



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: MERCASEVILLA, S.A.
Expediente: 41/01/0197/2023
Fecha: 28/07/2023
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: RAFAEL DOMINGUEZ ROMERO
Código 41001812011981.

VISTO el Laudo Arbitral de fecha 28-06-2023 (Cod 41001812011981) adoptado en la sede del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), su ref: C/41/2023/122 promovido por D. José Ramón Navarro Paniagua, en nombre de MERCASEVILLA S.A. Y D. Rafael Domínguez Romero en calidad de representante de los trabajadores.

VISTO lo dispuesto en el art. 91.2º del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios Colectivos regulados por la presente Ley.

VISTO lo dispuesto en art. 2.1.h del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de las autoridades laborales competentes los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, y cualquier otro Acuerdo o "Laudo Arbitral" que tenga legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo, o que derive de lo establecido en un convenio.

VISTO lo dispuesto en el art. 12 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) suscrito el 3 de mayo de 2018 (BOJA nº 150, de 3 de agosto de 2018), que determina que, el Acuerdo o Laudo que tenga atribuida eficacia de Convenio Colectivo, el correspondiente Texto será remitido a la Autoridad Laboral para su registro y publicación, en los términos previstos en los arts. 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores.

VISTO lo dispuesto en el art.6.1.c del RD 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, los Laudos arbitrales y los Acuerdos de Mediación acordados en el seno de un sistema de Mediación o Arbitraje, serán objeto de inscripción a solicitud del órgano de dirección del organismo correspondiente.

Esta Delegación Territorial,

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

ACUERDA

PRIMERO: Registrar y ordenar el depósito del Laudo adoptado en el SERCLA, de fecha 28-06-2023, entre MERCASEVILLA S.A. y la representación legal de los trabajadores.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el B.O.P.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Expediente: C/41/2023/122

Laudo: 1/23/JCV

Procedimiento: C/41/2023/122

Ámbito: Mercados Centrales de Abastecimientos de Sevilla (Mercasevilla)

Partes: Dirección de la empresa y Comité de Empresa

Árbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a veintiocho de junio de dos mil veintitrés, 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 en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

I. ANTECEDENTES

PRIMERO.- Desde el convenio colectivo de la empresa de 2005, manteniéndose en todos los que le han sucedido con redacción bastante similar, se contempla un compromiso de las partes de negociar en un plazo predeterminado la posible creación de un fondo de pensiones. En concreto, en el convenio colectivo actualmente vigente las partes se fijan un plazo de tres para negociar la posible creación del fondo de pensiones, transcurrido el cual sin lograr acuerdo se comprometen a someter la cuestión a un procedimiento arbitral.

En concreto, la actual redacción del art. 43.2 del convenio colectivo establece que “sin perjuicio de los compromisos pendientes de cumplimiento en relación con el fondo de pensiones y el importe actualizado, provisionado para este fin, ambas partes acuerdan emplazarse durante los tres meses siguientes desde la firma del presente convenio para alcanzar un acuerdo. Una vez transcurrido el plazo de negociación de tres meses sin acuerdo las partes se acogerán a los (sic) establecido en el artículo 77 del convenio. Ver Disposición Transitoria Segunda (sic)”

Por remisión, conviene transcribir lo establecido en el artículo 77 citado: “Procedimiento de solución de conflictos.

Las partes consideran conveniente establecer cauces de solución de sus discrepancias que eviten una litigiosidad judicial o una conflictividad innecesaria.

A tal fin acuerdan que, en los conflictos colectivos, tanto jurídicos como de intereses, que se puedan originar en el seno o al margen de la negociación colectiva, se convocará –de no estar abierto otro cauce de diálogo– la Comisión de Interpretación y Vigilancia, en cuyo seno, y bajo el compromiso de negociar de buena fe, se tratará de resolver el problema



De no lograrse, el personal y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. Una vez agotada esta vía sin que se logre la solución del conflicto individual y/o colectivo, y no antes, podrán iniciarse los trámites legales ante la jurisdicción laboral en caso de conflictos individuales, y utilizarse, en su caso, el procedimiento de conflictos colectivos o la huelga. Son partes, a estos efectos, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y la representación legal de la Empresa”.

