

En Huelva, a 2 de noviembre de 2012, Sebastián de Soto Rioja, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 7 de octubre de este mismo año en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

## LAUDO ARBITRAL

### ANTECEDENTES



**Primero.** Las partes, Federación de Industria de Comisiones Obreras, en representación de los trabajadores, y la empresa, Compañía Industrial de Aplicaciones Térmicas, S.A. (CIATESA), suscribieron un compromiso arbitral en el ámbito de un procedimiento de solución extrajudicial de conflictos sustanciado en la sede provincial del SERCLA en Córdoba, una vez agotada sin acuerdo la instancia previa seguida ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresa, llamada de Seguimiento, en aras a dilucidar el sentido último de las cláusulas incorporadas en el Acuerdo de novación suscrito entre la empresa y el comité de empresa el 25 de mayo de 2011.

Acuerdo que publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de junio de 2011, como texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Compañía Industrial de Aplicaciones Térmicas, SA (Grupo CIATESA), en el BOE núm.168/2011, de 14 de julio, y de pacífica aplicación salvo en lo que respecta a la base de cálculo de la aportación empresarial al Plan de Pensiones.

**Segundo.** Las partes, cuya capacidad y legitimación a estos efectos es recíproca y expresamente aceptada, sometieron a la consideración del árbitro los siguientes puntos de discrepancia: "Aplicación subida salarial sobre Plan de Pensiones".

**Tercero.** Aceptada formalmente por el árbitro su designación, se citó a las partes para comparecencia dentro del término reglamentariamente previsto al efecto, celebrándose ésta de manera efectiva en Córdoba, el día 17 de octubre de 2012.

En dicho acto comparecen también, con la anuencia expresa de los promotores, dos trabajadores en representación del Comité de Empresa, incluido su Presidente que desarrolla un papel activo en el desarrollo del mismo.

A petición explícita del árbitro se concretó con carácter preliminar el objeto preciso de la controversia, que quedó definido como sigue: "si al importe de las aportaciones al Plan de Pensiones hay que aplicar o no el incremento pactado en el Acuerdo de marzo de 2011 (BOE 14 de julio de 2.011) del 1,75 %, con efectos desde el día 1 de enero de 2.012".



**Cuarto.** Presentadas por las partes sus alegaciones en desarrollo de las correspondientes *Instructas* facilitadas por escrito, se propusieron como únicos medios de prueba los textos del referido Acuerdo novatorio de 25 de mayo de 2011, así como el de los dos últimos convenios colectivos aplicables en la empresa. El primero, publicado en el BOE núm. 67/2008, de 18 de marzo; el segundo, de actual aplicación, publicado en el BOE núm.209/2012, de 31 de agosto.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**Primero.** El presente conflicto trae causa directa de un Acuerdo por el que se nova en definitiva el convenio colectivo aplicable, en particular el artículo 22 del anterior convenio colectivo de Empresa, suscrito entre la empresa y el comité de empresa de los trabajadores, dirigido a conseguir -según reza literalmente en su inicio-, "ahorros significativos en 2011 que permitan a CIATESA ajustarse a las actuales circunstancias económicas y de mercado".

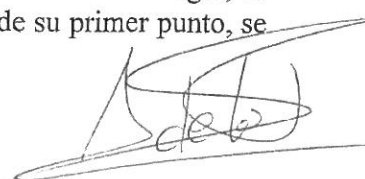
Para enmarcar correctamente el objeto de la presente controversia, de evidente naturaleza jurídica o de interpretación, y dejando al margen cualquier otra cuestión de índole técnica por no ser discutida entre las partes sino todo lo contrario, como por ejemplo sobre la naturaleza y la eficacia jurídica del acuerdo alcanzado o sobre la condición de la organización sindical para ser parte en este procedimiento, hay que partir de tres fuentes básicas.

Las dos primeras tienen que ver con la literalidad de las dos cláusulas del referido Acuerdo que se someten ahora a examen, a efectos de dilucidar su posible contradicción o la complementariedad entre las mismas. La tercera y última es la que constituye el texto del actual Convenio Colectivo, en el que sin embargo se va a efectuar una reserva expresa en aras a dejar pendiente el sentido último de las nuevas condiciones económicas y de trabajo.

