos de establecer una equiparación entre los mismo niveles profesionales en atención en la equivalencia jornada/salario.

El árbitro sucesivamente procedió a reunirse por separado con cada una de las representaciones (dirección de la empresa, representación de UGT y representación de CCOO), el lunes 14 y el martes 15 de noviembre, al objeto de informales con mayor detalle de los asuntos claves del procedimiento arbitral y tomar conocimiento de la posición al respecto de cada una de las partes.

A resultados de lo anterior, la tercera de las comparecencias conjunta con todas las partes se desarrolló el lunes 21 de noviembre de 2016 en el Seminario número 1 de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla, a la vista de la imposibilidad de hacer en el SERCLA y en la sede de la empresa.

En dicha comparecencia, las partes por consenso acordaron designar a D<sup>a</sup> [redacted] como asesora contable del árbitro, quien se comprometió a través de escrito firmado por ella con fecha 21 de noviembre de 2016 a: 1) ponerse a disposición del Árbitro para llevar a cabo todas aquellas operaciones y cálculos aritméticos y contables que sean necesarios desde un punto de vista técnico, a fin de que disponga de los elementos fácticos que le permitan la resolución del conflicto y la emisión del correspondiente Laudo; 2) no realizar cálculos contables ni operaciones aritméticas de clase alguna relacionados con los planteamientos y posicionamientos que la empresa mantenga dentro del citado procedimiento arbitral, conservando mi total independencia respecto de los mismos; 3) a cumplir con el deber de sigilo, confidencialidad y reserva en relación con la información que le traslade el árbitro, así como respecto de los resultados de las operaciones aritméticas y cálculos que le sean requeridos, a guardar pleno sigilo y reserva de su actividad de asesoramiento, quedando exonerada por la empresa de toda labor técnica de apoyo a los estudios y alegaciones de la dirección en relación con el desarrollo de la negociación del convenio y del presente convenio arbitral, conforme al documento que figura en el expediente. Este árbitro desea dejar expresa constancia de su agradecimiento a D<sup>a</sup> [redacted] por el escrupuloso cumplimiento de tales compromisos, así como por una rigurosa profesionalidad y muy destacada actitud de colaboración para facilitar la información contable y su procesamiento, imprescindible para poder resolver este arbitraje con mayores garantías de corrección.

En la misma comparecencia del 21 de noviembre, las partes abordaron la negociación pendiente relativa a la distribución del incremento retributivo del año 2016. A la vista de la imposibilidad de lograr un acuerdo, las partes asumen, por unanimidad, el compromiso de aceptar como suya la propuesta que verbalmente les formule el árbitro, previa formulación de las propuestas finales de cada una de las partes. A resultados de este procedimiento, la propuesta de distribución del árbitro fue proceder en primer lugar a realizar un incremento del 1% de la retribución anual correspondiente a los puestos de Ordenanza. Una vez deducida la cantidad relativa al puesto de Ordenanza, el importe resultante se repartirá con los siguientes porcentajes para el personal proveniente de UTEDLT: 5 % para el personal con puesto de Técnico Superior; 35 % para el personal con puesto de Técnico Medio; 60 % para el personal con puesto de Administrativo. El resultado de la aplicación de tales porcentajes a la tabla salarial aplicable en la empresa será el siguiente:

	Salario Base	C. Puesto	C. Adaptación	C. Implantación	Mensual Garantizado	ANUAL PENDIENTE	BRUTO ANUAL	BRUTO ANUAL + VARIABLE	Nº PERSONAS	TOTAL
FRAE										
FUERA DE CONVENIO										
Directores de Área	3.578,88 €	- €	174,07 €	- €	- €	- €	52.541,41 €	52.541,41 €	4	210.165,65 €
Directores Provinciales	2.504,21 €	1.011,81 €	- €	- €	- €	- €	49.224,31 €	49.224,31 €	8	393.794,48 €
	Salario Base	C. Puesto	C. Adaptación	C. Implantación	Mensual Garantizado	ANUAL PENDIENTE	BRUTO ANUAL	BRUTO ANUAL + VARIABLE	Nº PERSONAS	
GRUPO I										
Responsable de Área	2.074,49 €	366,86 €	734,57 €	- €	- €	- €	44.462,88 €	44.462,88 €	10	444.628,82 €
Coordinador Técnico	2.074,49 €	366,86 €	- €	- €	170,89 €	4.443,26 €	36.229,68 €	40.672,94 €	8	325.383,53 €
Coordinador Diseño	2.074,49 €	366,86 €	- €	- €	170,89 €	4.443,26 €	36.229,68 €	40.672,94 €	8	325.383,53 €
Responsable de Zona	2.074,49 €	366,86 €	148,45 €	- €	- €	1.879,84 €	36.257,30 €	38.137,14 €	37	1.411.074,19 €
	Salario Base	C. Puesto	C. Adaptación	C. Implantación	Mensual Garantizado	ANUAL PENDIENTE	BRUTO ANUAL	BRUTO ANUAL + VARIABLE	Nº PERSONAS	
GRUPO II										
Técnico de Inversión y de Emprendedores	1.860,79 €	341,55 €	423,53 €	- €	488,18 €	- €	42.620,31 €	42.620,31 €	2	85.240,62 €
Responsables Técnicos (extintos niveles 5,6)	1.860,79 €	341,55 €	- €	41,32 €	154,16 €	4.008,25 €	33.261,21 €	37.269,47 €	66	2.459.784,80 €
Responsables Técnico (extintos niveles 4)	1.860,78 €	341,55 €	- €	- €	154,16 €	4.008,25 €	32.682,62 €	36.690,87 €	83	3.045.342,14 €
Jefe de Proyecto	1.860,78 €	341,55 €	- €	- €	154,16 €	4.008,25 €	32.682,62 €	36.690,87 €	16	587.053,91 €
Técnico de Área	1.860,78 €	266,54 €	- €	- €	148,91 €	3.871,72 €	31.569,41 €	35.441,13 €	46	1.630.292,07 €
	Salario Base	C. Puesto	C. Adaptación	C. Implantación	Mensual Garantizado	ANUAL PENDIENTE	BRUTO ANUAL	BRUTO ANUAL + VARIABLE	Nº PERSONAS	
GRUPO III										
Secretario/a Dirección/Gerencia	1.066,15 €	213,23 €	274,03 €	- €	- €	1.791,13 €	21.747,72 €	23.538,85 €	5	117.694,23 €
Administrativo Dirección CADE	1.066,15 €	213,23 €	100,30 €	- €	74,63 €	895,57 €	20.211,07 €	21.106,63 €	7	147.746,42 €
Administrativo	1.066,15 €	213,23 €	- €	- €	74,63 €	895,57 €	18.806,87 €	19.702,43 €	12	236.429,18 €
	Salario Base	C. Puesto	C. Adaptación	C. Implantación	Mensual Garantizado	ANUAL PENDIENTE	BRUTO ANUAL	BRUTO ANUAL + VARIABLE	Nº PERSONAS	
GRUPO IV										
Conductor	908,36 €	81,62 €	994,41 €	- €	- €	- €	27.781,57 €	27.781,57 €	1	27.781,57 €
Ordenanza	908,36 €	81,62 €	9,90 €	- €	- €	- €	13.998,36 €	13.998,36 €	7	97.988,55 €
	Salario Base	C. Puesto	C. Homologación	P.E. Prorrataada		ANUAL PENDIENTE	BRUTO ANUAL	BRUTO ANUAL + VARIABLE	Nº PERSONAS	
UTDLET										
TECNICO SUPERIOR	1.625,92 €	111,83 €		270,99 €		2.980,23 €	24.104,89 €	27.085,12 €	228	6.175.408,27 €
TECNICO MEDIO	1.526,71 €	128,91 €	18,27 €	254,45 €		2.980,23 €	23.140,10 €	26.120,33 €	257	6.712.925,49 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	1.066,15 €	134,07 €	12,55 €	177,69 €		2.011,15 €	16.685,57 €	18.696,72 €	141	2.636.236,86 €
									946	27.070.354,28 €





El 22 de noviembre de 2016, a los efectos de poder concretar el marco de resolución a través del laudo y un más ágil desarrollo de la siguiente comparecencia, el árbitro solicita a las partes presentación de un escrito en el que se responda a las siguientes cuestiones:

1) ¿Se acepta la propuesta del árbitro de incluir en el laudo la regulación de la jornada de trabajo con un número de horas de trabajo diferenciado según se trate de personal de origen FRAE o UTEDLT en correspondencia con el diferencial de salario total anual de cada uno de ellos, con la previsión de que se trataría en todo caso de un régimen de jornada completa para todos los trabajadores de la empresa y con previsión de convergencia de la jornada conforme los sucesivos incrementos salariales provoquen la correlativa convergencia retributiva? La respuesta debe ser simplemente SI o NO.

2) En caso de que la respuesta a la anterior pregunta fuese positiva, ¿qué condiciones se pondrían al árbitro respecto del nuevo régimen de jornada diferenciada? Naturalmente las partes pueden condicionar el SI precedente a la aceptación de las condiciones que se recojan en la respuesta a esta pregunta.

3) Trabajando sobre la tabla salarial confeccionada a partir del incremento del 1% para 2016 ya acordado, propuesta de nuevas condiciones retributivas para el año 2017 en términos de porcentaje, es decir, dos columnas: 1) una reflejando cuanto variaría en términos de porcentaje cada nivel retributivo respecto del año 2016; 2) cómo se repartiría en términos de porcentaje entre cada nivel retributivo el hipotético incremento retributivo que contemplase la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma para 2017, a semejanza de los porcentajes acordados para el reparto del incremento del 1 % de 2016.

4) Propuesta de distribución en términos de porcentaje de los incrementos hipotéticos de la masa salarial correspondientes al resto de los años de vigencia del convenio colectivo. En otras palabras, si se proponen tres años de vigencia del convenio, porcentajes de distribución para 2018 y 2019; si se proponen cuatro años de vigencia del convenio colectivo, porcentajes de distribución para 2018, 2019 y 2020.

5) El árbitro propone que en la estructura salarial de la empresa, en lugar de un complemento de puesto de trabajo, un complemento de adaptación y un complemento de equiparación, exista el siguiente régimen: en la parte del articulado del convenio exista un sólo complemento de puesto de trabajo por nivel profesional, que sería la cifra final una vez verificada la convergencia completa en la empresa; a ello se añadiría una disposición transitoria que incluiría un complemento de puesto de trabajo diferenciado por nivel profesional, que recogería la cuantía efectivamente a percibir por cada nivel retributivo en el año 2017 sobre la hipótesis de que en 2017 no se puede lograr la convergencia definitiva, que sería el resultado de la operación de suma/resta del complemento de puesto de trabajo más/menos complemento de adaptación y equiparación. Se solicita que cada una de las partes exprese su opinión respecto de esta propuesta del árbitro.

6) ¿Están de acuerdo las partes en la incorporación a la estructura salarial, tal como propone la parte sindical, de un complemento por antigüedad?; en caso afirmativo ¿cuál sería el régimen que se propone para dicho complemento? ¿Cuál sería el régimen jurídico del mismo? ¿habría en correspondencia detracción de cuantía del salario base o de otro complemento? ¿de cuál de ellos? ¿cuál sería su cuantía? ¿trienios o quinquenios? ¿modo de cómputo? ¿para todo el personal o sólo para algunos niveles retributivos?

La representación empresarial responde a dicho requerimiento en tiempo y forma, CCOO lo hace la noche previa a la comparecencia, mientras que UGT opta posponer su respuesta para hacerlo básicamente de manera verbal en el desarrollo de la siguiente comparecencia; circunstancia que motivó una protesta por parte de la dirección de la empresa por la situación de desequilibrio de posiciones que tal actitud representaba.

En la cuarta comparecencia, celebrada en la sede del SERCLA el 30 de noviembre de 2016, las partes aceptaron ampliar el compromiso arbitral, incluyendo en el mismo el sometimiento a laudo del régimen de jornada de trabajo para el personal que, en su caso, pudiera tener una retribución bruta total anual inferior al personal de origen FRAE, provocando ello una equiparación porcentual de la jornada respecto del salario bruto antes mencionado. El régimen de dicha jornada, conforme al nuevo compromiso arbitral alcanzado entre las partes, se establecería sobre las siguientes premisas:

La diferencia de jornada sería en todo caso proporcional a la retribución anual bruta.

La diferencia de jornada deberá llevar consigo una adaptación proporcional de los objetivos exigidos para causar derecho a percibir la retribución variable.

Todos los trabajadores, con independencia de su jornada, tendrían la condición de trabajadores a tiempo completo a todos los efectos, con identidad de derechos a todos los efectos, con la salvedad de la especialidad derivada de prestar servicios un número diferente de horas semanales y de una retribución proporcionalmente diferente.

La empresa hará uso de su facultad de movilidad fundada en el cambio de jornada que se produce a estos efectos; la diferencia de jornada tiene carácter temporal, de modo que conforme se vaya verificando la convergencia económica en paralelo se irá produciendo la coetánea convergencia de jornada hasta la equiparación plena de ambos elementos.

El logro de la progresiva convergencia de jornada en ningún caso se podrá llevar a cabo a través de una reducción de empleo en la empresa, del mismo modo que en ningún caso la empresa adoptará la decisión de amortizar un puesto de trabajo justificada por el nuevo régimen de jornada de trabajo que aquí se establece.

La distribución horaria de la jornada a efectuar por los trabajadores que realicen una jornada diferente, proporcional a su retribución, deberá efectuarse garantizando en todo caso la prestación del servicio, conforme a lo establecido en la carta de servicios de la empresa, de modo que todo el personal de la empresa deberá prestar servicios como regla general de lunes a viernes de 9 a 14 horas.

Las partes asumen el compromiso de búsqueda de financiación adecuada para alcanzar la equiparación salarial, en la medida de lo posible durante la vigencia del convenio colectivo.

La jornada máxima a realizar por cualquier empleado de la empresa será de 35 horas semanales, salvo imperativo legal.

Estas medidas en materia de jornada se adoptan con carácter provisional, subsidiario y en la medida en que no sea posible el logro inmediato de la convergencia retributiva. En consecuencia, esta medida en materia de jornada en ningún caso puede ser medida hegemónica de equiparación ni interpretarse como legitimadora de una ralentización de la convergencia salarial, que constituye la voluntad esencial de las partes.

En dicha comparecencia de 30 de noviembre, las partes abordaron sus respectivas posiciones respecto del régimen retributivo del convenio, en lo que refiere a la estructura salarial, a su cuantificación, así como a sus propuestas de incremento retributivo en términos de porcentajes para los sucesivos años de vigencia del convenio colectivo.

En citada comparecencia todas las partes acordaron que el convenio colectivo tuviera vigencia desde inicios del año 2017 hasta finales de 2020, con previsión del proceso de convergencia retributiva a lo largo de todo este período.

En mencionada comparecencia, el árbitro advirtió a las partes de la dificultad de cerrar la instrucción del proceso arbitral hasta tanto no se pudieran clarificar tres asuntos pendientes, que condicionaban la resolución arbitral: incremento retributivo en los Presupuestos autonómicos para 2017, decisión del Tribunal Supremo respecto del recurso de casación presentado por CCOO respecto de la posible vigencia ultraactiva de los dos convenios colectivos que vienen siendo de aplicación a la empresa, así como efectividad de la aplicación del Decreto-Ley de la Comunidad Autónoma 5/2016, de 11 de octubre (BOJA 19 de octubre), por el que se regula la jornada de trabajo del personal empleado público de la Junta de Andalucía, que contempla la recuperación de la jornada de 35 horas semanales a partir de mediados del 16 de enero de 2017 y su posible impugnación por parte del Gobierno de la Nación. A la vista de ello, el árbitro comunicó a las partes la previsión de que la instrucción no podría cerrarse definitivamente hasta principios de enero de 2017 y dictarse el laudo a mediados de enero de 2017, escenario que aceptaron y aprobaron todas las partes representadas en el presente procedimiento arbitral.

A results de lo abordado en la comparecencia precedente, el árbitro remitió a las partes el lunes 5 de diciembre de 2016 solicitud de entrega de un escrito final de alegaciones, con límite de entrega el 19 de diciembre de 2016, en el que se precisara, aparte de otros elementos que quieran expresar cada una de las partes, cuando menos los siguientes aspectos:

- 1) Si en materia de jornada, más allá del compromiso asumido por las partes en su acuerdo de 30 de noviembre de 2016, el árbitro debe pronunciarse sobre alguna cuestión específica al respecto. En caso afirmativo, precisar cuáles serían estas cuestiones y cuál es a juicio de la parte que alega el pronunciamiento que debería contener el laudo.
- 2) Acompañar cumplimentada la tabla salarial que propone la parte que alega, conforme al documento excel que se acompaña, en el entendimiento de que (salvo que se defienda otro

criterio) el complemento por “implantación” vendría sustituido por el “complemento ad personam”, con referencia en el laudo a la relación nominativa de los trabajadores a los que se les reconoce el mismo; así como en el entendimiento (salvo que se defienda otro criterio) de que el “complemento de adaptación vendría subsumido dentro del “complemento de puesto de trabajo”.

3) Precisar si, más allá de lo referido por las partes en la comparecencia de 30 de noviembre de 2016, se desea efectuar alguna alegación adicional respecto del complemento de antigüedad que se propone por la representación sindical y al que se opone la representación empresarial.

