

LAUDO ARBITRAL

**DECRETADO POR D. JUAN CARLOS ÁLVAREZ
CORTÉS, MIEMBRO DEL COLEGIO ARBITRAL
DEL SERCLA Y DESIGNADO POR LAS PARTES
DE COMÚN ACUERDO.**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-

El día 6 de julio de 2009 se me comunica por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (en adelante, SERCLA) mi designación como árbitro, de común acuerdo por la partes.

SEGUNDO.-

El tema sometido a arbitraje, según consta en el escrito de iniciación, trae su causa en el desacuerdo de las partes en la Comisión Paritaria, y posteriormente ante el mediador del SERCLA, en la interpretación del art. 7 apartado c) en relación con el artículo 8 del Convenio Colectivo de la empresa Hospital San Francisco de Asis.

“Artículo 7.- Remuneraciones Mínimas.

Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio Colectivo sustituyen a los actuales regímenes establecidos por la empresa Hospital San Francisco de Asis S.A., por lo que tendrán el carácter de mínimas y devengarán por el trabajo realizado en la jornada normal.

Por el presente acuerdo se pretende la adecuación y confluencia progresiva de los conceptos y cuantías que vienen percibiendo los trabajadores a 31-5-2008 a las cuantías y conceptos fijados en el Convenio Colectivo para Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga y su provincia. Para ello se establece el siguiente procedimiento:

Se computarán la retribuciones brutas anuales de cada trabajador a 31/5/2008 y se hallará la diferencia con las retribuciones brutas anuales del convenio provincial. Una vez hecha esta operación tendremos los siguientes supuestos y se procederá de las siguientes formas:

- a) Trabajadores que a 31/5/2008 perciben un salario base por debajo del salario base establecido por el convenio provincial y con unas remuneraciones brutas que de forma global y en cómputo anual estén igualmente por debajo del de las retribuciones brutas establecidas por convenio provincial: se incrementarán sus remuneraciones brutas anuales hasta equipararlas con las cuantías establecidas por el convenio provincial. Esta equiparación se producirá paulatinamente durante los años 2008, 2009, 2010 y 2011 mediante el incremento anual del 25% aproximadamente de las diferencias entre las remuneraciones que perciben a 31/5/2008 y las remuneraciones fijadas por el convenio provincial, a salvo del plus de transporte que se equiparará durante el período de vigencia del presente convenio de acuerdo a lo establecido en el apartado c) de este artículo.*
- b) Trabajadores que a 31/5/2008 perciben un salario base por debajo del salario base establecido por el convenio provincial, pero con unas remuneraciones brutas que de forma global y en cómputo anual estén por encima de las retribuciones brutas establecidas por convenio provincial: verán aumentado su salario base hasta equipararlo con el salario base del convenio provincial. La diferencia entre el salario base a 31/5/2008 y el salario base del convenio provincial. La diferencia entre el salario base a 31/5/2008 y el salario base del convenio provincial se deducirá del plus por incentivo o similar que perciben al 31/5/2008 en la misma cuantía para todas las categorías. La cantidad que perciban estos trabajadores en concepto de antigüedad será congelada hasta que devenguen el derecho a un tramo superior.*
- c) Trabajadores que a 31/5/2008 perciben un salario superior al salario base establecido por el convenio provincial y con unas remuneraciones brutas que de forma global y en cómputo anual estén por encima de las retribuciones establecidas por convenio provincial: el plus de convenio y el plus de transporte que perciben a 31/5/2008 se equiparán al plus de convenio y plus de transportes fijados por el convenio provincial. Esta equiparación se producirá paulatinamente durante los años 2008, 2009, 2010 y 2011 mediante el incremento anual del 20% aproximadamente de las diferencias existentes entre el plus de convenio y transporte que vienen percibiendo y el plus de convenio y el de transporte fijados por el convenio provincial.*

Las partidas que se perciban actualmente como plus de especialidad se incluirán en el concepto de incentivo para mantener la nomenclatura de los conceptos lo más similar posible al convenio provincial. Los atrasos que puedan producirse por la aplicación de estas normas de

retribución con efectos del 1 de enero de 2008, serán abonados durante el segundo semestre del presente año de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 8.- Subida salarial.