En efecto, y comenzando por esta última fuente, cabe destacar como las partes han desarrollado todo un proceso completo de negociación que ha conducido a un nuevo Convenio Colectivo de empresa para los años 2012/2014, en el que sin embargo se ha querido dejar irresuelto el problema de base. Tal y como se señala en su ANEXO I, al cuantificar la categoría de «Otros complementos», se establece que:

- a) Complementos de grupo Ciatesa, que pueden ser aplicables a fábrica y oficinas:  
Plan de pensiones: 98,30 euros/mes (12 pagas) (importe provisional pendiente de aclaración por la Comisión de Vigilancia).

Volviendo pues al problema de base, así como al texto del Acuerdo ahora en litigio, es de interés la reproducción de su redactado clave. Así, y en virtud de su primer punto, se establece que:



1º Se congelarán las aportaciones al Plan de Pensiones durante el año 2011. Posteriormente, se repondrán estas cantidades incrementadas en un 5% entre los años 2012 y 2013. Si la aportación anual al plan, es, mayoritariamente de 1.170,84 euros anuales, esta cantidad se incrementará en un 5%, resultando 1.229,38 euros, de los cuales 614,69 se repondrá en 2012 y 614,69 se repondrá en 2013. La reposición se realizará incrementando en 51,22 euros al mes ( $51,22 \times 12 = 614,69$ ) la aportación que resulte de los incrementos pactados para 2012 y 2013 en el nuevo convenio colectivo. A partir del año 2014 desaparecerá este incremento de 51,22 euros para normalizarse las cantidades a aportar.

Junto a éste, el punto 4º, referido al incremento de las condiciones salariales para 2011, se indica que será el siguiente:

- a) Para el colectivo partícipe del Plan de Pensiones el 1,25% a pagar a partir de la nómina de abril, con efectos retroactivos 1 de enero y consolidado.
- b) Para el colectivo que no participa en el Plan de Pensiones el 0,75% a pagar a partir de la nómina de abril, con efectos retroactivos 1 de enero y consolidado. El 0,5% en que este colectivo ve minorado su incremento para 2011, se restituirá en bases salariales en Enero de 2012.

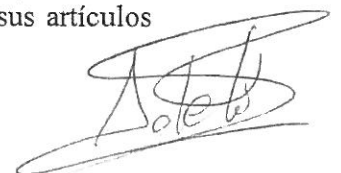
Estos incrementos (punto a y b) se aplicarán a partir de la nómina de abril, pagando, además, una paga de atrasos correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo que será abonada el 6 de mayo.

- c) Además de los puntos a y b, se producirá un incremento de un 1,75% consolidado para ambos colectivos que servirá como base de cálculo para las tablas salariales de 2012.

Este 1,75% que se aplicará a partir de la nómina de Enero 2012 es una cantidad fija, no dependiente de la evolución del IPC en 2011 y que tendrá efectos a partir del 01.01.2012.

La cuestión a dilucidar es pues la base de cálculo que se ha de utilizar en los próximos años a efectos de determinar la aportación empresarial al Plan de Pensiones establecido por el convenio colectivo para una parte del personal de la empresa, si la establecida nominativamente por el punto 1º del Acuerdo de 25 de mayo de 2011, con el incremento que expresamente prevé. Esto es, mayoritariamente, 1.229,38 euros. O bien, esa misma cantidad, pero incrementada en un 1,75 por ciento adicional, con efectos 1 de enero de 2012, de conformidad con la cláusula general establecida en el último párrafo de la letra c) del Punto 4º, tal y como acaba de ser trascrita.

**Segundo.-** Bien sea en el ámbito judicial, bien en sede arbitral, sobre todo cuando éste es de tipo jurídico y no de intereses, el problema de la interpretación de las cláusulas de un acuerdo negociado o los artículos de un convenio colectivo remite siempre para su solución a la disyuntiva sobre si aplicar los criterios propios de las normas jurídicas objetivas, o las más específicas reglas que sobre la interpretación de los contratos establece también el Código Civil. Los primeros insertos en sus artículos 3 y 4, dentro de lo que conforma la teoría más general del Derecho; las segundas, en sus artículos 1281 a 1289.