4) Precisar en relación con lo afirmado verbalmente en la comparecencia ya mencionada, el reparto en términos de porcentajes entre cada nivel retributivo de los incrementos retributivos que se contemplasen en las Leyes de Presupuesto para 2017, 2018, 2019 y 2020.

5) Precisar si dicho reparto en términos de porcentajes resultaría de aplicación a otros ingresos que pudiera recibir la Fundación y que pudiesen ser destinados a costes de personal. En caso negativo, precisar cuál es la distribución en términos de porcentajes que se propone.

6) Precisar si el árbitro debe pronunciarse en el laudo sobre la retribución que habría de corresponderle al posible personal de nuevo ingreso. De ser la respuesta positiva, cuál es la posición al respecto de la parte que alega.

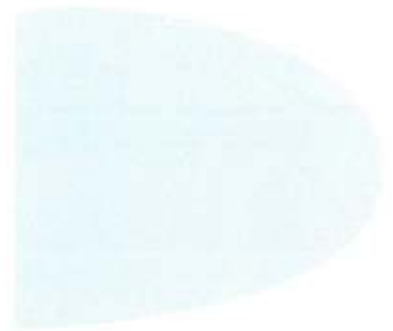
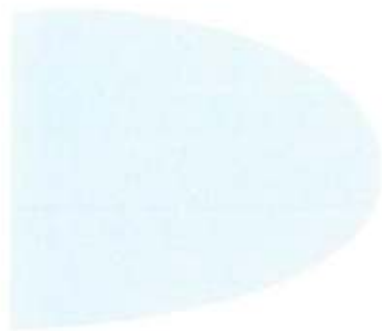
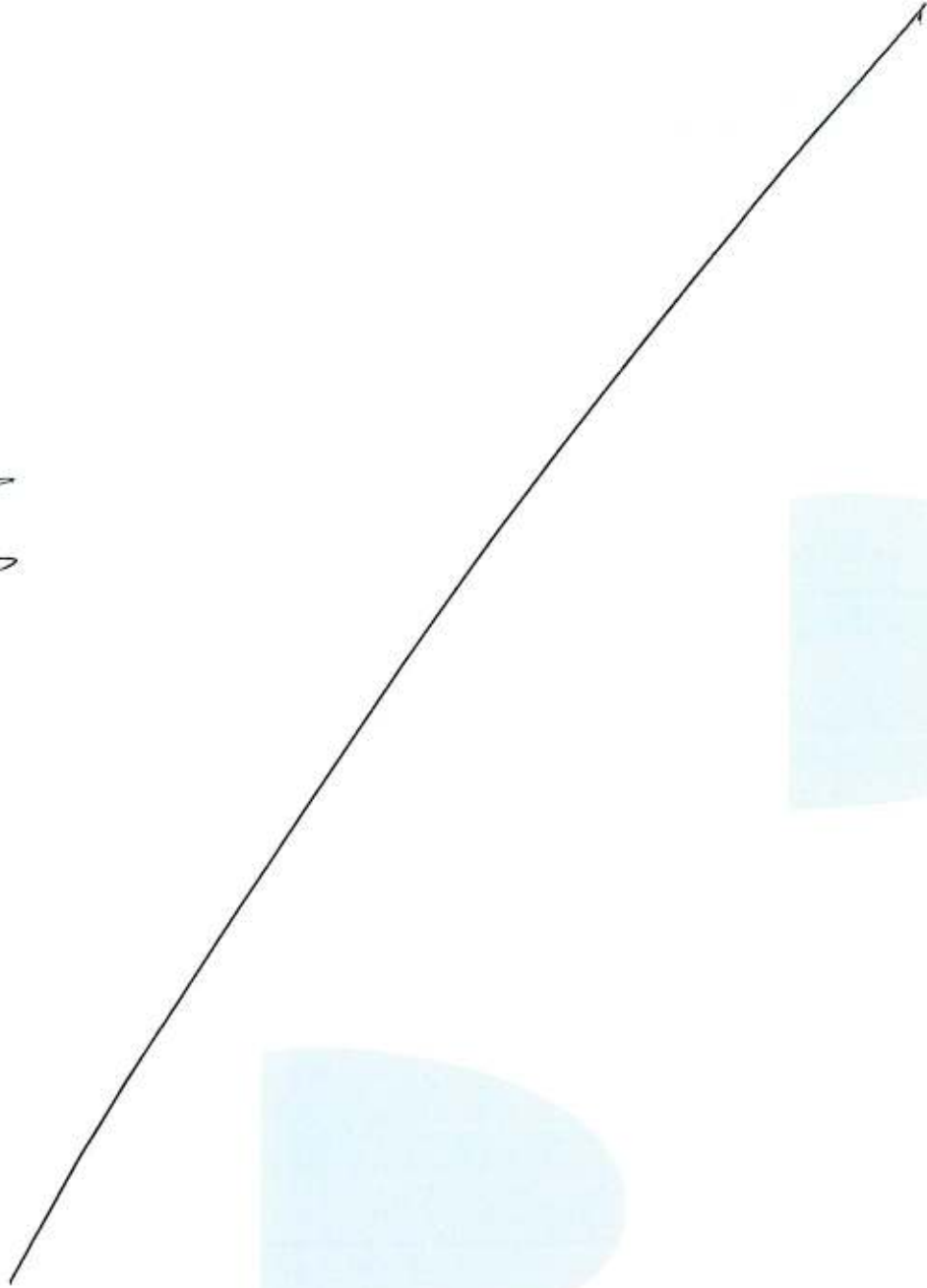
7) Precisar el modo de atribución de los porcentajes de incremento referidos en los dos apartados precedentes (5 y 6) entre las diferentes partidas (salario base y complementos), en el sentido de si se debe aplicar idéntico porcentaje de incremento a cada partida o debe realizarse de modo diferente.

8) A partir del compromiso asumido por las partes en la última comparecencia respecto de la vigencia del convenio colectivo hasta 31 de diciembre de 2020, precisar si a juicio de la parte que alega el laudo debe efectuar alguna precisión respecto de la vigencia temporal del convenio colectivo.

Las partes hacen entrega del documento que atiende al requerimiento anterior, en los términos de la solicitud y dentro del plazo establecido, documentos que igualmente constan en el expediente.

A la vista de que aún quedaban varios asuntos para cerrar la negociación del convenio colectivo que, aunque no forman parte de los contenidos a resolver por el arbitraje, pero que pueden condicionar el laudo, se convoca una reunión de la Comisión Negociadora del Convenio para el jueves 22 de diciembre. Entre los asuntos a tratar se encontraba la regulación concreta de la vigencia del convenio colectivo, el régimen de los derechos sindicales, así como alguna disposición adicional y transitoria pendiente de clarificar. En dicha sesión las partes acuerdan esos temas pendiente, concluyendo un acuerdo general sobre el contenido del convenio en todos sus aspectos no sometidos al presente procedimiento arbitral.

Posteriormente, el árbitro solicita al asesor contable designado le proporcione determinada información sobre las actuales condiciones de trabajo de la plantilla de la empresa, así como le elabore determinadas tablas salariales a tenor de la información solicitada. Una vez recibida dicha información, se puede dar por concluida la fase de instrucción del procedimiento arbitral a fecha de 29 de diciembre de 2016.



## II. FUNDAMENTOS Y BASES ARGUMENTALES

**Primero.-** Al objeto de poder motivar debidamente la presente resolución arbitral, resulta necesario comenzar por precisar la naturaleza de este arbitraje y, en particular, el marco dentro del cual debe adoptarse el laudo, pues se trata de un procedimiento arbitral de cierta complejidad en cuanto a su objeto y posiciones de las partes.

En efecto, en la medida en que el laudo es el resultado de un bloqueo en la negociación colectiva empresarial, en concreto por lo que refiere al régimen retributivo, el laudo sustituye al acuerdo entre las partes y, por tanto, el árbitro tiene idéntica capacidad decisoria a la que ostentan los representantes de la empresa y sindicales en el seno de la mesa de negociación colectiva. Desde esta perspectiva, el árbitro ha de adoptar su decisión conforme a criterios de equidad, por cuanto que desde este punto se trata de un conflicto de intereses. Ello comporta que el árbitro ostenta una amplia discrecionalidad en su decisión, sólo limitada a estos efectos por la prohibición de adoptar una decisión arbitraria, la necesaria imparcialidad en su decisión y una mínima argumentación o motivación de la decisión concretamente adoptada.

No obstante lo anterior, en sentido negativo no puede afirmarse que el procedimiento arbitral se desenvuelva exclusivamente en el ámbito de la resolución de un estricto conflicto de intereses, por cuanto que en su resolución se enfrenta a específicos condicionantes jurídicos y límites legales. En concreto, todos cuantos límites legales y condicionamientos jurídicos han de ser respetados por los negociadores a la hora de pactar un convenio colectivo afectan en igual medida al árbitro al dictar el presente laudo. Como bien establece el Estatuto de los Trabajadores, las partes gozan de libertad de acordar las condiciones de trabajo y la regulación de las relaciones laborales en la empresa “dentro del respeto a las leyes” (art. 85.1), de modo que todo el marco de la normativa estatal constituye límite infranqueable para la resolución arbitral.

En concreto, hay mandatos superiores del ordenamiento jurídico que marcan una frontera insoslayable para la resolución arbitral, comenzando por la imperiosa necesidad de estricto respeto al principio constitucional de no discriminación. Desde este punto de vista, como bien señaló en su momento la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en su Informe de 11 de enero de 2013 negativo a la aprobación del preacuerdo alcanzado en 2011 entre las partes, no es posible que a través del nuevo régimen económico se establezca un injustificado mecanismo de doble escala salarial que comporte la pervivencia de diferencias salariales para personal dentro del mismo grupo y adscrito al mismo puesto de trabajo.

Al mismo tiempo, el laudo tiene que desenvolverse dentro del margen que se le concede por el Informe Favorable emitido por la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Nos referimos en concreto al condicionante predeterminado en el sentido de que la decisión del árbitro debe respetar los límites económicos establecidos en la Ley de

Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En los mismos términos, constituyó desde el inicio del planteamiento del procedimiento arbitral el compromiso asumido por los miembros de la Comisión Negociadora que el árbitro tendría que someterse al principio de legalidad y jerarquía de normas (artículo 9.3 de la Constitución Española) y, expresamente, determinaron que el pronunciamiento arbitral debe respetar las limitaciones presupuestarias. Ello supone que el presente laudo debe adoptarse con el tope máximo derivado de la masa salarial total anual de la empresa y, en su caso, de los incrementos retributivos establecidos por la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma.

No es descartable que a lo largo de la vigencia del convenio colectivo de referencia, para el que aquí se fija el régimen retributivo, la empresa pueda recibir ingresos económicos adicionales, por vías o canales diferentes, que le autoricen a destinar parte de los mismos a costes de personal; incluso es posible que el laudo pueda hipotizar con tal escenario de futuro y la posible distribución de tales fondos adicionales con vistas a logra la convergencia salarial que constituye uno de los objetivos centrales tanto de la dirección de la empresa como de las organizaciones sindicales aquí representadas. Eso sí, la fijación de las cuantías de las diferentes partidas salariales, salario base y complementos salariales incluidas en la tabla salarial correspondiente, necesariamente debe ser plenamente respetuosa con las limitaciones presupuestarias de la Comunidad Autónoma respecto de sus empresas públicas y, por tanto, también de las limitaciones presupuestarias establecidas en concreto para AEFPA. Cualquier actuación en sentido contrario a este decisivo límite daría lugar a la calificación del laudo como “contra legem” y, como tal, de imposible superación del obligado trámite de Informe Favorable del texto completo del nuevo convenio colectivo.

Finalmente, el presente laudo debe dictarse ateniéndose al principio de congruencia procesal, que igualmente limita el margen de decisión del árbitro. En efecto, las posiciones que han establecido las respectivas partes al efectuar sus alegaciones y expresar sus propuestas constituyen el marco en el que se debe mover la decisión arbitral. Al efecto de evitar que el laudo incurra en incongruencia “ultra petita”, las ofertas y demandas de las respectivas partes constituyen límites mínimos y máximos de la decisión arbitral: el árbitro en ningún caso podrá conceder más de lo solicitado por las partes ni menos de lo ofrecido por ellas mismas. Existen, por tanto, topes máximos y mínimos, predeterminados por las partes en sus alegaciones y propuestas de contenido del laudo que en todo caso deben ser respetados por el laudo arbitral.

A tenor de todo lo anterior y con respeto estricto al marco legalmente establecido por la normativa estatal o autonómica, así como de los máximos y mínimos fijados por las partes representativas de los intereses tanto de la dirección de la empresa como de las representaciones sindicales, se procede a fundamentar a continuación la decisión arbitral adoptada.

**Segundo.-** La cuestión central objeto del presente arbitraje es la relativa a la determinación del régimen salarial establecido en el convenio colectivo, tanto desde su punto de vista cualitativo, de determinación de la estructura salarial, como desde la perspectiva cuantitativa, relativa al montante económico de cada una de las partidas que integran la retribución de los trabajadores de la empresa.

A tal efecto, el punto de partida referencial debe ser necesariamente la tabla salarial vigente en estos momentos en la empresa a finales de 2016, a partir del momento en el que las partes acuerdan la distribución del incremento retributivo del 1 % establecido en la correspondiente normativa presupuestaria de la Comunidad Autónoma. Dicha tabla salarial es la recogida en los antecedentes del presente laudo, donde se muestra tanto la estructura salarial como la cuantía de las diversas partidas, incluida la cifra total de la masa salarial de la empresa.

De igual modo, debe ser elemento referencial imprescindible la propuesta de cada una de las tres partes al proponer sus respectivas tablas salariales, presentadas con sus alegaciones finales. Tales tablas han sido las siguientes.





TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO PROPUESTA POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

GRUPO I	salario base	c. puesto	c. ad personam	c. antigüedad	fijo mes	bruto fijo anual	variable anual	bruto fijo anual + variable	nº de personas	TOTAL
Directores de Área	2.500,00 €	1.252,96 €			3.752,96 €	52.541,44 €		52.541,44 €	4	210.165,76 €
Directores Provinciales	2.500,00 €	1.016,02 €			3.516,02 €	49.224,28 €		49.224,28 €	8	393.794,24 €
Responsable de Área	2.500,00 €	675,86 €			3.175,86 €	44.462,04 €		44.462,04 €	10	444.620,40 €
Coordinador Técnico y de Diseño	2.500,00 €	348,06 €			2.848,06 €	39.872,84 €	800,00 €	40.672,84 €	16	650.765,44 €
Responsable de Zona	2.500,00 €	166,94 €			2.666,94 €	37.337,16 €	800,00 €	38.137,16 €	37	1.411.074,92 €
<b>GRUPO II</b>	<b>salario base</b>	<b>c. puesto</b>	<b>a. ad personam</b>	<b>c. antigüedad</b>	<b>fijo mes</b>	<b>bruto fijo anual</b>	<b>variable anual</b>	<b>bruto fijo anual + variable</b>	<b>nº de personas</b>	<b>TOTAL</b>
Técnico de Inversión y de Emprendedores	2.300,00 €	263,63 €	423,53 €		2.987,16 €	41.820,24 €	800,00 €	42.620,24 €	2	85.240,48 €
Responsables Técnicos (extintos niveles 5,6)	2.300,00 €	263,63 €	41,32 €		2.604,95 €	36.469,30 €	800,00 €	37.269,30 €	66	2.459.773,80 €
Responsables Técnicos (extintos niveles 4)	2.300,00 €	263,63 €			2.563,63 €	35.890,82 €	800,00 €	36.690,82 €	83	3.045.338,06 €
Jefe de Proyecto	2.300,00 €	263,63 €			2.563,63 €	35.890,82 €	800,00 €	36.690,82 €	16	587.053,12 €
Técnico de Área	2.300,00 €	174,36 €			2.474,36 €	34.641,04 €	800,00 €	35.441,04 €	46	1.630.287,84 €
Técnico Superior (73,82% de jornada)	1.697,86 €	194,61 €			1.892,47 €	26.494,60 €	590,56 €	27.085,16 €	228	6.175.417,24 €
Técnico Medio (71,19% de jornada)	1.697,37 €	187,68 €			1.825,05 €	25.550,67 €	569,52 €	26.120,19 €	257	6.712.890,05 €
<b>GRUPO III</b>	<b>salario base</b>	<b>c. puesto</b>	<b>c. ad personam</b>	<b>c. antigüedad</b>	<b>fijo mes</b>	<b>bruto fijo anual</b>	<b>variable anual</b>	<b>bruto fijo anual + variable</b>	<b>nº de personas</b>	<b>TOTAL</b>
Secretario/a Dirección/Gerencia	1.350,00 €	331,35 €			1.681,35 €	23.538,90 €		23.538,90 €	5	117.694,50 €
Administrativo Dirección CADE	1.350,00 €	157,62 €			1.507,62 €	21.106,68 €		21.106,68 €	7	147.746,76 €
Administrativo	1.350,00 €	57,32 €			1.407,32 €	19.702,48 €		19.702,48 €	12	236.429,76 €
Personal Administrativo (94,90% de jornada)	1.281,15 €	54,40 €			1.335,55 €	18.697,65 €		18.697,65 €	141	2.636.369,15 €
<b>GRUPO IV</b>	<b>salario base</b>	<b>c. puesto</b>	<b>c. ad personam</b>	<b>c. antigüedad</b>	<b>fijo Mes</b>	<b>bruto fijo anual</b>	<b>variable anual</b>	<b>bruto fijo anual + variable</b>	<b>nº de personas</b>	<b>TOTAL</b>
Conductor	1.000,00 €	984,40 €			1.984,40 €	27.781,60 €		27.781,60 €	1	27.781,60 €
Ordenanza	1.000,00 €				1.000,00 €	14.000,00 €		14.000,00 €	7	98.000,00 €
									946	27.070.353,66 €



TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO PROPIUESTA POR COMISIONES OBRERAS

PERSONAL DIRECTIVO	salario base	c. puesto	c. ad personam (NO)	c. antigüedad (EJEMPLO: UN TRIENIO)	fijo mes	bruto fijo anual (14 PAGAS)	variable anual (NO)	bruto fijo + variable Anual	nº de personas	TOTAL
Directores de Área	2.100,00 €	500,00 €		1,50 €	2.601,50 €	36.421,00 €		36.421,00 €	4	145.684,00 €
Directores Provinciales	2.100,00 €	450,00 €		1,50 €	2.551,50 €	35.721,00 €		35.721,00 €	8	285.768,00 €
										431.452,00 €
<b>GRUPO I</b>	salario base	c. puesto		c. antigüedad	fijo mes	bruto fijo anual	variable anual	bruto fijo + variable	nº de personas	TOTAL
Responsable de Área	2.000,00 €	400,00 €		1,50 €	2.401,50 €	33.621,00 €		33.621,00 €	10	336.210,00 €
Coordinador Técnico y de Diseño	2.000,00 €	350,00 €		1,50 €	2.351,50 €	32.921,00 €		32.921,00 €	16	526.736,00 €
Responsable de Zona	2.000,00 €	300,00 €		1,50 €	2.301,50 €	32.221,00 €		32.221,00 €	37	1.192.177,00 €
										2.055.123,00 €
<b>GRUPO II</b>	salario base	c. puesto		c. antigüedad	fijo mes	bruto fijo anual	variable anual	bruto fijo + variable	nº de personas	TOTAL
Técnico de Inversión y de Emprendedores	1.900,00 €	233,00 €		1,50 €	2.134,50 €	29.883,00 €		29.883,00 €	2	59.766,00 €
Responsables Técnicos (extintos niveles 5,6)	1.900,00 €	233,00 €		1,50 €	2.134,50 €	29.883,00 €		29.883,00 €	66	1.972.278,00 €
Responsables Técnicos (extintos niveles 4)	1.900,00 €	233,00 €		1,50 €	2.134,50 €	29.883,00 €		29.883,00 €	83	2.480.289,00 €
Jefe de Proyecto	1.900,00 €	233,00 €		1,50 €	2.134,50 €	29.883,00 €		29.883,00 €	16	478.128,00 €
Técnico de Área	1.900,00 €	233,00 €		1,50 €	2.134,50 €	29.883,00 €		29.883,00 €	46	1.374.618,00 €
Técnico Superior	1.900,00 €	233,00 €		1,50 €	2.134,50 €	29.883,00 €		29.883,00 €	228	6.813.324,00 €
Técnico Medio	1.900,00 €	233,00 €		1,50 €	2.134,50 €	29.883,00 €		29.883,00 €	257	7.679.931,00 €
										20.858.334,00 €
<b>GRUPO III</b>	salario base	c. puesto		C. antigüedad	fijo mes	bruto fijo anual	variable anual	bruto fijo + variable	nº de personas	TOTAL
Secretario/a Dirección/Gerencia	1.300,00 €	250,00 €		1,50 €	1.551,50 €	21.721,00 €		21.721,00 €	5	108.605,00 €
Administrativo Dirección CADE	1.300,00 €	250,00 €		1,50 €	1.551,50 €	21.721,00 €		21.721,00 €	7	152.047,00 €
Administrativo	1.300,00 €	250,00 €		1,50 €	1.551,50 €	21.721,00 €		21.721,00 €	12	260.652,00 €
Personal Administrativo	1.300,00 €	250,00 €		1,50 €	1.551,50 €	21.721,00 €		21.721,00 €	141	3.062.661,00 €
										3.583.965,00 €
<b>GRUPO IV</b>	salario base	c. puesto		c. antigüedad	fijo mes	bruto fijo anual	variable anual	bruto fijo + variable	nº de personas	TOTAL
Conductor	1.100,00 €	480,00 €		1,50 €	1.581,50 €	22.141,00 €		22.141,00 €	1	22.141,00 €
Ordenanza	1.100,00 €	116,24 €		1,50 €	1.217,74 €	17.048,36 €		17.048,36 €	7	119.338,52 €
									946	27.070.353,66 €

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO PROPUESTA POR LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

GRUPO I	Nº PERSO NAS	salario base	c. puesto	fijo mes	bruto anual	c. variable	bruto anual + variable	TOTAL
Directores de Área	4	2.504,21 €	1.248,75 €	3.752,96 €	52.541,44 €		52.541,44 €	210.165,76 €
Directores Provinciales	8	2.504,21 €	1.011,81 €	3.516,02 €	49.224,28 €		49.224,28 €	393.794,24 €
Responsable de Área	10	2.504,21 €	671,71 €	3.175,92 €	44.462,88 €	- €	44.462,88 €	444.628,80 €
Coordinador Técnico y Diseño	16	2.504,21 €	296,43 €	2.800,64 €	39.208,96 €	1.464,03 €	40.672,99 €	650.767,84 €
Responsable de Zona	37	2.504,21 €	146,37 €	2.650,58 €	37.108,12 €	1.029,02 €	38.137,14 €	1.411.074,18 €
								3.110.430,82 €
GRUPO II	Nº PERSO NAS	salario base	c. puesto	fijo mes	bruto anual	c. variable	bruto anual + variable	TOTAL
Técnico de Inversión y de Emprendedores	2	1.861,00 €	1.109,81 €	2.970,81 €	41.591,34 €	1.029,02 €	42.620,36 €	85.240,72 €
Responsables Técnicos (extintos niveles 5,6)	66	1.861,00 €	727,60 €	2.588,60 €	36.240,40 €	1.029,02 €	37.269,42 €	2.459.781,72 €
Responsables Técnicos (extintos niveles 4)	83	1.861,00 €	686,27 €	2.547,27 €	35.661,78 €	1.029,02 €	36.690,80 €	3.045.336,40 €
Jefe de Proyecto	16	1.861,00 €	686,27 €	2.547,27 €	35.661,78 €	1.029,02 €	36.690,80 €	587.052,80 €
Técnico de Área	46	1.861,00 €	606,76 €	2.467,76 €	34.548,64 €	892,49 €	35.441,13 €	1.630.291,98 €
TECNICO SUPERIOR	228	1.861,00 €	73,58 €	1.934,58 €	27.084,12 €	1,00 €	27.085,12 €	6.175.407,36 €
TECNICO MEDIO	257	1.861,00 €	4,67 €	1.865,67 €	26.119,38 €	1,00 €	26.120,38 €	6.712.937,66 €
								20.696.048,64 €
GRUPO III	Nº PERSO NAS	salario base	c. puesto	fijo mes	bruto anual	c. variable	bruto anual + variable	TOTAL
Secretario/a Dirección/Gerencia	5	1.066,15 €	615,20 €	1.681,35 €	23.538,88 €	- €	23.538,88 €	117.694,42 €
Administrativo Dirección CADE	7	1.066,15 €	441,47 €	1.507,62 €	21.106,66 €	- €	21.106,66 €	147.746,65 €
Administrativo	12	1.066,15 €	341,17 €	1.407,32 €	19.702,46 €	- €	19.702,46 €	236.429,57 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	141	1.066,15 €	269,33 €	1.335,48 €	18.696,72 €	- €	18.696,72 €	2.636.237,52 €
								3.138.108,16 €
GRUPO IV	Nº PERSO NAS	salario base	c. puesto	fijo mes	bruto anual	c. variable	bruto anual + variable	TOTAL
Conductor	1	999,88 €	984,52 €	1.984,40 €	27.781,60 €	- €	27.781,60 €	27.781,60 €
Ordenanza	7	999,88 €	- €	999,88 €	13.998,32 €	- €	13.998,32 €	97.988,24 €
								125.769,84 €
								27.070.357,46 €

946

La primera de las materias que las partes someten al procedimiento arbitral es la relativa a la “determinación de la estructura retributiva del personal sujeto a convenio colectivo”.

A estos efectos, la normativa laboral otorga una plena discrecionalidad a los convenios colectivos para establecer la estructura salarial que estimen más idónea para las características de la empresa a la que se va a aplicar y más conforme a los intereses de las partes que los negocian.

No obstante, el punto de referencia de partida ha de ser necesariamente la estructura salarial previamente establecida en la empresa, así como las alegaciones de las partes delimitando las partidas económicas que debe formar parte a su juicio de la estructura retributiva del personal de la empresa, alcanzando un cierto consenso en la identificación cualitativa de cuáles han de ser estas partidas, aunque con algunas importantes discrepancias.

Allí donde no aparece discrepancia alguna entre las partes es que por unanimidad todas ellas coinciden en el mantenimiento de tres partidas salariales, más allá de las posibles discrepancias respecto de su cuantía, que a todos los efectos se deben incorporar a la estructura salarial a proponer dentro del presente laudo: salario base, complemento de puesto de trabajo y pagas extraordinarias.

Más allá de la común aceptación de las tres partidas salariales precedentes, puede observarse que en estos momentos la estructura salarial de la empresa es el resultado de un largo proceso aluvional, no sólo derivado de la presencia de los dos colectivos de origen, sino además de medidas de respuesta a situaciones coyunturales que paradójicamente han cuajado con el paso del tiempo sin gran fundamento. Ello ha dado lugar a una estructura salarial compleja, tanto desde el punto de vista subjetivo (puestos o niveles retributivos) como objetivo (partidas salariales).

Por lo que se refiere a la perspectiva subjetiva, que indirectamente marca la diversidad de la estructura salarial, en el momento actual se diferencia dentro de ciertos grupos una pluralidad de puestos o niveles retributivos que no responden a la ejecución por parte de los empleados de funciones o responsabilidades diferenciadas. Las propias partes coinciden en parte en esta valoración y, a resultas de ello, proponen la simplificación de los puestos o niveles dentro de ciertos grupos. Conectamos estas propuestas con la estructura salarial, por cuanto que la fusión de determinados puestos o niveles deriva bien en la unificación de la cuantía del complemento de puesto de trabajo o bien en la pérdida de justificación de la pervivencia de cierto tipo de complementos salariales. Por ello, conviene analizar esta cuestión con carácter previo al análisis de los complementos salariales que deben establecerse a partir de ahora dentro de la estructura salarial.

En efecto, si se parte de la premisa de que cierto personal está destinado a la ejecución de idénticas tareas y con las mismas responsabilidades profesionales, un lógico principio de correspondencia y proporcionalidad conduce a la simplificación de puestos o niveles retributivos, fusionando algunos de los existentes hasta el momento presente. En concreto, hay plena coincidencia entre las partes que a todos los técnicos adscritos a la red territorial de la Empresa se les exige idénticos cometidos, tareas y funciones, con idénticas responsabilidades, lo que debe conducir a que la pluralidad de puestos o niveles actualmente contemplados deben fusionarse en uno sólo. De este modo, se concluye en que debe establecerse un “técnico de red”, que aglutinaría a todos los que con esa condición están adscritos en estos momentos a puestos o niveles diferenciados, que deben desaparecer. Dicho de otro modo, el establecimiento del “técnico de red” o “técnico de CADE” debe hacer desaparecer los siguientes puestos o niveles actuales: “técnico de inversión y de emprendedores”, “responsables técnicos (extintos niveles 5,6)”, “responsables técnicos (extintos niveles 4)”, “técnico superior”, así como “técnico medio”.

Más allá de ello, alguna representación sindical propone la unificación de la totalidad de los técnicos, creando simplemente el nivel o puesto de técnico que, además de a los anteriores, incluiría al “jefe de proyecto” y al “técnico de área”. En paralelo, por parte de otra representación, manteniendo a efectos formales los diversos puestos o niveles, se propone una retribución idéntica para todos ellos. Por lo que ha comprobado este árbitro, tanto los actuales jefes de proyecto como los técnicos de área realizan unas funciones diferentes a las correspondientes a las propias de los técnicos de red o de CADE, por lo que parece oportuna su pervivencia, mientras que las partes no acuerden otra cosa. El propio art. 73 del texto final del borrador de convenio colectivo firmado entre las partes el pasado 22 de diciembre contemplaba esta trilogía de puestos de trabajo, al propio tiempo que la diferencia retributiva existente en estos momentos entre ellos tiene pleno fundamento y justificación en las distintas tareas, funciones y responsabilidades que asumen unos y otros. En definitiva, parece oportuno que el Grupo II quede finalmente integrado por tres puestos o niveles retributivos: técnicos de CADE, Jefe de Proyecto y Técnico de Área.

Respecto de los puestos o niveles correspondientes al Grupo III, la principal diferencia deriva del origen de los dos colectivos, unos de FRAE y otros de UTEDLT, denominados los primeros “administrativo” y los segundos “personal administrativo”. Es obvio que unos y otros realizan idénticas tareas, funciones y asumen similares responsabilidades, por lo que deben todos ellos fusionarse en un solo puesto o nivel retributivo, bajo la denominación de “administrativo”.

Por lo demás, las representaciones sindicales proponen de nuevo la unificación en un solo puesto o nivel de la totalidad del personal adscrito a este grupo, de nuevo bien lo sea por la vía de su fusión material o bien por la vía de la pervivencia formal pero con idéntica retribución para todos ellos. Ello afectaría en concreto a dos puestos o niveles: secretario/a de Dirección y/o Gerencia, así como al Administrativo/a Dirección de CADE. De nuevo se aprecia que las funciones, pero sobre todo las responsabilidades de estos dos

puestos o niveles son diferentes, de nuevo el propio art. 73 del texto final del borrador de convenio colectivo firmado entre las partes el pasado 22 de diciembre contemplaba esta trilogía de puestos de trabajo, al propio tiempo que la diferencia retributiva existente en estos momentos entre ellos tiene pleno fundamento y justificación en las distintas tareas, funciones y responsabilidades que asumen unos y otros. En definitiva, parece oportuno que, mientras que las partes no alcance otro acuerdo, el Grupo II quede finalmente integrado por tres puestos o niveles retributivos: administrativo, secretario/a de Dirección y/o Gerencia, así como al Administrativo/a Dirección de CADE.

Finalmente, por lo que se refiere al Grupo I, el acuerdo adoptado entre las partes de incorporar dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo al personal de dirección, hasta ahora fuera del ámbito del Convenio, determina su inclusión como nuevos puestos diferenciados e incorporados a dicho Grupo. En definitiva, el Grupo I debe quedar integrado por los siguientes puestos o niveles retributivos: Directores/as de Área; Directores/as Provinciales; Responsables de Área, Coordinador Técnico y de Diseño, así como Responsable de Zona. Hasta el momento presente se diferenciaba como puestos autónomos el Coordinador Técnico, de un lado, y el Coordinador de Diseño, de otro lado; no obstante, parece oportuno proceder a formalizar lo que ya es una realidad práctica, es decir, la existencia de un único puesto o nivel retributivo, a la vista de la proximidad de funciones entre ambos y teniendo presente que en estos momento resulta oportuno mantener la identidad retributiva entre ellos respecto de todas y cada una de sus partidas.


**Tercero.-** Por lo que se refiere a la perspectiva objetiva de la estructura salarial, existen partidas salariales de difícil calificación jurídica, algunas de ellas que tomando un carácter determinado en su origen han ido evolucionando a un tratamiento diferenciado. En definitiva, el resultado es una estructura salarial contradictoria y poco coherente, siendo esta una oportunidad que permite introducir un régimen más racional y simplificado. Un régimen más racional, en el sentido de que salario base y complementos respondan a la lógica legal de constituir una contraprestación vinculada a un elemento causal preciso. Un régimen simplificado en el sentido de eliminar aquellos complementos que estén vinculados a un preciso elemento causal o bien refundiendo aquellos que respondan a la misma causa de abono. Como especifica el Estatuto de los Trabajadores, el salario base constituye la retribución por unidad de tiempo o de obra; mientras que los complementos salariales se fijarán en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

Pues bien analizado desde tal perspectiva, se observa la presencia de algunos complementos en la estructura actual que no se corresponden con la precedente lógica causal y que por tanto aconsejan su desaparición, refundición o reformulación.

Así, en primer lugar, a partir de la existencia de un complemento variable único en la empresa, en un momento determinado este se desglosó en dos partidas: de un lado el

denominado “mensual garantizado” y de otro lado el denominado “anual pendiente”. En su actual régimen jurídico, por la vía del reconocimiento de un mínimo garantizado a todos los trabajadores que tienen derecho a percibir el complemento variable, se viene a establecer el llamado “mensual garantizado”, que como tal ha dejado de tener el carácter de complemento variable por productividad, por desempeño o resultados, ya que su percepción es automática con independencia de la superación o no de los objetivos marcados anualmente. De este modo, se trata de un falso complemento variable por productividad u objetivo, pues se ha convertido hoy en día en una partida salarial fija, de devengo mensual, sin conexión a elemento causal alguno. A la postre, es una cantidad que bien podría formar parte del salario base o del complemento de puesto de trabajo, de modo que lo más coherente es proceder a su eliminación. Todas las partes coinciden en este sentido, sin que ninguna de ellas proponga su mantenimiento.

