

LAUDO ARBITRAL

Dictado en procedimiento numerado con expediente 042003008, incoado entre SURBUS, TRAGSSA, CONTINENTAL... (en adelante, la Empresa), representada por D. _____ con DNI _____, y en representación de los trabajadores D. _____ con DNI num. _____, en "su calidad de Unión Provincial de CSI-CSIF".

Los antecedentes del Laudo son los siguientes:

ANTECEDENTES

- 1) Por escrito de fecha 5 de mayo de 2003, D. _____, en representación de la empresa citada, y D. _____ en representación de la Unión Provincial del CSI-CSIF, iniciaron el procedimiento de arbitraje a fin de que el árbitro en su momento elegido "se pronuncie sobre la validez jurídica del acuerdo de fecha 27 de noviembre de 2003, sobre modificación del art. 14 del Convenio Colectivo".
- 2) El día 9 de mayo de 2003 fue designado árbitro en el presente procedimiento D^a M^a Fernanda Fernández López, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla, con DNI num. _____.
- 3) Citadas de comparecencia ambas partes, el acto tuvo lugar el día 21 de mayo de 2003. Asistieron al mismo los siguientes señores:
 - Por parte de la empresa
D. _____ con DNI _____
 - Por parte de los trabajadores:
 - en representación del Comité de Empresa su Presidente
D. _____ con DNI _____
 - otros miembros del Comité de Empresa
D. _____ con DNI _____
D. _____ con DNI _____
D. _____ con DNI _____
D. _____ con DNI _____
 - en representación de CSI-CSIF
D^a _____ con DNI _____
- 4) En la comparecencia los citados se ratificaron en las razones expuestas en el escrito de iniciación del procedimiento, añadiendo los miembros no firmantes del Comité de Empresa así como la representación de CSI-CSIF que no fueron citados a la reunión a que se refiere el Acta de 27 de noviembre de 2002 (en la que consta la modificación del art. 14 del Convenio Colectivo), compareciendo y firmando la modificación del acuerdo extraestatutario de aplicación en la empresa, de fecha 9 de enero de 2002, junto a la representación de la empresa, los siguientes señores: D. _____ D. _____ D. _____ y D. _____, Presidente del Comité.

- 5) En la citada empresa está en vigor el acuerdo extraestatutario de 9 de enero de 2002, al que se han adherido con posterioridad todos los trabajadores de la misma. En su redacción original, el art. 14 dispone lo siguiente: *Art. 14.- Jubilaciones: A) Al cesar un trabajador en la empresa por jubilación anticipada, y para compensar la disminución de la prestación que perciba de la Seguridad Social, percibirá de la empresa una compensación en metálico según la escala, y en las cantidades siguientes para el primer año de vigencia del Convenio:*

a. Al cumplir los 60 años	1.000.000 ptas	6010,12€
b. Al cumplir los 61 años	900.000 ptas	5409,11€
c. Al cumplir los 62 años	800.000 ptas	4808,1 €
d. Al cumplir los 63 años	700.000 ptas	4207,08€
e. Al cumplir los 64 años	600.000 ptas	3606,07€

En todos los casos se requerirá que el trabajador acredite una antigüedad mínima de 10 años en la empresa en el momento de cesar definitivamente en la misma.

B) Cuando un trabajador se jubile con el 100% de la Base Reguladora, percibirá una gratificación cuya cantidad se fija en una mensualidad completa.

C) Cuando un trabajador se jubile parcialmente acogido al Decreto 144/1999, modificado por la Ley 12/2001, percibirá una gratificación cuya cantidad se fija en una mensualidad completa”.