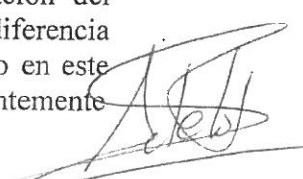
Disyuntiva que ha sido superada más que resuelta en realidad a través de la utilización de un criterio ecléctico, en atención a la singular naturaleza híbrida que presenta el convenio colectivo en nuestro Ordenamiento jurídico, sobre todo el de carácter estatutario, del que es predicable en sentido estricto aquella máxima de Carnelutti acerca de su *cuerpo de ley y alma de contrato*. Criterio del que es expresiva la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 13 de marzo de 2007 (RJ 2007\2388), en la que se recoge todo un parecer inveterado en nuestra jurisprudencia mayor.

Método que va a significar en última instancia tener atender ambos listados de criterios de aproximación cuando resulte poco menos que imposible aprehender el verdadero sentido de la voluntad de las partes, sobre todo cuando la discordancia continúa manifestándose en sus mismos términos sin atisbo de rectificación. Y máxime además cuando no se plantean problemas de validez del pacto, a modo de denuncias por falta de consentimiento veraz y suficiente o por existencia de reservas de actuación, ni siquiera por supuesta contradicción o vulneración de normas de orden público y carácter imperativo.

En ese sentido la posición de las partes se ha mostrado constante en todas las instancias protagonizadas hasta ahora, incluida la comparecencia ante este árbitro y la culminación de un exitoso y posterior proceso de negociación colectiva. De ahí que sea ahora una voluntad explícita de las mismas el que sea un tercero, con base exclusivamente en el texto ratificado y escrito, el que decida el sentido que ha de darse a lo estipulado.

Sobre los fundamentos de cada pretensión solo habrá una única coincidencia, la del valor de la literalidad. Solo que extendida respecto de cada uno de los puntos que respectivamente consideran preponderante. Para la empresa será la existencia de un punto específico sobre Planes de Pensiones, el 1º, en el que literalmente se establece que “se congelarán las aportaciones”, con independencia del plazo previsto para su reposición, incluso actualizadas con un determinado porcentaje de incremento, pero separado en todo caso de las cláusulas referidas estrictamente al aumento de las partidas salariales. Para los trabajadores es el segundo párrafo de la letra c) del Punto 4ª el que debe ser definitivo, aquél en el que refiere el porcentaje adicional fijo de subida que se ha de producir para todos los trabajadores, con independencia de si pertenecen a un colectivo que participe o no en el referido Plan de Pensiones, tal y como ya diferencian las letras a) y b). Entre otras razones, porque es tradición y toda una práctica negocial en la empresa que los incrementos pactados sean uniformes para todos los conceptos económicos del convenio. Extremo éste sobre el que también disiente la empresa.

**Tercero.-** Llegados a este punto, los criterios de literalidad y sentido propio de las palabras, sistematicidad y necesidad de interpretación conjunta de preceptos y estipulaciones, e incluso de contexto al tiempo en que han de ser aplicadas las normas o interpretados los comportamientos, permiten aunar la forma de interpretación del derecho objetivo y de los contratos. También por exclusión de aquél que más diferencia de manera directa ambos regímenes, porque no cabe racionalmente hacer uso en este caso del criterio sancionador que sobre determinados comportamientos conscientemente

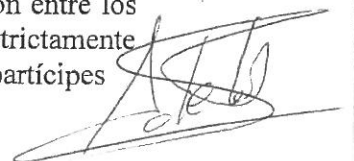


confusos, responsables a la postre de la introducción de cláusulas oscuras en los redactados, incorpora el artículo 1288 del Código Civil. Pues no debe identificarse complejidad con oscuridad, sobre todo cuando la realidad que pretende armonizarse y regularse parte de un sustrato técnicamente singular y nada simple, como es el que conforma el esquema retributivo establecido por el sistema de relaciones laborales de esta empresa.

Así lo manifestará el régimen jurídico que se le dispensa al Plan de Pensiones en los últimos convenios colectivos (artículo 19 de su versión anterior y 18 del actual), que será incluido en el mismo Capítulo sobre Régimen Económico junto con el resto de las retribuciones, llegando a ser calificado incluso literalmente como complemento. Eso sí, con una denominación *sui generis* (*Complementos Grupo CIATESA que mejoran las fijadas en el artículo anterior y pueden ser de aplicación general a Fábrica y Oficina – Plan de Pensiones Abril 98*), que se verá hasta acompañada de una pequeña explicación acerca de su origen histórico y funcionalidad, en detalle que sirve sobre todo para justificar tanto sus peculiares normas de acceso (mínimo de dos años de antigüedad en la empresa), como el ambivalente régimen sobre obligatoriedad y voluntariedad (para los trabajadores) de permanencia.