Para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 los conceptos salariales fijados en el convenio provincial se aumentarán en la cuantía que resulte de aplicar el Índice de Precios al Consumo de cada año anterior, incrementado en un punto, si bien respetando lo establecido en el artículo anterior.”

El escrito de sometimiento de la cuestión a decisión arbitral cumple los requisitos establecidos por el art. 24.1 del Reglamento del SERCLA.

TERCERO.-

De conformidad con el art. 28 del Reglamento del SERCLA, y por motivos de economía procesal, se cita debidamente a las partes el día 17 de julio a las 9.00 h en las dependencias de la Consejería de Empleo de Málaga para que, en el mismo acto de comparecencia, realizaran las alegaciones y practicasen las pruebas que consideraran oportunas en la defensa de sus intereses.

Comparece por parte de la empresa D.
Gerente, asistido de dirección letrada. Comparecen por parte de la representación de los trabajadores, D^a
D^a y D. asistidos de dirección letrada.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.-

No habiéndose llegado a un acuerdo en la Comisión Paritaria o de Interpretación del Convenio Colectivo de la empresa Hospital Psiquiátrico San Francisco de Asís SA, se somete la interpretación de dicho convenio a un arbitraje del SERCLA.

Se trata de un problema complejo pues las razones que han alegado las partes en su comparecencia son sólidas y tienen buen fundamento lógico jurídico.

Examinado el Convenio, a juicio de este árbitro no puede decirse que haya en otros preceptos alguna regulación para que, en interpretación sistemática del conjunto de artículos que supone el Convenio, pueda servir para dirimir la controversia planteada.

SEGUNDO.-

La complejidad jurídica de la interpretación radica, precisamente, en que en la base del acuerdo se encuentra que lo que se pretende es “la adecuación y confluencia progresiva de los conceptos y cuantías que vienen percibiendo los trabajadores a 31-5-2008 a las cuantías y conceptos fijados en el Convenio Colectivo para Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga y su provincia”.

Lo que ocurre que el procedimiento diseñado no ha sido lo suficientemente bien “cerrado” en su diseño y redacción como para que la interpretación de las norma de “subida salarial” contemplada en su artículo 8 pueda entenderse como pacífica, sobre todo cuando lo que se establece en el artículo 7 del Convenio son remuneraciones mínimas.

Lo que ocurre es que el nombre del artículo 7 del Convenio sobre “remuneraciones mínimas” es tomado de su primer párrafo ya que las remuneraciones que se vienen a establecer por este Convenio “sustituyen a los actuales regímenes... por lo que tendrán el carácter de mínimas...”.

Con ello, se vienen a respetar los salarios actuales, los del momento de la firma del Convenio, que fueren superiores a los establecidos en las tablas salariales. Pero dicho eso, a continuación, se establece un programa a “corto-medio” plazo para la confluencia salarial con el Convenio Provincial de Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga.

Y es en esta situación donde ha de producirse una regulación lógica por la que los salarios que sean inferiores al Convenio Provincial se eleven hasta alcanzar dicha cuantía y los que son superiores a los del convenio provincial se compensen y ajusten a la cuantía salarial prevista para tales categorías profesionales en el Convenio Provincial.

TERCERO.-

La cuestión interpretativa se centra en la determinación de la aplicación de la subida salarial establecida en el artículo 8 del Convenio al salario de los trabajadores contemplados en el epígrafe c) del artículo 7 del meritado Convenio.

La empresa estima que la subida anual del salario se refiere exclusivamente a los conceptos que están "por debajo" de los establecidos en el Convenio Provincial: para el plus de convenio y para el plus de transporte.

La representación de los trabajadores estima, por el contrario, que la subida salarial ha de afectar también al salario base de éstos trabajadores.