En segundo lugar, se establece en el actual convenio FRAE un complemento de adaptación, con vistas a garantizar a ciertos trabajadores el mantenimiento de su régimen retributivo, contemplándolo en principio como una garantía “ad personam”. No obstante, la realidad en la gestión de este complemento ha derivado en dos supuestos diferenciados.

 El primero de los supuestos es un complemento de adaptación que ha pasado a ser percibido por parte de quienes ocupasen determinados puestos de trabajo: directores de área aunque se tratase de personal hasta ahora fuera de convenio, responsables de área y responsables de zona dentro del grupo I, secretarios de dirección y administrativos de dirección CADE dentro del grupo III. De este modo, para estos supuestos, el complemento de adaptación se le ha ido reconociendo igualmente a aquellos que inicialmente no lo percibían a partir del momento en el que han sido adscritos a ese tipo de puestos de trabajo. En definitiva, un complemento inicialmente concebido como “ad personam” se ha transmutado en un complemento de puesto de trabajo en el sentido estricto del término. Constatada tal realidad, carece de todo su sentido mantener la existencia para ciertos trabajadores de la percepción de dos complementos de puesto de trabajo diferenciados, por lo que resulta coherente proceder a la supresión del complemento de adaptación; o, si se quiere visto desde otra perspectiva, a su fusión o integración dentro del complemento de puesto de trabajo. Todas las partes coinciden en este sentido, sin que ninguna de ellas proponga el mantenimiento del complemento de adaptación.

El segundo de los supuestos del complemento de adaptación refiere a un supuesto extraordinario de puestos de trabajo muy particulares inicialmente, los denominados “técnicos de inversión y de emprendedores”, a los que se les exigía ciertos conocimientos especiales y habilidades especiales para un determinado tipo de emprendedores. Sin embargo, con el paso del tiempo esos conocimientos y habilidades han ido desapareciendo como singulares, en la medida en que están presentes hoy en día en el resto de los técnicos de la red, a pesar de lo cual las concretas personas (que hoy en día son tan sólo dos) siguen percibiendo dicho complemento de adaptación, a pesar de que no se trata de una exigencia de trabajo o de conocimientos diferenciada respecto del resto de los técnicos de red. Incluso

otros técnicos que prestan servicios en el mismo centro de trabajo realizan las mismas tareas y cometidos, sin percibir tal complemento de adaptación. En este caso, puede afirmarse que tal complemento mantiene a todos los efectos el carácter de un complemento “ad personam” a favor de dos concretos empleados de la red. Si bien respecto de ello unas representaciones proponen la pérdida de esta partida por tales técnicos, otros consideran que debe mantenerse, pero en todo caso criterio común a todas las propuestas es la desaparición de esta partida como “complemento de adaptación”. Por tal motivo en estos momentos en los que sólo estamos analizando la vertiente meramente cualitativa de la estructura salarial, podemos concluir también en que razones de coherencia aconsejan la desaparición del complemento de adaptación para estos concretos técnicos, con independencia de lo que se resolverá en el momento de la cuantificación y la previsión del complemento “ad personam”.

En tercer lugar aparece el denominado como complemento de “homologación”, contemplado para el personal de origen UTEDLT, que viene siendo percibido por tales empleados materialmente sin que responda a una causa autónoma identificable, sino que en realidad lo es por razón del puesto de trabajo que viene siendo ejecutado y, por tanto, no permite diferenciarlo materialmente del complemento de puesto de trabajo. En su origen pudo ser, de nuevo un complemento “ad personam”, pero en estos momentos no presenta diferencia alguna comparativa con la propia de un complemento de puesto de trabajo. Siendo así, lo coherente es que tal partida salarial queda fusionada o integrada dentro del complemento de puesto de trabajo. Todas las partes coinciden en este sentido, sin que ninguna de ellas proponga el mantenimiento del complemento de homologación.

En cuarto lugar, se contempla en la regulación actual un denominado complemento de implantación, con vistas en teoría a reconocer y premiar “el grado de implantación en el territorio de determinado personal”, si bien tal complemento se establece exclusivamente para los trabajadores que con carácter previo estaban adscritos a los extintos niveles de responsables técnicos 5 y 6. En definitiva, también se diseña como un falso complemento de implantación, en el sentido de que carece de un nexo causal específico con la implantación en el territorio, sino que en realidad se trata de una cantidad percibida “ad personam” por determinados empleados de la empresa. Por tal motivo, una vez más con independencia de lo que proceda hacer desde el punto de vista cuantitativo, se entiende igualmente coherente la desaparición del complemento de implantación como tal.

**Cuarto.-** Excluida la pervivencia de los anteriores complementos dentro de la estructura salarial actual, se aprecia una importante discrepancia entre las partes respecto del complemento variable por productividad y resultado: mientras que alguna parte (Comisiones Obreras) propugna la desaparición a todos los efectos del complemento variable, las otras dos (dirección de la empresa y UGT) propugnan su mantenimiento, aunque éstos últimos con disparidad en cuanto a su cuantía.



Abordando en estos momentos exclusivamente de nuevo la vertiente cualitativa, CCOO defiende la desaparición del complemento variable, con el objetivo de conseguir la equiparación salarial, pues entiende que con ello se podrían liberar esas cantidades con vista a lograr la convergencia salarial entre personal FRAE y personal UTEDLT, aparte de considerar que se trata de una cuantía prescindible, ya que no garantiza ni un mejor ni un mayor desempeño profesional de los trabajadores de la empresa. A juicio de este árbitro se trata de dos argumentos diferenciados, que no deben mezclarse entre sí. De un lado, la convergencia retributiva afecta a la vertiente exclusivamente cuantitativa y se presenta como completamente diferenciada de la estructura salarial que alude a la vertiente exclusivamente cualitativa. Dicho de otro modo, la convergencia cualitativa no exige la desaparición de una concreta partida o complemento salarial, sino que resulta independiente de la misma, pudiendo logarse en mayor o menor medida con independencia de cuales sean los complementos salariales que existan en la empresa. Por lo que se refiere al otro argumento, la afirmación de que el complemento variable no logra el objetivo de garantizar un mejor o mayor desempeño por parte de los trabajadores es una afirmación no contrastada ni demostrada con datos por parte de quien propone la eliminación de este complemento. El mismo funciona sobre la base de la fijación anual de una serie de objetivos, cuya superación da lugar a la percepción del referido complemento, o bien a su percepción en cuantía proporcionalmente diferenciada; por tanto, la presunción es que tal complemento variable sí que incide sobre la motivación y el rendimiento del personal de la empresa. Incluso en la hipótesis de que se apreciaran tal tipo de deficiencias o no correctos resultados en el funcionamiento del complemento variable, la conclusión no puede ser a juicio de este árbitro en la desaparición del complemento, sino en la revisión de los objetivos marcados y el modo de contrastarlos en la práctica. Las propias organizaciones sindicales y empresariales en sus Acuerdos Interprofesionales para el Empleo y la Negociación Colectiva, celebrados a nivel estatal entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, valoran positivamente la presencia de la parte variable en el componente salarial, que consideran debe adecuarse a la realidad sectorial y empresarial. Por todo ello, se entiende coherente el mantenimiento del complemento variable

Eso sí, las dos representaciones que proponen el mantenimiento del presente complemento variable lo ciñen a determinados grupos y puestos de trabajo. En concreto, proponen contemplarlo para los puestos que lo venían percibiendo hasta el momento presente, exceptuando a los puestos de trabajo correspondientes al Grupo III. De este modo, debiendo este árbitro respetar el ya mencionado principio de congruencia no puede resolver extender el complemento variable a grupos o puestos para los que ninguna parte lo propone. A partir de esta premisa, debe concluirse que lo que procede es el mantenimiento del complemento variable para los siguientes grupos y puestos. Respecto del Grupo I, se establecerá el complemento variable para “coordinador técnico y de diseño” y para el “responsable de zona”; respecto del Grupo II se contempla el complemento variable respecto de la totalidad de sus puestos de trabajo.

**Quinto.-** Se aprecia una importante discrepancia entre las partes respecto de la posible inclusión dentro de la estructura salarial de la empresa de un específico complemento por antigüedad, manifestándose en contra de ello la dirección de la empresa y propugnando su incorporación las dos representaciones sindicales.

La oposición por parte de la dirección de la empresa deriva sobre todo del hecho de que su inclusión provocaría problemas en el necesario respeto a la masa salarial total anualizada de la empresa, que constituye límite insuperable para la resolución arbitral, aparte de entender que la empresa ha funcionado sin este tipo de complemento desde su origen sin que exista motivo para una innovación de estas características en este momento. El primero de los motivos alude una vez más al elemento cuantitativo, que no al que estamos analizando en estos momentos, que refiere exclusivamente al dato cualitativo. Sin entrar en la precisión en estos momentos de los aspectos cuantitativos, baste con adelantar que la objeción relativa al tope de la masa salarial total anualizada no es decisiva, pues cabría una fórmula que fuese conciliable con el condicionante de masa que asume el presente laudo. Por ello, centrado en el dato cualitativo, éste árbitro ha podido hacer una comprobación de la situación de los convenios colectivos del sector público andaluz, especialmente de las empresas instrumentales más asimilables a AEFPA, llegando a la conclusión de que la mayoría de tales textos contemplan dentro de su estructura salarial el presente complemento por antigüedad. Consideramos desde este punto de vista que la ausencia del complemento de antigüedad para el personal de AEFPA se presenta como un agravio comparativo de difícil, cuando no de imposible justificación por parte de este árbitro. El complemento de antigüedad, siempre que se utilice con los debidos elementos de régimen jurídico de control, constituye una contraprestación justificada por la oportunidad de una mayor retribución debida a la superior experiencia profesional del empleado y, especialmente, de una mayor experiencia del funcionamiento práctico de la empresa, que proporciona no sólo un incentivo a la superior vinculación a la empresa sino especialmente a un resultado del trabajo más eficiente que debe ser valorado en términos económicos. Al mismo tiempo, de manera coyuntural, la primera introducción en estos momentos del complemento por antigüedad puede ser el instrumento idóneo para proporcionar una subida lineal aunque sea reducida, para todo el personal, de especial valor para aquellos trabajadores que experimentan mayor congelación en sus ingresos para poder hacer frente al objetivo de la convergencia retributiva del conjunto de la plantilla. Por los motivos precedentes, se estima oportuno atender a la propuesta de la representación sindical de incorporar dentro de la estructura salarial una partida específica correspondiente al tradicional complemento por antigüedad en la empresa.

En los mismos términos a los tomados en consideración con precedencia, en la generalidad de los convenios colectivos del sector público, este complemento se contempla con referencia a la antigüedad en la concreta empresa, siendo excepcionales los textos que lo contemplan como antigüedad en el conjunto del sector público. Por ello, este árbitro se decanta por establecerlo conforme al primero de los modelos, es decir, computando exclusivamente la antigüedad en la empresa.

Finalmente, en este caso concreto, aparte del origen dual de la plantilla de la empresa a resultas del proceso de subrogación, se da la circunstancia de que muchos Consorcios UTEDLT fueron constituidos en fechas diversas, al mismo tiempo que algunos de sus empleados tuvieron una vinculación previa a una concreta entidad local. Con vistas a evitar situaciones de incertidumbre, de posible discusión individualizada de situaciones particulares de cierto tipo de empleados para los que la empresa puede no poseer datos contrastados retrotraídos en el tiempo, es conveniente fijar una fecha máxima convencional a efectos del reconocimiento de los tramos de trienios del complemento por antigüedad. Dicho de otro modo, con independencia de la mayor antigüedad en la empresa que pueda demostrar un concreto trabajador a otros efectos, el Convenio Colectivo a la hora de implantar por primera vez su régimen jurídico puede con plena libertad, sin incurrir en criterio arbitrario, establecer una fecha límite objetiva de comienzo del cómputo de la antigüedad a efectos del reconocimiento de los trienios de este complemento. Ello, por añadidura, permite un cálculo exacto del coste económico de la medida que se introduce y del modo de financiación del mismo. En estos términos, tomando en consideración el momento de origen de los Consorcios UTEDLT así como de creación de la Fundación originaria FRAE considera que se debe establecer el 1 de enero de 2000 como fecha máxima de retroacción en el cómputo de la antigüedad de los trabajadores, sin ninguna excepción, a los efectos del reconocimiento del complemento por antigüedad contemplado en el nuevo Convenio Colectivo. Del mismo modo, que el convenio colectivo puede no establecer complemento de antigüedad alguno, puede optar por establecerlo con el régimen de seguridad jurídica que estime más conveniente, siempre que el criterio sea objetivo y carente de arbitrariedad, como lo es en este caso la fijación de la fecha límite del 1 de enero de 2000.

**Sexto.-** Para concluir la valoración de la estructura salarial desde el punto de vista cualitativo, parece conveniente incorporar un complemento "ad personam" y de asistencia, aunque en estos momentos no se contempla formalmente en la empresa. No puede dejar de tenerse en cuenta que en estos momentos algunos empleados perciben ciertas cantidades que no presentan una causalidad precisa vinculada la percepción del salario base o con algunos de los precisos complementos hasta ahora mencionados. Dicho en otros términos, algunos empleados perciben ciertas cantidades arrastradas de complementos convencionales que en estos momentos no presentan causalidad justificativa más allá de la reiteración temporal en su cobro por parte de los empleados que la reciben. En definitiva, se trata de complementos "ad personam" percibidos en su origen por previsión del convenio colectivo, bajo la denominación imprecisa de "complemento de adaptación" o de "complemento de implantación". Por su origen en lo pactado en convenio colectivo, este laudo puede optar tanto por su mantenimiento como por su eliminación, advirtiéndose en las propuestas de formuladas por las partes en sus alegaciones finales unos partidarios de la primera opción y otros de la segunda de ellas. A juicio de este árbitro, la ausencia de causalidad precisa en la percepción de tales partidas debería conducir a su desaparición,

especialmente cuando no se aprecia justificación alguna para crear puesto o nivel retributivo diferenciado que pudiera conducir a establecer una cuantía específica para ellos en el complemento de puesto de trabajo.

No obstante, este árbitro considera también la conveniencia de que una situación tan prolongada en el tiempo, de percepción diferenciada de estas cantidades, no debe truncarse bruscamente, de modo que con la supresión de tales partidas se produzca una pérdida sensible en los ingresos periódicos de estos trabajadores. En estos términos, con esta finalidad, se considera oportuno el mantenimiento de tales partidas, quedando claro con meridiana certeza la relación nominativa de los trabajadores a los que se le reconocen tales partidas, que en ningún caso el complemento es extensible de futuro a ningún otro trabajador, pues no hay fundamento para su extensión subjetiva a nadie, al mismo tiempo que se perfile con nitidez su cuantía como congelada, no absorbible por incrementos y compensable por efecto de ciertas medidas de movilidad funcional y futuros. Complemento congelado, en el sentido de que se reconoce un valor absoluto al complemento, sin que el mismo pueda incrementarse en ningún caso por vía directa o indirecta y, por tanto, no experimente aumento alguno a resultas de los sucesivos incrementos retributivos que se produzcan en el personal de la empresa; dicho de otro modo, cuando se contemplen incrementos retributivos de futuro, estos trabajadores lo experimentarán en el resto de las partidas salariales, en la misma cuantía que el resto de los trabajadores de su mismo puesto o nivel que no perciban este complemento "ad personam". Complemento no absorbible por incrementos futuros, en el sentido de que el trabajador que perciba estos complementos los seguirá devengando sin cambios y, en particular, sin minoración por los incrementos que correspondan al resto de sus compañeros adscritos al mismo puesto o nivel que no perciban este complemento "ad personam". Dicho de otro modo, cuantía inmutable, ni a más ni a menos, a resultas de los futuros incrementos retributivos. Complemento compensable por efecto de ciertas medidas de movilidad funcional, en el sentido de que si estos trabajadores son adscritos a otros puestos de trabajo remunerados en términos globales con un salario anual global superior, pasarán a percibir dicho salario superior pero sin adicionar al mismo la cuantía correspondiente al presente complemento "ad personam".

Finalmente, a pesar de que el motivo esencial de la incorporación de este complemento "ad personam" es el ya referido de no provocar una pérdida de ingresos por parte de estos concretos trabajadores, se estima también oportuno atribuir algún tipo de causalidad a la percepción del mismo, con vistas a que quede justificada la percepción de una retribución por parte de algunos técnicos respecto de otros cuando se realizan las mismas funciones y se asumen idénticas responsabilidades. Con esta finalidad complementaria, de justificación mínima de un abono a estos técnicos por diferencia comparativa con el resto, entendemos procedente establecer una conexión entre la percepción del presente complemento y el establecimiento de un incentivo a la asistencia efectiva al trabajo. En concreto, se trata de establecer el reconocimiento pleno del complemento por estos trabajadores siempre que en el período mensual de referencia hayan asistido con continuidad a prestar sus servicios, de modo que se produzca una pérdida

parcial o total en caso de que se constate un cierto nivel de absentismo por parte de tales trabajadores. En concreto, se contempla una pérdida de la mitad del complemento cuando se produzcan ausencias al trabajo, aún justificadas, a lo largo del mes de referencia superiores a cuatro días laborables, así como la pérdida completa del complemento cuando se produzcan ausencias al trabajo, aún justificadas, a lo largo de mes de referencia superiores a ocho días laborables. La regla se establece como excepción a lo previsto en el artículo 104 del convenio colectivo.