Por su parte, la disposición transitoria segunda a la que también se remite el art. 43.2 del convenio colectivo realmente no se corresponde con la materia que estamos valorando en este procedimiento arbitral relativa al plan de pensiones. En realidad, se trata de un mero error de redacción del convenio colectivo, por cuanto que la disposición transitoria que aborda esta cuestión es la primera y es, justamente a esta a la que debemos tomar en consideración. En concreto, la disposición transitoria primera del convenio colectivo vigente establece lo siguiente: “Primera. En lo relativo al importe provisionado en virtud de convenios anteriores, para la creación de un fondo de pensiones actualizado conforme al listado de créditos definitivo del informe de la Administración Concursal reducido en el importe de la quita aprobado en el convenio de acreedores (10 %), se establece un plazo de tres meses desde la firma del presente convenio para alcanzar un acuerdo. Una vez transcurrido el plazo de tres meses sin acuerdo, las partes se someterán a arbitraje, según lo establecido en el artículo 77 del convenio colectivo”.

SEGUNDO.- En algunos convenios colectivos una dotación económica precisa destinada a afrontar el coste del fondo de pensiones que en su momento se pudiera constituir. Esa dotación comenzó por 30.000 euros, llegan a realizarse una provisión total por valor de 180.000 euros. No obstante, en el marco del concurso al que se sometió la empresa en el pasado, se estableció una quita del 10 %, de modo que en el momento actual el informe de auditoría fija la provisión en estos momentos por un montante total de 162.000 euros.

TERCERO.- En paralelo a lo anterior, en los convenios de la empresa se contemplaba un premio por jubilación en una cuantía predeterminada para todos los empleados de la empresa que extinguieran sus contratos con motivo de alcanzar la edad legalmente prevista y pasar a percibir la correspondiente pensión contributiva de Seguridad Social. Dicho premio de jubilación fue suprimido por el laudo dictado con fecha de 14 de febrero de 2014 (BOJE 28 de marzo de 2014). A partir de dicha fecha, los convenios colectivos pactados entre las partes que le han sucedido han mantenido la supresión de este premio de jubilación.

En el marco de la negociación colectiva para la posible creación del fondo de pensiones, las partes han barajado la posibilidad de hacer dejación de la creación de dicho fondo y, en su lugar, pactar la recuperación del premio de jubilación, destinando las cantidades provisionadas en estos momentos para el fondo de pensiones a afrontar los costes de los abonos del nuevo premio de jubilación que así se incorporaría al convenio colectivo.

CUARTO.- A resultas de la firma del convenio colectivo actualmente vigente, las partes iniciaron negociaciones al objeto de dar cumplimiento al compromiso de negociación establecido en el artículo 43.2 del texto convencional. Al transcurrir el plazo de tres meses establecido convencionalmente, las partes, con fecha 20 de febrero de 2023, acuerdan someter a un arbitraje en



derecho “el desacuerdo en la interpretación del artículo 43, apartado 2, del convenio colectivo de Mercasevilla.

Por parte del SERCLA, con fecha 14 de febrero, le es requerido a las partes la aportación de datos adicionales de concreción del procedimiento arbitral.

A tenor de ello, las partes por medio de escrito de 17 de marzo de 2023, comunican al SERCLA la información adicional requerida, entre ellas la relativa a la designación de la persona que debe actuar como árbitro y que dicta el presente laudo.

En el expediente del SERCLA consta sorpresivamente que éste ha tenido conocimiento de la designación del árbitro con fecha de 1 de junio, de modo que no es hasta el 2 de junio cuando dicho nombramiento le es comunicado al árbitro, quien en ese instante acepta el nombramiento. En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento de funcionamiento del SERCLA el árbitro concedió a las partes el plazo establecido en el mismo para que las partes formularan por escrito las alegaciones y presentasen las pruebas que tuviesen por pertinentes. En ese mismo momento, el árbitro procedió a citar de comparecencia a las partes para el jueves, 15 de junio, a las 12:00 horas. Las partes consideraron mejor no anticipar sus alegaciones y presentación de pruebas, de modo que las mismas se formularon y entregaron en el acto de comparecencia.