CUARTO.-

El artículo 8 del Convenio establece una norma extraña y de difícil comprensión: se prevé una subida salarial en los próximos cuatro años, incrementado las retribuciones en el IPC más 1 punto, pero y de ahí la extrañeza "*los conceptos salariales fijados en el convenio provincial*", no los propios del Convenio, aunque como regla final indica "*si bien respetando lo establecido en el artículo anterior.*"

La norma pactada en este precepto tiene su sentido si el Convenio Colectivo Provincial de Clínicas Privadas tuviera este mismo criterio para la subida salarial, si no es así quizá lo que se intente pretender en este período por el Convenio no es sólo la equiparación de los salarios del Hospital San Francisco de Asis, sino quizás también la superación de los mismos. Aunque no parece que ello sea lo querido de conformidad a lo establecido en el apartado segundo del artículo 7. Desde luego, la redacción de este precepto es lo suficientemente oscuro como para sostener cualquiera de las interpretaciones realizadas por ambas partes.

QUINTO.-

El Convenio Colectivo del Hospital Psiquiátrico San Francisco de Asis, deja de forma meridianamente clara la intención de conseguir *“la adecuación y confluencia progresiva de los conceptos y cuantías que vienen percibiendo los trabajadores a 31-5-2008 a las cuantías y conceptos fijados en el Convenio Colectivo para Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga y su provincia.”*

Para ello establece un complejo mecanismo que, en una simple lectura, viene a ser beneficioso para el conjunto de los trabajadores. Distinguiendo tres categorías para conseguir la asimilación salarial.

Puede observarse que las reglas establecidas tienen una lógica y sensatez extraordinaria, siguiendo una secuencia lógica, partiendo de dos elementos que estructuran este sistema de homologación salarial: el salario base y las remuneraciones brutas en cómputo anual.

SEXTO.-

De una atenta lectura sistemática de los artículos 7 y 8 del Convenio puede llegarse a la, en juicio de este árbitro, la interpretación certera del apartado c) del art. 7.

Y es que la regulación del salario base y de las remuneraciones totales es la que se toma en el Convenio como punto de partida para la consecución del objetivo primordial en materia salarial: la adecuación y confluencia progresiva de los conceptos y cuantías que vienen percibiendo los trabajadores a las establecidas en el Convenio Colectivo Provincial para Clínicas y Sanatorios Privados.

La secuencia lógica establecida para esta homologación por el convenio pasa por tres situaciones:

- La primera referidas a los trabajadores y trabajadoras con un salario base y remuneraciones brutas anuales inferiores a las del Convenio Provincial. Se procura la equiparación paulatina durante cuatro años.
- La segunda referida a los trabajadores y trabajadoras que si bien tienen un salario base inferior al Convenio Provincial, sus remuneraciones brutas anuales son superiores a las establecidas por el Convenio Provincial. En tal caso, lo que se procura por el convenio

es equiparar el salario base con el del Convenio Provincial, pero para ello se compensa con el "plus de incentivo" o similar y la congelación de la "antigüedad" de forma temporal.

- El tercer supuesto, que es el que demuestra un desacuerdo en su interpretación, se refiere a los trabajadores y trabajadoras que perciben un salario base y unas remuneraciones brutas superiores a los establecidos por el Convenio Provincial. La regulación de esta situación es más parca puesto que, quizás por el estudio salarial comparativo previo realizado por las partes antes de la negociación observó se observó un desfase en las cuantías de los pluses de convenio y transporte, y por ello lo que se ha regulado ha sido el modo de equiparación en esos conceptos.

Es, como puede verse y como se dijo anteriormente, en esta regulación a "corto-medio" plazo donde ha de producirse un desarrollo lógico por el que los salarios que sean inferiores al Convenio Provincial se eleven hasta alcanzar dicha cuantía y los que son superiores a los del convenio provincial se compensen y ajusten a la cuantía salarial prevista para tales categorías profesionales en el Convenio Provincial. Eso sí, con imaginativas soluciones de carácter positivo, al menos para los trabajadores que se encuadran en el grupo c), ya que las establecidas para el grupo b) son soluciones algo más crudas. Quizás la redacción oportuna hubiere pasado, respecto de los grupos b) y c), por la adopción de medidas de absorción y compensación "in crescendo".