Resumiendo todo lo anterior, la estructura salarial de la empresa queda configurada por las siguientes partidas retributivas: 1) salario base, 2) complemento de puesto de trabajo, 3) complemento por antigüedad, 4) complemento “ad personam” y de asistencia; 5) complemento variable por productividad y desempeño; 6) pagas extraordinarias.

**Séptimo.-** A partir de la precedente estructura salarial desde el punto de vista cualitativo, corresponde responder a la siguiente cuestión sometida al arbitraje, consistente en la determinación de la cuantía del salario base y complementos retributivos así descritos.

A la hora de fijar tal cuantía, se enfrenta este árbitro al complejo dilema de establecer una hoja de ruta encaminada hacia la convergencia retributiva entre personal de origen FRAE y personal de origen UTEDLT, al mismo tiempo que se debe respetar de manera absoluta el límite máximo de masa salarial anualizada de la empresa, tope inexorable por imperativo de la normativa presupuestaria de la Comunidad Autónoma, así como de las indicaciones precisas de la Consejería de Hacienda al informar favorablemente el sometimiento de esta cuestión al presente procedimiento arbitral.

No pudiendo alterar la cifra de los 27.070.354,28 euros, que constituye la masa salarial total anualizada de la empresa, a este árbitro el margen de decisión que le resta es muy reducido en estos momentos, cuando no es prácticamente nulo. En estos términos, en esta tesitura este árbitro no puede superar la mencionada cifra, so pena de incurrir el laudo en palmaria ilegalidad, pero al propio tiempo entiende que tampoco puede proceder a reducir los salarios que en términos absolutos y anualmente vienen percibiendo los empleados de la empresa, en particular, proceder a disminuir las partidas salariales del personal de origen FRAE, so pena de incurrir en lo que considera una gran injusticia material por el desembocar ello en imponerle un sacrificio económico indebido a quienes en ningún caso son los responsables de la disparidad salarial existente entre grupos de empleados por su origen que realizan idénticas funciones. En esa disyuntiva se han movido las partes a lo largo de todo el proceso de negociación colectiva dilatado por años en el seno de la empresa desde que se produjo la subrogación contractual por la incorporación de los Consorcios UTEDLT en AEFPA. Y, precisamente por ello, no han logrado alcanzar acuerdo alguno sobre el particular, debiendo buscar casi la cuadratura del círculo, estableciendo un régimen de homologación salarial pero sin incremento de la masa salarial de la empresa. En esa tesitura, unas partes optan por proponer una reducción drástica de las retribuciones del personal FRAE para lograr la homologación, mientras que otras partes se

oponen a proceder a dicha reducción retributiva del personal de origen FRAE. Ha de tenerse en cuenta especialmente que cuantitativamente el personal de origen FRAE es mucho más reducido que el personal de UTEDLT. En estos momentos, de un total de 946 empleados de la plantilla, 626 son de origen UTEDLT, en definitiva más de dos tercios del total. Por tanto, una convergencia salarial de éste último personal a costa del primero claramente minoritario, exigiría una reducción salarial más que drástica, que carecería de los elementos mínimos de justicia material, cuando insistimos el personal de origen FRAE no tiene responsabilidad alguna derivada de una decisión estrictamente empresarial de subrogación de un colectivo tan diferenciado en cuanto a retribuciones. A mayor abundamiento, entendemos que esa opción de la reducción salarial del personal de origen FRAE es un resultado de injusticia material cuando este árbitro ha procedido a efectuar el contraste de los niveles retributivos de este personal con el correspondiente a personal asimilable de otras empresas del sector público andaluz, de las empresas instrumentales de la Comunidad Autónoma y del propio personal al servicio de la Administración autonómica, sin que advierta que los mismos sean superiores a tales otras empresas o personal.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke, is written over the first part of the second paragraph.

En definitiva, a nuestro juicio, la convergencia retributiva debe producirse a partir de vías alternativas a la de proceder a una injusta reducción material de la retribución reconocida en valor absoluto actualmente al personal FRAE. Ya de por sí este personal se ha visto indirectamente perjudicado a resultas de la distribución del incremento retributivo correspondiente a 2016 y, en cierto modo lo será también con las propuestas que se formulan por parte de las distintas representaciones con la distribución de los incrementos retributivos de los años sucesivos. No al caso debe recordarse que las partes han sido incapaces de ponerse de acuerdo en la distribución del incremento del 1 % correspondiente a 2016 y sólo en el último momento del año han aceptado la distribución sugerida por este árbitro. Insistimos que nos parece que el perjuicio a soportar por el personal de origen FRAE no debe ir más allá de la distribución de los incrementos futuros en términos desiguales, pero sobre la premisa de partida de que no experimenten disminución alguna en la retribución bruta anual que vienen percibiendo en el momento en el que se dicta el presente laudo. Por ello, la fijación de la cuantía de salario base y complementos en este laudo sólo puede servir para el establecimiento del marco referencial de partida, el instrumento indirecto para marcar la hoja de ruta futura de la convergencia, pero en ningún caso que provocar una convergencia sobre el sacrificio de reducción salarial del personal FRAE. Las partes pretenden que la convergencia salarial se constituya en el objetivo esencial a lograr en el seno de la empresa, pero a juicio de este árbitro ello debe producirse por mecanismos de financiación alternativos que puedan lograrse de futuro y en ningún caso por vía de reducción del salario del personal de origen FRAE.

**Octavo.-** A partir de lo anterior se considera oportuno proceder a adaptar las cuantías de las diferentes partidas salariales, para hacerlas más coherentes con la lógica de cada una de las mismas, sin dejar de tomar en consideración como referente ineludible las propuestas de cada una de las partes.

En términos de método expositivo, procedemos en primer lugar a establecer la cuantificación de carácter general, dejando para el final la adaptación en cuantía singular que ha de corresponder al personal proveniente de los Consorcios UTEDLT.

Comenzando así por el complemento variable, aparte de lo ya indicado con anterioridad, las partes coinciden en la conveniencia de proceder a una reducción de su cuantía con vistas entre otras cosas a garantizar que no se reduzca la cuantía fija mensual del total de los empleados, a la vistas de los cambios que resultan obligados para establecer un régimen común a ello.

A su vez, la dirección de la empresa propone una cuantía absoluta única para todos los puestos de trabajo y niveles retributivos para los que se establece el complemento variable. A nuestro juicio, sin embargo, carece de fundamento la fijación de una cuantía única para todos los puestos, cuando las funciones y especialmente las responsabilidades son diferentes en cada grupo y puesto, por lo que igualmente deben ser diferentes los objetivos a marcar respecto de cada uno de tales niveles. A tenor de la premisa de establecer una cuantía escalonada, respetando la horquilla máxima y mínima propuesta por las dos representaciones que proponen el mantenimiento de este complemento, estimamos que las cuantías que proceden son las siguientes: Coordinador técnico y de diseño 1.050 €; Responsable de zona 1.000 €; Técnico de red 950 €; Jefe de proyecto 900 €; Técnico de área 850 €.


A la vista de la sensible reducción que se contempla en la cuantía del complemento variable, se considera que su devengo y abono puede ser único a final de año, suprimiendo las reglas que regían hasta el momento presente de adelanto de parte de su abono a mediados de cada año.

Respecto del salario base, se presenta como criterio común de todas las partes que debe ser una misma cuantía para cada grupo profesional y debe resultar escalonado de mayor a menor nivel, con una proporcionalidad razonable. A tenor de estos criterios y, de nuevo dentro de los márgenes máximos y mínimos propuestos por cada una de las partes, se considera que las cuantías que proceden son las siguientes: Grupo I, 2.400 €; Grupo II, 2.200 €; Grupo III, 1.300 €; Grupo IV, 900 €.

En cuanto al complemento “ad personam” y de asistencia, su cuantía viene predeterminada por las cantidades que se desean mantener como garantizadas aunque igualmente congeladas para trabajadores nominativamente predeterminados en estos momentos. En concreto, la cuantía del complemento “ad personam” y de asistencia sería, de un lado, de 423,53 € reconocido a los dos técnicos actualmente adscritos al centro de trabajo de Marbella que en el pasado tenían la condición de “técnico de inversión y de emprendedores”. De otro lado, se le reconocería también un complemento “ad personam” y de asistencia por valor de 41,32 € a los 66 empleados que hasta ahora venían percibiendo

esta cantidad como “complemento de implantación”. No tienen derecho a percibir dicha cantidad, como no tienen derecho a percibir remuneración alguna, los dos trabajadores en excedencia que venían percibiendo dicha cantidad antes de pasar a su situación de excedencia, pero que se le reconoce el derecho a percibir en un futuro dicho complemento “ad personam” y de asistencia en la hipótesis de que se reincorporen a la empresa en un puesto de trabajo de técnico, una vez concluida la excedencia. Del mismo modo, no tienen derecho a percibir dicha cantidad quienes percibieron estas cantidades en el pasado por su condición de técnicos, si bien actualmente están adscritos a puestos de trabajo del Grupo I. Es decir, no tienen derecho a este complemento los dos directores provinciales, el director de área, las dos coordinadoras, así como los siete responsables de área. No obstante, a estos 15 empleados del Grupo I se les reconoce el derecho a percibir en un futuro dicho complemento “ad personam” y de asistencia en la hipótesis de que dejen su adscripción al Grupo I y volvieren a adscribirse a un puesto de trabajo del Grupo II.

Quedaría por determinar la cuantía del complemento de puesto de trabajo. A tal efecto, lo que procede es efectuar su cálculo sobre la premisa ya adelantada de que la percepción anual de todos los empleados, tomando en consideración todos estos complementos más el salario base dé como resultado la percepción del mismo salario bruto anual que percibirían con anterioridad a dictarse el presente laudo. A resultas de ello, la cuantía resultante del complemento de puesto de trabajo resulta la siguiente:



Directores de Área: 1.352,96 €  
Directores Provinciales: 1.116,02 €  
Responsable de Área: 775,92 €  
Coordinador Técnico y de Diseño: 430,21 €  
Responsable de Zona: 252,65 €  
Técnico de Red: 352,92 €  
Jefe de Proyecto: 356,49 €  
Técnico de Área: 270,79 €  
Secretario de Dirección/Gerencia: 381,35 €  
Administrativo Dirección CADE: 207,62 €  
Administrativo: 101,84 €  
Conductor: 1.084,40 €  
Ordenanza: 99,88 €

El cálculo anterior se ha efectuado sobre la base de que salario base más complemento de puesto de trabajo más complemento “ad personam” forman parte de la cuantía de las pagas extraordinarias, al margen de lo que se dirá después respecto del complemento por antigüedad.

En relación con la retribución diferenciada de los trabajadores de origen en los Consorcios UTEDLT, se mantiene igualmente el criterio de que la tabla inicial aquí planteada no provoca en esta fase inicial un resultado adicional de convergencia salarial, de modo que se prevé que perciban idéntica cantidad anual total que la que venían percibiendo



con anterioridad a dictarse el presente laudo. Alguna propuesta, en concreto la de UGT, consiste en que a este personal se le abone el mismo salario base que al resto de los trabajadores de su respectivo grupo, mientras que la propuesta de la empresa es repartir de manera desigual el diferencial entre las diversas partidas salariales. A juicio de este árbitro, no procede acoger la propuesta de UGT, dado que el salario base en este caso se presenta como una retribución "por unidad de tiempo" en la definición dada por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 26.3, de modo que si --como contemplaremos posteriormente-- se establece una jornada diferenciada para este personal en tanto que no se logre la convergencia salarial plena, es necesario que la diferencia retributiva se refleje en el salario base. Con la misma lógica, si van a exigirse diferentes obligaciones por razón de tiempo a estos trabajadores, en correspondencia debe minorarse por igual todos y cada uno de los complementos. En definitiva, el criterio aplicado por este árbitro ha sido el de calcular en términos de porcentaje el diferencial retributivo existente respecto de este personal en el salario bruto anual totalizado, procediendo a aplicar dicho porcentaje a cada una de las partidas salariales por igual. Dicho porcentaje es el siguiente: 73,82 % para Técnico superior; 71,19 % para técnico medio; 94,90 % para personal administrativo. Aplicando en el modo indicado los referidos porcentajes, la cuantía resultante de la retribución para este personal sería la siguiente.

Ex técnico superior: salario base 1.624,04 €; complemento de puesto de trabajo 260,52 €; complemento variable 701,29 €

Ex técnico medio: salario base 1.566,19 €; complemento de puesto de trabajo 251,24 €; complemento variable 676,31 €

Ex personal administrativo: salario base 1.233,64 €; complemento de puesto de trabajo 101,84 €

El resultado de las precedentes cuantificaciones da como resultado final que la masa salarial bruta anual total de la empresa se sitúa en la cifra obligada ya mencionada de los 27.070.354,28 €, tal como se deduce de la siguiente tabla, en la que se incluye el personal que mantiene contrato de trabajo de alta dirección a los efectos de ofrecer el resultado de la masa salarial bruta que no supera el tope admisible, sin perjuicio de que se es consciente de que dicho personal queda al margen del presente laudo arbitral y, por tanto, del ámbito de aplicación del convenio colectivo.



GRUPO I	salario base	c. puesto	c. ad personam y de asistencia	c. antigüedad	fijo mes	bruto fijo anual	variable anual	bruto fijo anual + variable	nº de personas	TOTAL
Directores de Área	2.400,00 €	1.352,96 €		1x	3.752,96 €	52.541,41 €		52.541,41 €	4	210.169,65 €
Directores Provinciales	2.400,00 €	1.116,02 €		1x	3.516,02 €	49.224,31 €		49.224,31 €	8	393.794,48 €
Responsable de Área	2.400,00 €	775,92 €		1x	3.175,92 €	44.462,88 €	- €	44.462,88 €	10	444.628,82 €
Coordinador Técnico y de Diseño	2.400,00 €	430,21 €		1x	2.830,21 €	39.622,94 €	1.050,00 €	40.672,94 €	16	650.766,98 €
Responsable de Zona	2.400,00 €	252,65 €		1x	2.652,65 €	37.137,14 €	1.000,00 €	38.137,14 €	37	1.411.074,26 €
<b>GRUPO II</b>	<b>salario base</b>	<b>c. puesto</b>	<b>c. ad personam y de asistencia</b>	<b>c. antigüedad</b>	<b>fijo mes</b>	<b>bruto fijo anual</b>	<b>variable anual</b>	<b>bruto fijo anual + variable</b>	<b>nº de personas</b>	<b>TOTAL</b>
Técnico de Red	2.200,00 €	352,92 €	- €	1x	2.552,92 €	35.740,86 €	950,00 €	36.690,86 €	83	3.045.341,24 €
Técnico de Red *	2.200,00 €	352,92 €	423,53 €	1x	2.976,45 €	41.670,31 €	950,00 €	42.620,31 €	2	85.240,61 €
Técnico de Red *	2.200,00 €	352,92 €	41,32 €	1x	2.594,25 €	36.319,46 €	950,00 €	37.269,46 €	66	2.459.784,08 €
Técnico de Red **	1.624,04 €	260,52 €	- €	1x	1.884,56 €	26.383,78 €	701,29 €	27.085,07 €	228	6.175.394,94 €
Técnico de Red ***	1.566,19 €	251,24 €	- €	1x	1.817,43 €	25.444,02 €	676,31 €	26.120,33 €	257	6.712.924,29 €
Jefe de Proyecto	2.200,00 €	356,49 €	- €	1x	2.556,49 €	35.790,86 €	900,00 €	36.690,86 €	16	587.053,73 €
Técnico de Área	2.200,00 €	270,79 €	- €	1x	2.470,79 €	34.591,13 €	850,00 €	35.441,13 €	46	1.630.291,94 €
<b>GRUPO III</b>	<b>salario base</b>	<b>c. puesto</b>	<b>c. ad personam y de asistencia</b>	<b>c. antigüedad</b>	<b>fijo mes</b>	<b>bruto fijo anual</b>	<b>variable anual</b>	<b>bruto fijo anual + variable</b>	<b>nº de personas</b>	<b>TOTAL</b>
Secretario/a Dirección/Gerencia	1.300,00 €	381,35 €	- €	1x	1.681,35 €	23.538,85 €		23.538,85 €	5	117.694,26 €
Administrativo Dirección CADE	1.300,00 €	207,62 €	- €	1x	1.507,62 €	21.106,63 €		21.106,63 €	7	147.746,40 €
Administrativo	1.300,00 €	107,32 €	- €	1x	1.407,32 €	19.702,43 €		19.702,43 €	12	236.429,11 €
Administrativo****	1.233,64 €	101,84 €	- €	1x	1.335,48 €	18.696,72 €		18.696,72 €	141	2.636.237,66 €
<b>GRUPO IV</b>	<b>salario base</b>	<b>c. puesto</b>	<b>c. ad personam y de asistencia</b>	<b>c. antigüedad</b>	<b>fijo mes</b>	<b>bruto fijo anual</b>	<b>variable anual</b>	<b>bruto fijo anual + variable</b>	<b>nº de personas</b>	<b>TOTAL</b>
Conductor	900,00 €	1.084,40 €	- €	1x	1.984,40 €	27.781,57 €	- €	27.781,57 €	1	27.781,57 €
Ordenanza	900,00 €	99,88 €	- €	1x	999,88 €	13.998,36 €	- €	13.998,36 €	7	97.988,55 €
									<b>946</b>	<b>27.070.338,57 €</b>

(\*) Personal con complemento "ad personam" y de asistencia

(\*\*) Personal con retribución y jornada diferenciada al 73,82 %

(\*\*\*) Personal con retribución y jornada diferenciada al 71,19 %

(\*\*\*\*) Personal con retribución y jornada diferenciada al 94,90 %

**Noveno.-** Cerrado lo anterior, nos restaría por fijar en materia retributiva la cuantía del complemento por antigüedad y fundamentar su financiación, con vistas a que con ello se mantenga el obligado respeto ya reiterado al tope de la masa salarial bruta anual total de la empresa. La propuesta sindical es que se reconozca un complemento por antigüedad por valor de 1,5 € al mes por cada trienio de antigüedad del trabajador, incluido su abono en las dos pagas extraordinarias, es decir, 1,5 por 14 en términos anualizados por trienio. La cifra propuesta por las representaciones sindicales ha sido contrastada por este árbitro, en término comparativos, con la establecida por los convenios colectivos del sector público andaluz, incluidas las empresas instrumentales así como la reconocida al personal laboral al servicio de la Administración autonómico. El resultado de ese contraste es que todos los convenios colectivos consultados cifran su cuantía en valores superiores a los aquí propuestos, por lo que se concluye en que no hay argumento para rechazar la cuantía propuesta por la representación sindical.