- 6) En la referida sesión de 27 de noviembre de 2002, se acordó por la representación de la empresa y los señores miembros del Comité citados en el anterior apartado 4) la reforma del art. 14 del pacto, en la forma que se establece en el Anexo número I. En el mismo acto se acordó también una serie de reformas parciales referidas a la antigüedad, a las horas extraordinarias del personal con un bienio de antigüedad y una subida de 3€ mensuales del salario base del personal de Surbus no procedente de la EMT (apartados b), c) y d) del párrafo 3 del Acta de la reunión citada.
- 7) Según el art. 4 del Reglamento del Comité de Empresa, *“En las reuniones del Comité será necesaria la asistencia de quórum, siendo ésta la mitad más uno en primera convocatoria y un tercio de los miembros del Comité en segunda convocatoria, siempre que en dicho tercio estén presentes el presidente y el secretario o los que legalmente les sustituyan”.* Por su parte, en el art. 5 del citado Reglamento, se dispone: *“El sistema de votación será a mano alzada excepto en aquellas ocasiones en que algún miembro del Comité tendrá un voto incluido el del Presidente, en el supuesto que el resultado de la votación fuese empate, el Presidente dirimirá de forma responsable y coherente, tanto en un sentido como en el otro, el resultado de la votación”.*
- 8) El Comité de Empresa lo componían inicialmente 9 miembros, elegidos en las elecciones de 26 de mayo de 1999, y en la actualidad lo componen 8 miembros, al no ser sustituido D. cuando cursó baja laboral en la empresa el 29 de marzo de 2000 por ninguno de los suplentes de la lista por la que compareció en las elecciones.
- 9) Las partes en el procedimiento solicitan del árbitro que se pronuncie sobre la validez o nulidad del acuerdo de modificación del Art. 14 del pacto extraestatutario aplicable en la empresa.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero.- Antes que ninguna otra consideración, han de hacerse algunas precisiones que resultan fundamentales para determinar el objeto de este procedimiento. En el escrito de iniciación del mismo, las partes firmantes del mismo determinaron como objeto del procedimiento que el árbitro “se pronuncie sobre la validez jurídica del acuerdo de fecha 27 de noviembre de 2003 (sic.), sobre modificación del art. 14 del Convenio Colectivo”. Como antecedente del mismo, se añade que “esta modificación no se ha suscrito por el órgano colegiado de representación unitaria ni por los trabajadores de la empresa. En consecuencia, se solicita que los firmantes del acuerdo se avengan a reconocer que el mismo es nulo y sin efecto”. En ningún apartado del escrito se cuestiona la realidad de la sesión del Comité de 27 de noviembre de 2002, sino el quórum de toma de acuerdos en la citada sesión, que los actores entienden que no es adecuado para entender vinculado al Comité de Empresa como órgano, al estar firmado el acuerdo de reforma, junto a la representación de la empresa, por cuatro miembros del Comité, entre ellos su Presidente, cuyas firmas expresa y reiteradamente se reconocen como legítimas. Así las cosas, ésta es la concreta cuestión sobre la que el árbitro ha de pronunciarse, sin que sea admisible entrar en consideraciones sobre si efectivamente la citada reunión tuvo lugar o no, porque los actores en ningún momento plantearon esta cuestión en el momento adecuado del procedimiento (el escrito de iniciación), siendo extemporáneamente deducida en el acto de comparecencia, y sobre la que no ha de admitirse el planteamiento de alegaciones y prueba ante el riesgo de indefensión de las partes demandadas, tal como se desprende del inciso quinto del art. 91 del RDLeg. 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), que enuncia como causa de impugnación del Laudo arbitral el que éste verse “sobre puntos no sometidos a su decisión”.

Segundo.- Centrada de este modo la cuestión, para resolver sobre de ella resulta esencial responder a una doble problemática: en primer lugar, determinar si es posible modificar el texto del art. 14 del Acuerdo extraestatutario y las restantes cuestiones a que se refiere el Acta de la Sesión de 27 de noviembre de 2002, por acuerdo de la representación empresarial y del Comité; en segundo lugar, y sólo si se ha respondido afirmativamente a la cuestión anterior tendrá sentido determinar si el acuerdo del Comité de Empresa sobre la reforma de dicho precepto, suscrito por cuatro de los miembros de éste, puede entenderse válidamente adoptado y por tanto imputable al órgano colegiado en los términos del art. 63 ET.

Tercero.- Así pues, ha de valorarse la naturaleza del acuerdo por el que se trata de modificar un precepto del pacto extraestatutario vigente en la empresa. Y a este respecto hay que tener en cuenta que la reforma del régimen de jubilaciones anticipadas previsto en un Convenio colectivo es claramente una modificación sustancial de las relaciones de trabajo, de naturaleza colectiva, en los términos previstos en el art. 41.1 ET, dado que la lista de condiciones previstas en dicho precepto no es exhaustiva y por tanto es posible admitir la existencia de otras materias que alteren sustancialmente el marco regulador de las relaciones de trabajo, y no es dudoso que tal es la consecuencia de una reforma que suprime las prestaciones acordadas originariamente a favor de los trabajadores que se jubilarán