La comparecencia se llevó a cabo en la fecha y hora referida en la sede del SERCLA, en calle Algodón nº 1, 41006 Sevilla. En dicha comparecencia las partes formularon las argumentaciones de defensa que estimaron oportuna, así como aportaron la documentación en la que basaban las mismas. En el desarrollo de la comparecencia, el árbitro requirió a las partes a presentar documentación adicional, que finalmente fue entregada toda ella con fecha de 23 de junio de 2023, momento en el que se produjo el cierre de la instrucción del procedimiento arbitral.

En el mismo acto de comparecencia, el árbitro preguntó a las partes acerca del objeto del arbitraje, al objeto de que quedase claro cuál o cuáles eran las materias que debería resolverse a través del laudo. A resultas de las clarificaciones que se produjeron al efecto, el objeto del arbitraje quedó ampliado, más allá de los formalmente identificado en el inicial compromiso arbitral de 20 de febrero de 2023, en los términos que se procede a describir a continuación.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- El compromiso arbitral suscrito por las partes con fecha 20 de febrero indica de manera expresa que se trata de resolver un “conflicto de interpretación” del “convenio colectivo”. No obstante, para mayor seguridad, derivado de lo previsto en el convenio colectivo de referencia respecto de la imposibilidad de llegar a un acuerdo en la negociación colectiva sobre la posible creación del plan de pensiones (disposición transitoria), este árbitro en la comparecencia solicitó a las partes que reafirmaran que efectivamente el compromiso arbitral refiere a un conflicto jurídico de interpretación del convenio colectivo. Así se ratificó por las partes en el acto de comparecencia, manifestando expresamente que no habían planteado un conflicto de intereses sino exclusivamente un conflicto jurídico de interpretación.

Además, en la comparecencia el árbitro les resaltó la circunstancia de que el convenio colectivo en el precepto que se le sometía al presente procedimiento arbitral, artículo 43.2, se contemplaba una remisión al artículo 77 y a la ya mencionada disposición transitoria primera. A tenor de ello, el árbitro les advirtió que era muy complejo efectuar una interpretación aislada del artículo 43.2 sin analizar complementariamente lo estipulado tanto en el artículo 77 como en la disposición transitoria primera del texto convencional. En estas circunstancias, en la comparecencia se propuso y así se aceptó por ambas partes que la cuestión planteada se extendiera, en términos tales que se interpretase el art. 43.2 a la luz de los establecido en el artículo 77 y en la disposición transitoria primera, en la medida en que se contemplaba la remisión a la que se ha hecho referencia a estos dos últimos preceptos.

De otra parte, en el curso de la comparecencia la representación empresarial destacó que deseaba el árbitro a través del laudo determinase si la empresa estaba obligada en estos momentos a asignar alguna cantidad al fondo de pensiones que en su caso se constituyese y, caso de que la respuesta fuese afirmativa, cuál sería la cuantía exacta de dicha obligación. El árbitro les advirtió que dicha cuestión no formaba parte del objeto de lo inicialmente acordado entre las partes en el momento de la celebración del compromiso arbitral de 20 de febrero. No obstante, en el árbitro también les advirtió que no había impedimento a que en ese momento de la comparecencia ambas partes manifestasen su acuerdo en ampliar el objeto del arbitraje, para incluir esta otra cuestión. A resultas de esta advertencia por parte del árbitro, ambas partes declararon expresamente que aceptaban que el árbitro también se pronunciase acerca de esta segunda cuestión.

Asimismo, la representación de los trabajadores a continuación expresó que desearía que el árbitro se pronunciase acerca de la posibilidad legal de que las partes acordasen convertir el plan de pensiones en un premio a la jubilación, sustituyendo el primero por el segundo, en términos tales que las cantidades consignadas en estos momentos con destino al plan de pensiones se destinasen ahora al abono del premio de jubilación que pudiera establecerse. El árbitro les indicó, en los mismos términos indicados para la segunda cuestión, que, aunque no formaba parte del inicial compromiso arbitral, si las partes así lo acordaban, podría ser objeto también del arbitraje esta tercera cuestión. Una vez que la representación de la empresa efectuó las consultas oportunas, ambas partes declararon expresamente que aceptaban que el árbitro también se pronunciase acerca de esta tercera cuestión.