En términos de costes totales, para la actual conformación de la plantilla de AEFPA, ello supone, en términos anualizados para el ejercicio 2017 y computando la cantidad al detalle de aquellos que en meses concretos del presente año causarían derecho a un nuevo tramo de trienios, un total de 78.705,00 €, desagregada esta cantidad del modo siguiente:

TRINIENOS	Nº PERSONAS	IMPORTE ANUAL
5	402	37.774,50
4	389	31.563,00
3	149	9.199,50
2	4	168,00
	<b>944</b>	<b>78.705,00</b>

La cifra total de personas (944) es inferior en dos respecto de la tabla precedente porque ahora se han excluido quienes se encuentran fuera del ámbito de aplicación del convenio colectivo por su condición de personal de alta dirección y, por tanto, este laudo no puede reconocerles el presente complemento por antigüedad.

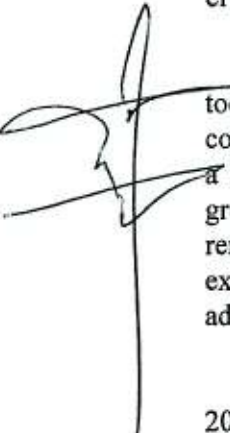
Ciertamente, esta cuantía, para poder introducirse en el coste de la empresa, tiene que ser sobre la premisa de no desbordar el límite que inexorablemente tiene que respetar este laudo del tope del salario bruto anual total de la empresa. La forma de hacer compatible lo uno y lo otro es que dicha cifra de coste inicial valorada en 78.705 € venga financiada con cargo al incremento retributivo que la normativa presupuestaria autonómica prevea para el ejercicio económico de 2017. Con ello se logran simultáneamente varios objetivos: respetar el tope máximo con el que debe decidir este árbitro, lograr atender a la reclamación razonable de introducir un complemento por antigüedad de cuantía ciertamente contenida, así como contemplar un incremento mínimo para todo el personal de la empresa, dirigido

ello especialmente al personal de origen FRAE con voluntad de que al menos experimenten algún incremento retributivo en el año 2017. Alguna representación sindical propone que los dos primeros trienios, ya que lo percibiría la totalidad de la plantilla por ser la antigüedad mínima en la empresa de 6 años, fueran financiados con proporcional reducción del complemento por puesto de trabajo, y sólo las cantidades adicionales con cargo al incremento salarial correspondiente a 2017. A juicio de este árbitro, con esta fórmula no se lograría el último de los objetivos marcados, ya que ello provocaría una congelación salarial plena de quienes tuviesen una menor antigüedad y un incremento reducidísimo de quienes tuvieran reconocidos tres trienios. No puede olvidarse que en el reparto del incremento retributivo correspondiente al pasado ejercicio 2016 se acordó un resultado de congelación retributiva de parte del personal, que a nuestro juicio no deberá extenderse al año 2017. Por ello, a juicio de este árbitro la fórmula más razonable es la de financiar el total del abono inicial del complemento por antigüedad con cargo al incremento retributivo que pueda autorizarse para 2017.

La cantidad total de 78.705 € podrá ser cubierta con plena seguridad por el mencionado incremento, por reducido que éste sea, ya que ello representa tan sólo el 0,29 % respecto de la masa salarial bruta total anual de la empresa. En todo caso, como garantía plena de respeto a la legalidad vigente, se establece que dicho complemento no comenzará a abonarse efectivamente hasta que se apruebe por el Parlamento de Andalucía el incremento retributivo que pueda corresponder al personal de la empresa, con independencia de que su devengo se efectúe con referencia inicial desde el instante de inicio de la vigencia de este laudo y, por tanto, del convenio colectivo en el que se integra.

A este árbitro no se le oculta que la introducción de un complemento por antigüedad tiene una proyección en el tiempo de incremento indirecto de la masa salarial bruta anual en años sucesivos. En efecto, no se puede desconocer que en sucesivos ejercicios determinados empleados causarían derecho a nuevos trienios, lo que automáticamente y por vía indirecta provocará un incremento de la masa salarial de la empresa. No obstante, no considera ni razonable ni de justicia que esos futuros incrementos adicionales en ejercicios futuros deban ser de nuevo asumidos con cargo a los incrementos de esos años sucesivos. Dos razones avalan este criterio. La principal de ellas es que aquellas empresas del sector público andaluz que contemplan el complemento por antigüedad no financian estos incrementos indirectos con cargo a los incrementos establecidos de carácter general en la normativa presupuestaria, de modo que supondría un agravio comparativo ser más estrictos y exigentes para esta empresa, al no darle el mismo tratamiento que al resto. La segunda razón es que, a tenor de la cuantía fijada para el complemento por antigüedad, los incrementos de años sucesivos derivados del reconocimiento de nuevos trienios serían de cuantía muy reducida. A tenor de ello, esta circunstancia no puede considerarse en modo alguno extralimitación respecto del límite en el que ha de moverse el presente laudo.

**Décimo.-** De la parte económica, tan sólo quedaría por determinar los porcentajes de distribución de los incrementos futuros que pudieran autorizarse por la autoridad competente en la masa salarial bruta anual de la empresa. Distintas propuestas formularon las partes en sus alegaciones finales. Moviéndonos una vez más dentro de los márgenes máximos y mínimos fijados entre las partes y tomando en consideración la necesaria financiación del coste inicial del complemento por antigüedad con cargo al incremento retributivo de 2017, se considera que el criterio que debe determinar la cifra de reparto debe ser la siguiente. De un lado, asignar una primera cantidad o porcentaje a repartir entre todo el personal de la empresa, a los efectos de que no se produzca una congelación retributiva del personal de origen FRAE. De otro lado, que el resto del incremento se destine al objetivo de la convergencia salarial, con un criterio de que se reparta entre los tres grupos con retribución y salario diferenciado (ex técnicos superiores, ex técnicos medios y ex personal administrativo) de manera proporcional con vistas a que todos ellos con esa velocidad de crecimiento lleguen a la plena convergencia en el mismo momento. Se ha tenido, pues en consideración que el porcentaje que les falta hasta la convergencia plena para estos grupos es el siguiente: 28,18 % para ex técnicos superiores, 28,81 % para ex técnicos medios y 5,10 % para ex personal administrativo. Ese debería ser a nuestro juicio el reparto interno entre ellos del incremento de convergencia.



En estos términos, por lo que refiere al año 2017, el primer objetivo de reparto entre todo el personal de la empresa se efectuaría por la vía ya referida de la financiación del complemento por antigüedad. El resto del incremento que pudiera corresponder con destino a la convergencia, como indicamos, se debe realizar en atención del diferencial que cada grupo presenta hasta llegar a la convergencia final. En estos términos, considerado ese remanente del incremento, su reparto sería conforme a los siguientes porcentajes: 45 % para ex técnicos superiores, 47 % para ex técnicos medios y 8 % para ex personal administrativo.

Respecto de los años sucesivos de vigencia del convenio colectivo (2018, 2019 y 2020), ya no habría que imputar al coste del complemento de antigüedad cantidad alguna del incremento, si bien se mantiene el criterio de asignar un primer porcentaje a su reparto lineal entre todos los trabajadores de la empresa, que parece razonable que a ello se destine el 20 % de los incrementos que permitan por la autoridad competente. El resto vendría asignado al objetivo de la convergencia retributiva con el criterio de distribución ya señalado y que en esta ocasión daría los siguientes resultados: 36 % para ex técnicos superiores, 37 % para ex técnicos medios y 7 % para ex personal administrativo.

Tomando en consideración lo que previsiblemente fijen las leyes de presupuestos anuales como incrementos salariales posibles, no cabe la menor duda de que con la atribución de tales cantidades a la convergencia retributiva el logro del objetivo final estaría muy lejano en el tiempo y se iría aproximando de manera ciertamente lenta. De mantenerse esa tónica en años sucesivos no se puede ocultar que la convergencia plena tardaría varias décadas. Pero este resultado de lejanía en el tiempo no está en manos de este árbitro

corregirlo, so pena de hacer soportar la convergencia retributiva sobre el personal de origen FRAE, opción que ya rechazamos por valorarla como drásticamente injusta. Por lo demás, asignar la totalidad de los incrementos futuros a la convergencia solucionaría en muy poco el problema y tampoco parece razonable congelar por completo los salarios del personal de origen FRAE durante un período tan prolongado. A la vista de todo ello, a este árbitro sólo le cabe llamar la atención sobre el efecto de frustración que puede suponer una lentitud tan notable del proceso de convergencia y la necesidad de lograr mecanismos alternativos de financiación del comprensible objetivo de la convergencia.

**Undécimo.-** El resultado al que se llega, a resultas de las cuantías salariales antes predeterminadas es la de una retribución anual inferior de personal de origen UTEDLT, a pesar de que se ha considerado que debe pertenecer a los mismos grupos profesionales y adscribirse a los mismos puestos de trabajo que el personal de origen FRAE, en la medida en que realizan idénticas funciones y asumen idénticas responsabilidades. Ello tiene su clara explicación histórica en el proceso de subrogación en AEFPA del personal de origen de los Consorcios y del sometimiento a dos convenios colectivos diferenciados. Tal resultado de aplicación coetánea a los dos colectivos de diferentes convenios colectivos fue sancionada como correcta y conforme a Derecho por parte del Tribunal Supremo, a través de su sentencia de 27 de junio de 2011, rec. 205/2010, por medio de la cual se declaró que la diferencia de trato provocada no resultaba ilícita por: a) no responder a un criterio discriminatorio, b) haberlo acordado así las partes, c) por aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y d) por la prohibición de la técnica del espiguelo.

Eso sí, tal diferencia de trato en lo retributivo da lugar a un abono dispar por el mismo trabajo realizado, que puede devenir discriminatoria si pervive con el paso del tiempo y no se pone remedio a la misma una vez aplicable un solo convenio colectivo para el conjunto de la plantilla de la empresa. Una vez que concluye la aplicación del convenio aplicable a la empresa cedente, lo sea por vía directa, de ultraactividad o de aplicación continuada para evitar un vacío normativo, pierde justificación esa falta de correspondencia entre trabajo y retribución, con el evidente fundamento de poder calificarse esa diferencia retributiva como doble escala salarial discriminatoria, situación especialmente acentuada en su proscripción cuando se trata en el presente caso de un empleador que pertenece al ámbito del sector público y por ende se encuentra sometido con mayor intensidad al respeto al principio de igualdad de trato y no exclusivamente a la prohibición de discriminación. La propia Consejería de Hacienda y Administración Pública, cuando emitió su Informe desfavorable a la aprobación del preacuerdo alcanzado entre las partes en 2011 lo basó en que el mismo daba lugar a una doble escala salarial. En efecto, dicho Informe preceptivo vinculante del 11 de enero de 2013 determinaba que las condiciones económicas recogidas en dicho preacuerdo no podían contemplar diferencias salariales para el personal adscrito al mismo grupo y adscrito al mismo puesto de trabajo. A la vista de ello, a juicio de este árbitro sólo cabían dos alternativas para superar ese resultado de doble escala salarial.

La primera de ellas sería la de acelerar el proceso de convergencia salarial, si bien como ya hemos visto tal alternativa no está en manos de este árbitro, pues de lo contrario se incurriría en una drástica injusticia material. Esta alternativa ya hemos visto que resulta inviable en estos momentos, dados los condicionantes de crecimiento de la masa salarial a los que se enfrenta el conjunto del personal al servicio de las Administraciones Públicas y, más ampliamente, del conjunto del sector público, incluidas sus empresas instrumentales; sin que, por lo demás reiteramos una vez más sea de justicia hacer soportar sobre el grupo minoritario del personal de origen FRAE soportar el fuerte sacrificio de la convergencia retributiva.


La segunda de las alternativas no es otra que establecer una correspondencia entre el salario a percibir y el tiempo de trabajo a prestar, procediendo a fijar como resultado final un salario/hora idéntico para todos aquellos que pertenecen a un mismo grupo profesional y están asignados a un mismo puesto de trabajo: los técnicos de red de origen FRAE respecto de los técnicos de red de origen UTEDLT, de un lado, y los administrativos de origen FRAE respecto de los administrativos de origen UTEDLT. Con ello, ciertamente no se elimina la diferencia retributiva, pero se establece una estricta correspondencia entre retribución y tiempo de trabajo; fórmula que permite superar decididamente la tacha de estar estableciéndose una doble escala salarial, en la medida en que hay una justificación objetiva y estrictamente proporcional que avala la disparidad de tratamiento.

Precisamente con este objetivo, este árbitro propuso a las partes ampliar el objeto del laudo a la duración de la jornada de trabajo y las partes así lo aceptaron incluyendo ciertos condicionantes a esta operación que quedan reflejadas en el acta firmada por las partes el 22 de noviembre de 2016 y que se traslada a la disposición arbitral del presente laudo.

Con ello no se pretende establecer un sistema que pueda servir de excusa para el logro de la convergencia, pues ello constituye voluntad decidida de todas las partes, que comparte plenamente este árbitro, sino exclusivamente como mecanismo para evitar tratamientos diferenciales injustificados, evitar que de lo contrario se valore que este laudo provoca una doble escala salarial discriminatoria. En la medida en que con este laudo el resultado final es el de establecer un salario/hora idéntico para todos aquellos que pertenecen a idéntico grupo y puesto de trabajo (con la única excepcionalidad también justificada previamente de quienes mantienen el reconocimiento de un complemento "ad personam" y de asistencia congelado), desaparece todo atisbo de doble escala salarial.

Por lo demás, en la medida en que el objetivo de la convergencia retributiva se mantiene y constituye la aspiración principal entre las partes, el juego de la regla establecida de identidad salario/hora, en la misma medida en que se reduzca el diferencial retributivo se deberá producir en paralelo la reducción del diferencial en jornada de trabajo.

A la vista de que las anteriores son las causas determinantes del establecimiento de una jornada diferenciada en convenio colectivo, en modo alguno ello se puede asimilar a la fijación de un régimen de trabajo a tiempo parcial para los trabajadores que han de realizar una jornada de trabajo inferior. Las dos son jornada convenio y, por tanto, las dos refieren a jornadas a tiempo completo para los respectivos colectivos. Esa es la voluntad de las partes y no hay impedimento legal alguno para que así se establezca en el seno de la empresa. Los trabajadores con jornada menor sólo tienen como especialidad una adaptación de su jornada a la retribución que vienen percibiendo hasta ahora, que por los imperativos ya analizados no puede ser superior. Pero en todo lo demás, las partes así lo desean y no hay inconveniente legal alguno a ello tienen el tratamiento de trabajadores a tiempo completo a todos los efectos. El reconocimiento de que todo el personal, sin diferenciación por este motivo, tiene la condición de trabajador a tiempo completo evita que quienes van prestar servicios por un tiempo inferior no experimenten perjuicio alguno en sus condiciones de trabajo, sean tratados a todos los efectos como un trabajador a tiempo completo, con todos los derechos laborales anejos a tal condición, naturalmente con la necesaria excepción de que la correspondencia salario/hora comporta la percepción de un salario inferior y de la ejecución de una prestación de servicios por un tiempo de trabajo proporcionalmente inferior.

A large, stylized handwritten signature in black ink is written over the left side of the text block.