SÉPTIMO.-

El problema es qué pasa, respecto de los trabajadores del grupo c) del artículo 7, con el resto de conceptos que son superiores a los del Convenio Provincial.

Carecería de coherencia lógica el intentar homologar los salarios, la norma habla de "adecuar y confluir", y pretender que los salarios más altos tengan un ritmo de crecimiento que les alejen sistemáticamente de los objetivos pretendidos. Y es que las remuneraciones mínimas de las que se habla en el artículo 7, lo son para el momento actual de la firma, teniendo las que sean superiores a éstas mínimas "sufrir" los ajustes necesarios en el plazo de cuatro años para conseguir la adecuación y confluencia con los salarios establecidos en el Convenio Provincial. Ha de entenderse así, porque en caso contrario el convenio hubiera indicado que los salarios superiores estarían

excluidos de esta confluencia, a modo de condición más beneficiosa, llevando sus propios ritmos de crecimiento.

Es cierto y verdad, que los pluses de convenio y transporte, al parecer más bajos para este tipo de trabajadores y trabajadoras de la Clínica San Francisco de Asis que los establecidos en el Convenio Provincial, han de equipararse de forma paulatina, pero el resto de los componentes salariales, incluidos el salario base, han de entenderse que irán absorbiendo y compensando las posibles subidas para poder equipararse a los del Convenio Provincial.

Sólo en el caso de que aplicando el coeficiente anual de revalorización salarial (IPC más 1 punto) a los salarios del convenio provincial, el salario base resultante en este Convenio Provincial quedaren por encima del salario base de éstos trabajadores tendrían derecho al incremento correspondiente hasta igualar al salario base establecido en el Convenio Provincial, pero porque en tal caso, pasarían a ser regulados por el apartado b) del artículo 7, con todas las consecuencias jurídicas que ello conlleva.

OCTAVO.-

En el caso de salarios negociados de forma directa por los trabajadores por encima del Convenio, no serán de aplicación éstas reglas citadas anteriormente, sino que la regulación y determinación del mismo se hará, siempre que respete los mínimos establecidos por el Convenio Colectivo, de conformidad a lo que se haya determinado en el propio contrato de trabajo.

Ya que las condiciones salariales en esta situación se regulan de conformidad al acuerdo voluntario entre las partes del contrato.

LAUDO ARBITRAL

De conformidad con todo lo anterior, este árbitro laudo entiende que la interpretación del artículo 7 c) en relación del artículo 8 del Convenio ha de realizarse en el sentido de que el incremento salarial anual ha de serlo de forma exclusiva respecto de los conceptos remuneratorios "plus de convenio" (salarial) y "plus de transporte" (extrasalarial).

Con dos excepciones:

- La primera de ellas en el caso de que aplicando el coeficiente anual de revalorización salarial (IPC más 1 punto) a los salarios del convenio provincial, el salario base resultante en este Convenio Provincial quedaren por encima del salario base de éstos trabajadores ya que en este caso tendrían derecho al incremento correspondiente hasta igualar al salario base establecido en el Convenio Provincial, pero porque en tal caso, pasarían a ser regulados por el apartado b) del artículo 7, con todas las consecuencias jurídicas que ello conlleva.

- La segunda respecto de los salarios negociados de forma directa por los trabajadores por encima del Convenio porque la regulación y determinación del mismo se hará, siempre que respete los mínimos establecidos por el Convenio Colectivo, de conformidad a lo que se haya determinado en el propio contrato de trabajo. Siendo en este caso, los trabajadores los que individualmente deban reclamar a la empresa la aplicación de sus especiales cláusulas retributivas establecidas en el contrato de trabajo. Si sus salarios no llegaran a los mínimos del Convenio, se aplicará éste.

Dado en Málaga, a 23 de julio de 2009.

Fdo.: Juan Carlos Álvarez Cortés