En cualquier caso, y más allá de la discutible corrección y estructura interna que pueda mostrar el convenio colectivo, incluidas las diferencias retributivas que se observan entre los trabajadores de la empresa según sean partícipes o no partícipes del Plan de Pensiones, lo que no forma parte en modo alguno de este arbitraje, es un dato cierto en Derecho que el valor económico de estas participaciones no forman parte del salario en sentido estricto, *ex* artículo 26 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Así lo tiene establecido numerosísima jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia y también algunas Sentencias del Tribunal Supremo, como la dictada el 26 de abril de 2077, por la Sala de lo Social (Sección 1ª), por la que se resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1376/2006 (RJ 2007\4905). Aunque lo discutido en este último caso no sea exactamente la naturaleza jurídica de las mejoras voluntarias de Seguridad Social, sino el plazo de prescripción para solicitar los derechos consolidados en un Plan de Previsión de Futuro en caso de despido. Debate que resuelve la Sala en el sentido de aplicar el más amplio del artículo 43 LGSS, por esa última razón, en detrimento del más general aplicable al conjunto de las obligaciones dimanantes del contrato, también a las de naturaleza salarial, del artículo 59 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

Por todo ello, y si se atiende tanto al contexto y funcionalidad en el que surge el Acuerdo que ahora es objeto específico y único de análisis (de ahorro de costes ante una difícil situación económica), a la literalidad y al sentido propio de las palabras (se congelarán las aportaciones al Plan de Pensiones durante el año 2011, con independencia de que se prevea al mismo tiempo –más bien por ello– una compensación adicional por el retraso en el abono efectivo de su importe con un calendario detallado de pagos), así como al criterio sistemático que representa la clara separación entre los puntos 1º y 4º (este último específico para los incrementos de naturaleza estrictamente salarial, con diferenciación del procedente a los trabajadores partícipes y no partícipes



del Plan), se ha de concluir que no fue voluntad manifiesta de las partes en el momento de la suscripción del referido Acuerdo que la suerte de las primeras, las aportaciones empresariales al Plan de Pensiones, tuviesen la misma suerte que los segundos, el conjunto de los incrementos de naturaleza salarial.

En consecuencia, vistos los textos analizados y los razonamientos jurídicos expuestos, establezco la siguiente

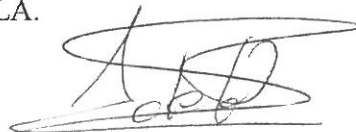
### DISPOSICIÓN ARBITRAL

Única.- Se declara que el sentido de la cláusula contenida en el Punto 1º del Acuerdo publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de junio de 2011, como texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Compañía Industrial de Aplicaciones Térmicas, SA (Grupo CIATESA), en el BOE núm.168/2011, de 14 de julio, es el de que las bases de las aportaciones empresariales al Plan de Pensiones para el año 2011 no experimentarán incremento alguno respecto de las consolidadas a 31 de diciembre de 2010, resultando invariables durante el año 2012, sin que resulte procedente mayor incremento a efectos de cálculo por razón de lo establecido en el Punto 4º. c), sobre subida lineal del 1.5 por ciento que no le resulta aplicable, sin perjuicio de que las aportaciones correspondientes a dicho año 2011 sean abonadas en los importes compensatorios y en los plazos que expresamente se prevén en el mismo Punto 1º. Esto es, a razón de 51.22 €/mes ( $51.22 * 12 = 614.69$ ) adicionales durante los años 2012 y 2013.

El presente Laudo tiene carácter vinculante para las partes y dispone de la eficacia jurídica de los convenios colectivos regulados por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al haber sido suscrito y ratificado materialmente el compromiso arbitral por sujetos con legitimación suficiente para acordar un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esa misma Ley.

El presente laudo arbitral, de conformidad con lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 65.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, puede impugnarse por los trámites del proceso ordinario ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto sometido a arbitraje, en el plazo de caducidad de treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, desde la notificación del laudo.

Por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 4 del Reglamento del SERCLA.



Firmado.- Sebastián de Soto Rioja