Las partes han acordado que la jornada máxima a realizar por cualquier empleado de la empresa será de 35 horas semanales, salvo imperativo legal. Dicha cifra de 35 horas deriva a su vez de la decisión adoptada por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía a través de la aprobación del Decreto-Ley 5/2016, de 11 de octubre (BOJA 19 de octubre), por el que se regula la jornada de trabajo del personal empleado público de la Junta de Andalucía. Los cálculos de jornada diferencial que se efectúan a continuación se realizan en base a la precedente decisión, dejando aclarado que la misma se establece salvo imperativo legal o judicial, de modo que si por motivos jurídicos fuese inviable tal jornada de 35 horas semanales, se calcularán de manera automática conforme a los porcentajes referenciales ya mencionados: 73,82 % para los ex técnicos superiores, 71,19 % para los ex técnicos medios y 94,90 % para los ex personal administrativos.

Tomando en consideración la jornada máxima de 35 horas semanales, la jornada de trabajo diferenciada al momento inicial de entrada en vigor del convenio colectivo y, por ende, del laudo, serán las siguientes:

- Ex personal administrativo: 33 horas y 15 minutos, semanales.
- Ex técnico medio: 25 horas, semanales.
- Ex técnico superior: 25 horas y 45 minutos, semanales.

Por lo demás, la jornada diferenciada precedente va referida al régimen ordinario en la empresa. A ello, se añade la presencia en el convenio colectivo pactado de una serie de jornadas especiales para períodos singulares, como son los relativos al período estival, Navidades y Semana Santa. Comoquiera que esas son las jornadas máximas para tales períodos, el escrupuloso respeto al objetivo del logro de identidad salario/hora exige aplicar



también para tales jornadas especiales los precedentes porcentajes. Ello da lugar al establecimiento de las siguientes jornadas especiales para los trabajadores con jornada diferenciada.

Horario especial de verano (1 de junio hasta el 30 de septiembre)

Ex personal administrativo: 30 horas y 50 minutos

Ex técnico medio: 23 horas y 10 minutos

Ex técnico superior: 24 horas

Horario especial de Navidad (22 de diciembre a 5 de enero)

Ex personal administrativo: 26 horas y 5 minutos

Ex técnico medio: 19 horas y 35 minutos


Ex técnico superior: 20 horas y 20 minutos

Horario especial de Semana Santa, ferias y fiestas

Ex personal administrativo: 23 horas y 45 minutos

Ex técnico medio: 17 horas y 50 minutos

Ex técnico superior: 18 horas y 30 minutos



Una vez que se efectúe el incremento retributivo previsto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para 2017, del que derive un avance en el objetivo de convergencia retributiva, se efectuará el cálculo del nuevo porcentaje diferencial de retribución anual bruta que corresponda a cada uno de los tres niveles profesionales precedentes (personal administrativo, técnico medio y técnico superior), aplicándolo a la jornada semanal diferencial que corresponda, de modo que se realizará el correlativo incremento de jornada en términos de media anual computada en su conjunto.

A resultas de cualquier otro incremento retributivo del que derive un avance adicional en el objetivo de convergencia retributiva, se efectuará el mismo cálculo previamente referido hasta que se logre la correlativa plena convergencia de jornada de la totalidad del personal de la empresa.

La representación sindical solicita la posibilidad de que este personal pueda acumular las horas de trabajo a realizar, constituyendo a estos efectos una bolsa horaria a su favor, de modo que ello les permita en algunas ocasiones no trabajar ciertos días de la semana, o bien ampliar la jornada de trabajo unos días y reducirlas otros. Frente a ello, ha de destacarse que las partes acordaron que como regla general la jornada de trabajo será de lunes a viernes de 9 a 14 horas. Más aún, atender este requerimiento sindical comportaría ofrecer un trato de favor al personal con jornada menor respecto del resto del personal que, a juicio de este árbitro, provocaría un agravio comparativo no justificado entre unos y otros trabajadores. Con el régimen de que todo el personal tiene la obligación de prestación de servicios de 9 a 14 horas se trata a todos por igual, mientras que cualquier otra pretensión comportaría un tratamiento de favor injustificado. La paridad de tratamiento se verifica a

resultas del establecimiento del precedente régimen de identidad salario/hora y medidas adicionales comportarían un trato de favor no razonable. El hecho de que se haya precisado, en el acuerdo alcanzado entre las partes previo al sometimiento de esta cuestión a arbitraje, que ese horario lo es “con carácter general” deriva de diversas circunstancias singulares que se pueden presentar en la empresa, desde personal con jornada reducida por motivos de conciliación familiar hasta las jornadas especiales antes referidas, pasando por las especialidades derivadas de la organización por la empresa de determinadas actividades y eventos que requieren exigirle al personal prestación de servicios por la tarde que se compensan con tiempo de descanso posterior.

Por otro lado, la representación sindical reclama que la compensación horaria prevista en el art. 36 del convenio colectivo cuando se preste servicio fuera del horario, para el personal con jornada diferenciada, debe duplicarse antes de las 19 horas, como se establece en el texto del convenio, pues consideran que ese horario a partir del cual se debe producir la duplicidad de descanso debe adelantarse proporcionalmente a su reducción de jornada o simplemente comenzar a computarse a partir de las 15 horas. A juicio de este árbitro, ese horario límite hasta las 19 horas establecido en el convenio colectivo está pensado en la medida en que a partir de ese instante se intensifican notablemente las dificultades de conciliación familiar y, por tanto, es una intensificación que afecta por igual a todo el personal a partir de las 19 horas. De nuevo, interpreta este árbitro que establecer una medida del tenor de la propuesta por la representación sindical comportaría una diferencia de trato más favorable para el personal con jornada diferenciada comparativamente con el resto y, con ello, un nuevo agravio comparativo no justificado entre los unos y los otros.

Más aún, a juicio de este árbitro, el hecho más relevante a estos efectos es que el nuevo régimen de jornada de trabajo diferenciada para este personal comporta sin lugar a dudas un enorme esfuerzo de gestión y organización por parte de la empresa, que teniendo el carácter de pública debe hacer lo anterior lo más conciliable posible con la atención a la ciudadanía en el servicio público que presta a la misma. Esta medida comporta para la empresa el resultado de la ejecución de un 21,25 % menos de jornada de trabajo, cantidad que en modo alguno se puede minusvalorar y que, por tanto, se debe procurar facilitar en la mayor medida de lo posible que ello no repercuta negativamente en la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía. Por ello, debe procurarse aquel régimen horario que sea en mayor medida compatible con el compromiso de atención al público entre las 9 y las 14 horas.

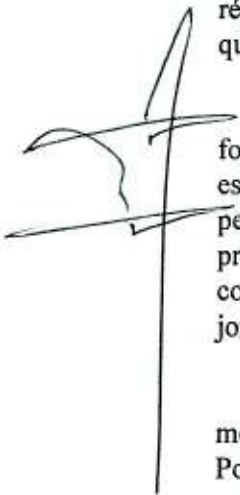
A tenor de ello, se considera necesario establecer las siguientes reglas adicionales que faciliten la gestión horaria para la empresa, como indicamos ciertamente compleja a partir de ahora.

En primer lugar, la bolsa horaria contemplada en el art. 36 del convenio colectivo puede provocar una acumulación de tiempo de descanso por parte del personal que dificulte

la atención al público en los términos ya mencionados, lo que exige establecer las siguientes reglas adicionales para todo el personal de la empresa, sin distinción alguna por razón de su jornada de trabajo. De un lado, que en los centros de trabajo que cuenten con dos o más trabajadores, éstos deben turnarse en el disfrute de la bolsa horaria con la finalidad de que el centro no tenga que ser cerrado. De otro lado, que en los centros de trabajo en los que preste servicios un único trabajador la acumulación del disfrute de la bolsa horaria en días completos no podrá efectuarse en dos días consecutivos.

En segundo lugar, en aquellos casos en los que el personal con jornada diferenciada en el período ordinario deba prestar servicio por encima de las 25 horas semanales, la dirección de la empresa podrá exigir que dicho tiempo de exceso se realice en los períodos especiales de verano, ferias, fiestas, Navidad y Semana Santa, con vistas a procurar que en todos los centros de trabajo se pueda atender al público entre las 9 y las 14 horas.

**Duodécimo.-** Las partes consideran oportuno que el árbitro se pronuncie acerca del régimen retributivo y correlativamente de jornada que debe regir para el hipotético personal que se pueda incorporar a partir de ahora como de nueva contratación.



Ante todo, hay que ser consciente que el supuesto planteado se puede presentar de forma muy singular, por cuanto que con los actuales condicionantes presupuestarios establecidos por la Administración estatal y autonómica, las expectativas de crecimiento de personal en el seno de la empresa son muy reducidos. A ello se añaden las peculiaridades propias del régimen de movilidad pactado entre las partes en el convenio colectivo, así como el régimen que se establece a partir de ahora a través de este laudo por vía de la jornada de trabajo diferenciada.

De este modo, el convenio colectivo prima la movilidad interna, incluso la movilidad vertical de promoción del personal, antes que la contratación de nuevo personal. Por ello, debe favorecerse en primera instancia la vía de la movilidad, especialmente de la vertical para la adscripción de posibles puestos vacantes en el Grupo I dentro de la clasificación profesional de la empresa. Lógicamente, si esta vía se agotase y se autorizase por la Consejería de Hacienda y Administración Pública la apertura de un proceso de contratación externa para personal del Grupo I, su régimen retributivo y de jornada no plantea dudas, pues debe ser el común y ordinario para todo el personal de este Grupo.

Las dudas se pueden suscitar, por tanto, en la hipótesis de que se pudiera producir alguna necesidad de empleo adicional en la empresa en los puestos de trabajo de los Grupos II y III de la clasificación profesional, al mismo tiempo que hubiera disponibilidad económica para ello. Si se diera tal circunstancia, comoquiera que debe primar el objetivo de la convergencia salarial, debe anteponerse como medida de atención a dicha necesidad adicional de empleo el incremento de la jornada y proporcional incremento del salario del personal que actualmente pasa a tener una jornada de trabajo menor. Por tanto, hasta tanto

que no se verifique la plena convergencia retributiva, cualquier necesidad de empleo adicional con disponibilidad económica para atenderlo debe cubrirse por la vía del incremento de jornada y de retribución hasta llegar a la plena convergencia retributiva de todo el personal.

Complementariamente a ello, debe posibilitarse que cualquier remanente económico que se produzca en la empresa se pueda utilizar para incrementar progresivamente, aunque lo sea con carácter provisional, la convergencia salarial y de jornada. Por ejemplo, cuando algún personal de la empresa solicite reducción de jornada con paralela reducción retributiva, ello debe permitir el incremento de jornada y paralelo incremento retributivo del personal con jornada reducida, con vistas también a garantizar que por esta vía no se reduce aún más la disponibilidad total de horas de trabajo en la empresa que podrían en esta coyuntura dificultar significativamente la calidad del servicio público prestado a la ciudadanía.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a vertical line extending downwards.

## DISPOSICIÓN ARBITRAL

El texto del convenio colectivo de la Empresa Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza (AEFPA) en la parte encomendada al presente arbitraje queda redactado del modo siguiente:

El apartado primero del artículo 32, bajo la rúbrica de jornada y horario, queda redactado del modo siguiente:

### **“Artículo 32. Jornada y Horario**

1. La jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales. Con carácter general, el horario será de 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes. Todo lo anterior será de aplicación sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda del presente convenio colectivo”.

Se adicionan los apartados 7 y 8 al art. 36, sobre prestación de servicio fuera del horario, que quedan redactados del modo siguiente:

“7. En los centros de trabajo que cuenten con dos o más trabajadores, éstos deben turnarse en el disfrute de la bolsa horaria con la finalidad de que el centro no tenga que ser cerrado.

8. En los centros de trabajo en los que preste servicios un único trabajador la acumulación del disfrute de la bolsa horaria en días completos no podrá efectuarse en dos días consecutivos”.

### **“Artículo 76. Estructura retributiva**

1. Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se componen de las siguientes partidas salariales:

- a) Salario base de grupo profesional
- b) Complemento de puesto de trabajo
- c) Complemento por antigüedad
- d) Complemento variable por productividad y desempeño
- e) Pagas extraordinarias

2. Además de las partidas señaladas, a las que tendrá derecho todo el personal, salvo las excepciones que se indican expresamente en los artículos siguientes, se establece un complemento “ad personam” y de asistencia en los términos establecidos en el precepto

correspondiente, a los efectos de que ciertos empleados nominativamente mencionados no experimenten merma respecto de lo que han venido percibiendo con anterioridad”.

#### **“Artículo 77. Salario base**

1. El salario base constituye la retribución fija por unidad de tiempo, común para el conjunto del personal perteneciente a un mismo grupo profesional.
2. Sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria primera del presente convenio colectivo, su cuantía queda establecida en las siguientes cantidades mensuales:  
Grupo I, 2.400 €  
Grupo II, 2.200 €  
Grupo III, 1.300 €  
Grupo IV, 900 €”

#### **“Artículo 78. Complemento de puesto de trabajo**

1. El complemento de puesto de trabajo constituye la retribución fija y mensual que remunera las singulares funciones, tareas, competencias, habilidades y responsabilidades exigidas de manera común a cada puesto de trabajo.
2. El complemento de puesto de trabajo en su cuantía tiene el carácter de no consolidable, de modo que se percibirá exclusivamente mientras se desempeña efectivamente el puesto de trabajo que tiene asignado tal complemento.
3. Sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria primera del presente convenio colectivo, su cuantía queda establecida en las siguientes cantidades mensuales:  
Directores de Área: 1.352,96 €  
Directores Provinciales: 1.116,02 €  
Responsable de Área: 775,92 €  
Coordinador Técnico y de Diseño: 430,21 €  
Responsable de Zona: 252,65 €  
Técnico de Red: 352,92 €  
Jefe de Proyecto: 356,49 €  
Técnico de Área: 270,79  
Secretario de Dirección/Gerencia: 381,35 €  
Administrativo Dirección CADE: 207,62 €  
Administrativo: 101,84 €  
Conductor: 1.084,40 €  
Ordenanza: 99,88 €”

#### **“Artículo 79. Complemento por antigüedad**

1. Se establece un complemento por antigüedad, en cuantía común para todo el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, de 1,5 € mensuales por trienio, en doce mensualidades más dos de las pagas extraordinarias.

2. El reconocimiento de la antigüedad se computará en atención a la incorporación del trabajador a AEFPA, computando también los períodos de prestación efectiva de servicios en los antiguos consorcios de UTEDLT y en la antigua FRAE, sin que en ningún caso pueda computarse a efectos del reconocimiento de trienios por antigüedad tiempos de vinculación contractual previos a 1 de enero de 2000 cualesquiera que sean su origen o fundamento jurídico. Dicho límite máximo de retroacción en el tiempo se establece exclusivamente a los efectos del presente complemento por antigüedad, sin perjuicio de que a otros efectos del régimen contractual o extintivo pueda reconocerse al trabajador una superior antigüedad.

3. El primer abono de este complemento se efectuará con cargo al incremento retributivo contemplado en la normativa presupuestaria autonómica para 2017, de modo que su abono material por primera vez quedará postergado a la efectiva entrada en vigor de la mencionada normativa presupuestaria, todo ello con independencia de causar derecho a su devengo a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo”.

#### **“Artículo 80. Complemento variable por productividad y desempeño**

1. El complemento variable por productividad y desempeño retribuye tanto la consecución de objetivos como el adecuado desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo. Tendrán derecho a la percepción de este complemento de puesto de trabajo quienes se encuentren adscritos a alguno de los siguientes puestos de trabajo: coordinador técnico y de diseño, responsable de zona, técnico de red, jefe de proyecto y técnico de área.

2. Por su propia naturaleza se trata de un complemento que en ningún caso tendrá el carácter de consolidable, pues dependerá siempre de la consecución cada año de los objetivos y resultados que se marquen. La fijación de los concretos objetivos y resultados se establecerán anualmente por la dirección de la empresa.

3. Su cuantía es variable, lo que supone que el importe concreto a percibir dependerá del cumplimiento de diversos objetivos y resultados, cuya consecución se medirá en términos objetivos tanto cuantitativos como cualitativos. A efectos de determinar el derecho a la percepción o no de este complemento, se realizarán evaluaciones individuales, periódicas y continuas del personal en las que recogerán, de forma objetiva, las evidencias tanto positivas como negativas que acreditan el cumplimiento de los objetivos y el grado de

excelencia en el desempeño; de este modo, mediante el resultado de estas evaluaciones, se determinará si se genera o no el derecho al complemento y, en caso afirmativo, el porcentaje sobre la cuantía máxima que correspondería.

4. Al establecerse anualmente los objetivos y resultados a conseguir, se establecerá un umbral mínimo de objetivos y resultados imprescindibles para percibir el presente complemento. En concreto, constituye requisito "sine qua non" para percibir el presente complemento haber conseguido, al menos, el 70 por 100 de los objetivos y resultados anuales fijados para cada puesto de trabajo. En todo caso, para que se genere el derecho a su percepción será requisito necesario que se haya prestado servicios, al menos, durante un periodo continuado de seis meses. En todo caso, los periodos de baja por riesgo de embarazo, baja maternal o accidente laboral tendrán la consideración de trabajo realizado para el percibo del presente complemento.

5. Superado dicho umbral mínimo, el complemento variable se percibirá en correspondencia con el porcentaje superado de objetivos y resultados, con especial toma en consideración del tiempo de permanencia efectiva en la empresa o puesto de trabajo para el que se contempla el presente complemento variable.