anticipadamente, en el texto del pacto de 9 de enero de 2002. Una modificación, además, que será colectiva, pues la condición de trabajo a que se refiere se encuentra reconocida a los trabajadores "en virtud de acuerdo o pacto colectivo", como se establece en el párrafo 2 del citado art. 41 ET. Esto es, lo pactado en Convenio Colectivo ha de ser respetado por las partes firmantes, en aras del principio *pacta sunt servanda* (naturalmente derivado de la fuerza vinculante reconocida a todos los Convenios por el art. 37.1 CE), sin que sea posible que un mero acuerdo ulterior, no expresamente motivado y ayuno de formalidades preparatorias de clase alguna, altere lo pactado, si no concurre alguna de las causas legalmente previstas (art. 41.1 ET) y no se siguen los procedimientos previstos en el art. 41.3 ET, esto es, el periodo de consultas y el deber de ambas partes de negociar conforme al principio de buena fe.

Cuarto.- No consta que en el presente caso se hayan respetado las formalidades legalmente exigidas para la modificación del pacto colectivo aplicable en la empresa, sino tan sólo que ha existido un acuerdo entre la representación de la empresa y cuatro miembros del Comité de Empresa, ignorándose las garantías de que la ley rodea la estabilidad de los pactos colectivos, en bien del propio sistema de negociación colectiva, que por esta orientación finalista exceden con mucho la mera consideración ritual de las formas. Sólo por ello, por desconocerse el procedimiento previsto en el art. 41.3 ET, el acuerdo de reforma del art. 14 del Convenio de 9 de enero de 2002 es nulo de pleno derecho, debiendo mantenerse la vigencia del texto original hasta que se agote el plazo pactado, o hasta que se concluya una modificación en los términos y por los motivos previstos en el citado art. 41 ET.

Quinto.- Las cantidades percibidas por los trabajadores a los que se refiere el apartado 3 del acuerdo de 27 de noviembre de 2002, en sus incisos b), c) y d), claramente vinculadas a la reforma intentada del pacto colectivo, deben seguir la suerte del pacto principal, y por tanto nulos son también los extremos del pacto que las contemplan, en el bien entendido que los trabajadores afectados no estarán obligados a devolver las cantidades ya percibidas, que no fueron abonadas vacías de causa, sino basadas en un sinalagma contractual que, aunque viciado, desplegó sus efectos hasta la fecha en que se dicta este Laudo acordando su nulidad, generando legítimas expectativas de los trabajadores afectados que deben ser respetadas. De este modo, se entiende aplicable al caso analógicamente la fórmula anulatoria del art. 9 ET, que es especialmente adecuada para la nulidad proyectada sobre negocios como el que nos ocupa, de tracto sucesivo y destinado a perdurar en el tiempo, que no es posible anular tan intensamente como si no hubiera existido pues, como con acierto se ha puesto de manifiesto por la doctrina civil, el régimen de la nulidad no puede ser homogéneo y extensible a todo tipo de negocios, sino ajustado a las características del negocio de que se trate y a la más adecuada articulación de los diferentes intereses en presencia.

Sexto.- Por todo lo expuesto, carece de sentido pronunciarse sobre la eventualidad validez formal del acuerdo del Comité de Empresa, en su sesión de 27 de noviembre de 2002, cuya invalidez se deduce de la infracción legal que se ha puesto de manifiesto en los razonamientos anteriores, incluso si, como parece y en aplicación de lo dispuesto en el Reglamento del Comité de Empresa, es perfectamente válido un acuerdo adoptado por cuatro miembros de los ocho que

lo componen, si concurren los requisitos establecidos en el art. 5 del citado Reglamento. Esto es: que concurren a la sesión, entre los miembros presentes, el Presidente y el Secretario del Comité o quienes legalmente hayan de sustituirlos, y que entre los votos a favor se encuentre el del Presidente, que tiene reconocida eficacia dirimente.

Por las consideraciones anteriores, procede declarar la nulidad de la modificación del art. 14 del pacto extraestatutario vigente en la Empresa, y los pactos accesorios previstos en el apartado 3, incisos b) c) y d) del referido acuerdo, con las limitaciones y efectos de la nulidad a que se ha hecho referencia en el fundamento quinto de este laudo.

En Sevilla, a 27 de mayo de 2003.

Fdo. María Fernanda Fernández López