6. La cuantía para quienes logren superar el total de objetivos y resultados predeterminados anualmente será el siguiente:

Coordinador técnico y de diseño, 1.050 €

Responsable de zona, 1.000 €

Técnico de red, 950 €

Jefe de proyecto, 900 €

Técnico de área, 850 €.

7. Para el personal con jornada de trabajo diferenciada al que se refiere la disposición transitoria segunda del presente convenio colectivo, regirán las cuantías establecidas en la disposición transitoria primera. En consonancia con ello, se establecerán objetivos y resultados adaptados, tanto por lo que refiere al umbral mínimo de percepción del complemento como de los precisos para la obtención de su cuantía máxima. Dicha adaptación se efectuará en base a criterios de proporcionalidad en atención a la diferencia retributiva y de jornada que se establece para ellos, aplicándose la misma a cada uno de los ítems que conforman este sistema de objetivos. Tal adaptación no podrá provocar en ningún caso como efecto reflejo un incremento de los objetivos y resultados exigibles al personal que presta servicios con jornada máxima de 35 horas semanales.

8. El periodo de devengo del complemento coincide con el año natural, iniciándose el 1 de enero y concluyendo el 31 de diciembre de cada año. En todo caso, su abono se efectuará con la nómina de diciembre de cada año".



### **“Artículo 81. Pagas Extraordinarias**

1. El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, que se devengarán con periodicidad semestral.
2. Cada paga extraordinaria incluye la cuantía equivalente al salario base, complemento de puesto de trabajo, complemento por antigüedad y complemento “ad personam” y de asistencia.
3. Las fechas de abono de las pagas extraordinaria serán:  
En el mes de junio: paga extraordinaria de verano.  
En el mes de diciembre: paga extraordinaria de navidad
4. Se reconoce el derecho individual al prorrateo mensual de una o de las dos pagas extraordinarias anuales. A tal efecto, quien opte por ejercitar tal derecho deberá remitir una solicitud al área de personal en modelo normalizado antes del uno de noviembre del ejercicio anterior para el que solicita su aplicación. Una vez efectuada dicha solicitud la misma se prorrogará automáticamente de año en año, salvo manifestación de contrario por parte del interesado con anterioridad al uno de noviembre de cada ejercicio”.

### **“Artículo 82. Complemento “ad personam” y de asistencia**

1. Con la finalidad de evitar que ningún empleado experimente reducción alguna en su retribución bruta anual, comparada con la percibida en 2016, se establece el presente complemento “ad personam”, que cobrarán exclusivamente aquellos que viene identificados en el presente precepto. En ningún caso y por ningún motivo podrá procederse a reconocer el presente complemento a personas diferentes a las identificadas de manera personal e individualizada a continuación.
2. Este complemento se introduce con la finalidad adicional de establecer un incentivo a la asistencia efectiva al trabajo por parte de los trabajadores a los que se les reconoce. De este modo, la percepción plena del complemento por sus titulares va vinculada a que en el período mensual de referencia hayan asistido con continuidad a prestar sus servicios, por lo que se prevé una pérdida parcial o total del mismo en caso de que se constate un cierto nivel de absentismo por parte de tales trabajadores. Se producirá una pérdida de la mitad del complemento en el mes de referencia cuando durante el mismo el perceptor del complemento no asista efectivamente al trabajo por más de cuatro días laborables, así como la pérdida total del complemento cuando no asista al trabajo a lo largo de mes de referencia por más de ocho días laborables. No producirá pérdida alguna en caso de bajas laborales por duración superior a veinticinco días. Estas reglas relativas al complemento de asistencia se establecen como excepción a lo previsto en el artículo 104 del convenio colectivo.

3. De un lado, percibirán un complemento “ad personam” y de asistencia por valor de 423,53 € mensuales los dos empleados actualmente adscritos al centro de trabajo de Marbella que en el pasado tuvieron la condición de “técnico de inversión y de emprendedores”.

4. De otro lado, percibirán un complemento “ad personam” y de asistencia por valor de 41,32 € mensuales los 66 técnicos que hasta ahora venían percibiendo esta cantidad como “complemento de implantación”.

5. Este complemento se establece como congelado en su cuantía, no absorbible a resultas de posibles incrementos retributivos futuros y compensable en caso de movilidad funcional a puestos de superior retribución. Tal condición de congelado, no absorbible y compensable será de aplicación a la parte de las dos pagas extraordinarias correspondiente al presente complemento “ad personam” y de asistencia.

6. Se trata de un complemento congelado, de modo que se trata de una cantidad absoluta, que no aumentará en ningún caso en el futuro, ni por vía directa ni indirecta, de modo que no experimentará aumento alguno cuando en cada ejercicio se produzca un incremento salarial del personal de la empresa, ni siquiera se tomará en consideración a efectos de los incrementos retributivos de quienes lo perciban. De este modo, el incremento retributivo total que experimenten los salarios de estos empleados será en valor absoluto idéntico en su cuantía al resto de los técnicos de red sin jornada diferenciada.

7. Se trata de un complemento no es absorbible, en el sentido de que no se verá minorado por los incrementos que en años sucesivos se produzcan en la cuantía de su salario base y resto de los complementos.

8. Se trata de un complemento compensable en el sentido de que si estos trabajadores son adscritos a puestos de trabajo del Grupo I percibirán las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto de adscripción, dejando de percibir este complemento “ad personam” y de asistencia, pero con posibilidad de vuelta a su percepción en la hipótesis de que retornen a un puesto de trabajo del Grupo II.

9. En correspondencia con lo anterior, a los actuales dos técnicos en excedencia que venían percibiendo dicha cantidad antes de pasar a su situación de excedencia, se les reconoce el derecho a percibir en un futuro dicho complemento “ad personam” y de asistencia en la hipótesis de que se reincorporen a la empresa en un puesto de trabajo de técnico de red, una vez concluida la excedencia.

10. Del mismo modo, no tienen derecho a percibir el presente complemento “ad personam” y de asistencia quienes actualmente están adscritos a puestos de trabajo de Grupo I; es decir, no tienen derecho a percibir este complemento los dos directores provinciales, el director de área, las dos coordinadoras, así como los siete responsables de área, que lo percibían

cuando se encontraban adscritos a un puesto de técnico. No obstante, a estos 15 empleados se les reconoce el derecho a volver a percibir en un futuro dicho complemento “ad personam” y de asistencia en la hipótesis de que dejen su adscripción al Grupo I y pudieran retornar a adscribirse a un puesto de trabajo del Grupo II”.

#### **“Artículo 83. Absorción y compensación retributiva**

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados a un determinado trabajador, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables que los fijados en el presente convenio colectivo”.

#### **“Artículo 84. Revisión de las cuantías retributivas y conceptos económicos**

1. Por la naturaleza pública de Andalucía Emprende resulta necesario el sometimiento, por imperativo legal, a las disposiciones previstas en las Leyes de Presupuesto Estatal y de la Comunidad Autónoma de Andalucía y, en concreto, a las previsiones relativas a los incrementos anuales de las retribuciones del personal que presta servicios en el sector público.

2. No obstante, en el presente precepto se establecen los criterios de distribución del incremento que en su momento sea autorizado a través de las mencionadas leyes presupuestarias o de otras normas complementarias de igual rango.

3. El incremento que pueda autorizarse para 2017 se destinará en primer lugar a abonar el coste del complemento por antigüedad previsto en el convenio colectivo, por valor de 78.705 €.

4. El resto del incremento que pueda autorizarse para 2017 se destinará a la convergencia retributiva, con el siguiente reparto proporcional entre el personal de origen de los consorcios UTEDLT: 45 % para ex técnicos superiores, 47 % para ex técnicos medios y 8 % para ex personal administrativo.

5. Para los incrementos que puedan autorizarse para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 se establecen los siguientes porcentajes respecto del total del montante total distribuible: 20 % distribuido de manera lineal entre todo el personal de AEFPA; 36 % para ex técnicos superiores, 37 % para ex técnicos medios y 7 % para ex personal administrativo.

6. La Comisión Paritaria de Seguimiento y Control se reunirá anualmente con el objeto de confirmar las nuevas tablas salariales, a la vista de la aplicación de los precedentes porcentajes de distribución de los incrementos anuales. Dicha reunión tendrá lugar durante la primera quincena de febrero de cada año de vigencia del presente convenio, salvo que a

dicha fecha aún no se encuentren aprobadas las correspondientes leyes presupuestarias, en cuyo caso la reunión se postergará al mes siguiente de la entrada en vigor de la normativa presupuestaria”.

#### “DISPOSICIONES TRANSITORIAS”

##### “Disposición transitoria primera. Retribución provisional hasta el logro de la plena convergencia salarial

Hasta tanto se logre el objetivo de la plena convergencia retributiva de todo el personal de la empresa, para aquel personal de origen de los consorcios UTEDLT, para el que se establece una jornada de trabajo diferenciada, se fijan las siguientes cuantías retributivas:

###### 1. Salario base

Ex técnico superior (73,82 %): 1.624,04 €

Ex técnico medio (71,19 %): 1.566,19 €

Ex personal administrativo (94,90 %): 1.233,64 €

###### 2. Complemento de puesto de trabajo

Ex técnico superior (73,82 %): 260,52 €

Ex técnico medio (71,19 %): 251,24 €

Ex personal administrativo (94,90 %): 101,84 €

###### 3. Complemento variable por productividad

Ex técnico superior (73,82 %): 701,29 €

Ex técnico medio (71,19 %): 676,31 €”

##### “Disposición transitoria segunda. Jornada de trabajo provisional diferenciada

1. Al objeto de garantizar la igualdad retributiva de todo el personal de la empresa en atención a la jornada de trabajo realizada, evitando el establecimiento de una doble escala salarial, mientras que no se logre la plena convergencia salarial entre el personal originario de la antigua Fundación Red Andalucía Emprende (FRAE) y el personal originario de los Consorcios de las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT), para estos últimos regirá provisionalmente una jornada de trabajo diferenciada y proporcionalmente equivalente a la retribución anual bruta percibida, comparativamente con la correspondiente al personal de origen FRAE. Dicha jornada se regirá por las siguientes reglas a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

2. Todos los trabajadores, con independencia de su jornada, tendrán la condición de trabajadores a tiempo completo a todos los efectos, con identidad de derechos, con la única

salvedad de la especialidad derivada de tener una jornada diferente y una retribución proporcionalmente a la misma.

3. Esta jornada de trabajo provisional diferenciada deberá llevar consigo para el personal que la realice una adaptación proporcional de los objetivos exigidos para causar derecho a percibir la retribución variable, aplicándose dicha adaptación a cada uno de los ítems que conforman este sistema de objetivos, sin que ello pueda provocar como efecto reflejo un incremento de los objetivos del personal que presta servicios con jornada máxima de 35 horas semanales.

4. La diferencia de jornada tiene carácter temporal, de modo que conforme se vaya verificando la convergencia económica en paralelo se irá produciendo la coetánea convergencia de jornada hasta la equiparación plena de ambos elementos.

5. Tomando en consideración la entrada en vigor de la jornada de las 35 horas semanales, conforme a lo dispuesto en el Decreto-Ley de la Comunidad Autónoma 5/2016, de 11 de octubre (BOJA 19 de octubre), y con base en las tablas salariales de finales de 2016, por tanto con precedencia a la aplicación del incremento retributivo que corresponda a partir de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para 2017, la jornada de trabajo provisional diferenciada para este personal, a partir del inicio de la aplicación del convenio colectivo, será la siguiente:

Ex personal administrativo: 33 horas y 15 minutos, semanales.

Ex técnico medio: 25 horas semanales.

Ex técnico superior: 25 horas y 45 minutos, semanales.

6. Para las jornadas especiales contempladas en el convenio colectivo se establecen los siguientes tiempos de trabajo para este personal

Horario especial de verano (1 de junio hasta el 30 de septiembre)

Ex personal administrativo: 30 horas y 50 minutos

Ex técnico medio: 23 horas y 10 minutos

Ex técnico superior: 24 horas

Horario especial de Navidad (22 de diciembre a 5 de enero)

Ex personal administrativo: 26 horas y 5 minutos

Ex técnico medio: 19 horas y 35 minutos

Ex técnico superior: 20 horas y 20 minutos

Horario especial de Semana Santa, ferias y fiestas

Ex personal administrativo: 23 horas y 45 minutos

Ex técnico medio: 17 horas y 50 minutos

Ex técnico superior: 18 horas y 30 minutos

7. Una vez que se efectúe el incremento retributivo previsto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para 2017, del que derive un avance en el objetivo de convergencia retributiva, se efectuará el cálculo del nuevo porcentaje diferencial de retribución anual bruta que corresponda a cada uno de los tres niveles profesionales precedentes (ex personal administrativo, ex técnico medio y ex técnico superior), aplicándolo a la jornada semanal diferencial que corresponda, de modo que se realizará el correlativo incremento de jornada en términos de media anual computada en su conjunto.

8. A resultas de cualquier otro incremento retributivo del que derive un avance adicional en el objetivo de convergencia retributiva, se efectuará el mismo cálculo previamente referido hasta que se logre la correlativa plena convergencia de jornada de la totalidad del personal de la empresa.

9. Hasta tanto que no se verifique la plena convergencia retributiva, cualquier necesidad de empleo adicional, con disponibilidad económica para atenderlo, debe cubrirse por la vía del incremento de jornada y de retribución correspondiente del personal con jornada de trabajo provisional diferenciada.

10. El logro de la progresiva convergencia de jornada en ningún caso se podrá llevar a cabo a través de una reducción de empleo en la empresa, del mismo modo que en ningún caso la empresa adoptará la decisión de amortizar un puesto de trabajo justificada por el nuevo régimen de jornada de trabajo que aquí se establece.

11. No obstante, lo anterior no impedirá que cuando por cualquier motivo se produzca una vacante, sea temporal o indefinida, en un puesto de trabajo de técnico o administrativo, hasta el presente ocupado por quien asuma una jornada máxima de 35 horas semanales, dicho puesto por vía de movilidad interna pueda pasar a ser ocupado por un trabajador con jornada de trabajo diferenciada, al objeto de que éste pueda incrementar su jornada y correlativo incremento retributivo. A su vez, el remanente económico liberado por el trabajador objeto de movilidad con incremento de jornada, podrá ser destinado al incremento de jornada/salario del resto de los trabajadores con jornada de trabajo diferenciada.

12. Cuando algún personal de la empresa solicite reducción de jornada con paralela reducción retributiva por motivos de conciliación familiar u otro que lo permita, ello debe permitir el incremento de jornada y paralelo incremento retributivo del personal con jornada diferenciada.

13. La distribución horaria para los trabajadores que realicen una jornada diferente, proporcional a su retribución, deberá efectuarse garantizando en todo caso la prestación del servicio, conforme a lo establecido en la carta de servicios de la empresa, de modo que todo el personal de la empresa deberá prestar servicios como regla general de lunes a viernes de 9 a 14 horas.

14. En aquellos casos en los que el personal con jornada diferenciada en el período ordinario deba prestar servicio por encima de las 25 horas semanales, la dirección de la empresa podrá exigir que dicho tiempo de exceso se traslade a los períodos especiales de verano, ferias, fiestas, Navidad y Semana Santa, con vistas a procurar que en todos los centros de trabajo se pueda atender al público entre las 9 y las 14 horas.

15. La empresa no hará uso de su facultad de movilidad fundada en la implantación del presente régimen de jornada diferenciada.

16. La jornada máxima a realizar por cualquier empleado de la empresa será de 35 horas semanales, salvo imperativo legal o judicial.

17. Estas medidas en materia de jornada se adoptan con carácter provisional, subsidiario y en la medida en que no sea posible el logro inmediato de la convergencia retributiva. En consecuencia, esta medida en ningún caso puede ser medida hegemónica de equiparación ni interpretarse como legitimadora de una ralentización de la convergencia salarial, que constituye la voluntad esencial de las partes. A tenor de ello, las partes deben asumir el compromiso de búsqueda de financiación adecuada para alcanzar la equiparación salarial, en la medida de lo posible durante la vigencia del convenio colectivo”.

La disposición transitoria pactada entre las partes en el texto final aprobado con fecha 22 de diciembre de 2016 pasa a numerarse como “disposición transitoria tercera”.

El presente laudo arbitral es de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, goza de la misma eficacia jurídica que la de un convenio colectivo, conforme a lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del necesario Informe preceptivo vinculante por parte de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía del conjunto del texto del convenio colectivo.

El presente laudo arbitral, puede impugnarse ante la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía a través del procedimiento de conflictos colectivos conforme a lo establecido por los artículos 11.1.a y 163.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía se procederá a la notificación del presente laudo a las partes del procedimiento arbitral, cuyo contenido será integrado como un todo dentro del convenio colectivo de la empresa Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza para 2017-2020, tanto a los efectos de su sometimiento al preceptivo Informe previo favorable por parte de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y su sucesiva publicación en el Boletín Oficial de la

Junta de Andalucía. A tal efecto, las partes elevarán a la mencionada Consejería, junto con el texto completo del convenio colectivo, el texto íntegro del presente laudo arbitral a los efectos de su conocimiento y emisión de su Informe previo favorable.

Dado en Sevilla, a 3 de enero de 2017



Fdo.: Jesús Cruz Villalón