A la vista de todo lo anterior, el objeto del arbitraje quedó concretados en los siguientes tres aspectos: 1) interpretación del artículo 43.2 del convenio, en relación con el artículo 77 y de su disposición transitoria primera, en particular referido a la posible obligación de pactar la empresa con la representación de los trabajadores la constitución de un plan de pensiones; 2) existencia o no de un deber por parte de la empresa de destinar una cantidad con cargo al fondo de pensiones y, en caso afirmativo, cuál sería su cuantía; 3) posibilidad jurídica de sustituir la constitución del plan de pensiones por el establecimiento de un premio de jubilación, destinando las cantidades inicialmente previstas para el primero para hacer frente al abono del premio de jubilación que en su caso se pudiera pactar.

SEGUNDO.- Respecto de la primera de las cuestiones planteadas, es claro que el artículo 42.3 del convenio colectivo vigente establece un deber de negociar esta materia, en términos tales que las partes acuerdan “emplazarse...para alcanzar un acuerdo”. Es cierto que el verbo utilizado, “emplazarse”, es de recurrente uso coloquial, si bien con una alta dosis de indeterminación. Según el diccionario de la lengua española se entiende por emplazar “dar a alguien un tiempo determinado para la ejecución de algo”. Ello podría dar a entender que, comoquiera que las partes a lo que se emplazan es a “alcanzar un acuerdo” las mismas de manera implícita se estarían comprometiendo a alcanzar un acuerdo, en este caso de constitución de un plan de pensiones. No obstante, a juicio de este árbitro esta no es la interpretación más correcta de lo establecido en el referido precepto, por las siguientes razones. Primera, con carácter general nuestro modelo jurídico establece un deber de negociar de buena fe, que puede concretarse en un deber de negociar determinadas y concretas materias, si bien ello se entiende de manera unánime que no implica un deber de pactar. No suele incorporarse un deber de pactar, por cuanto que lo que obliga es a adoptar una actitud propicia de acercamiento con vistas a lograr un acuerdo, si bien ello no excluye que las posiciones e intereses de las partes hagan inviable lograr dicho acuerdo por mucho esfuerzo que se realice. Segunda, siendo la anterior la regla general, nada impide que, en el ejercicio de su plena autonomía negocial, las partes asuman un compromiso más extenso, consistente en comprometer a acordar una materia concreta, obligándose en este caso a establecer un plan de pensiones. No obstante, en la medida en que la regla general es el mero deber de negociación, con exclusión del deber de pactación, esta profundización en las obligaciones entre las partes debe ser clara y sin espacios de dudas. Dicho de otro modo, ante la ausencia de un claro compromiso de acuerdo, por medio de la utilización de un verbo menos confuso como el de “emplazarse”, ha de presumirse que lo que las partes establecen es un mero deber de negociación sobre materia expresa. Tercera, el fundamento más decisivo, el propio precepto contempla la hipótesis de que las partes no alcancen un acuerdo, remitiéndose a los procedimientos establecidos al efecto conforme al propio artículo 77 del convenio colectivo. Más aún, ese deber de negociación se reitera en la disposición transitoria primera del convenio colectivo, contemplando expresamente que una vez transcurridos los tres meses “sin acuerdo”, las partes se someterán a arbitraje. Por la forma como se redactan uno y otro precepto, con remisión general a los procedimientos autónomos de resolución de conflictos y en particular al arbitraje, la ausencia de acuerdo no parece que se contemple como un resultado de incumplimiento de ninguna de las partes, sino exclusivamente como el procedimiento alternativo a la imposibilidad de lograr un acuerdo. En definitiva, puede concluirse que el convenio colectivo no establece una obligación de las partes de constituir un plan de pensiones, sino tan sólo de un deber de negociar de buena fe la constitución de dicho plan, con vistas a lograr a un acuerdo, sin que la imposibilidad de lograr el acuerdo se entienda como incumplimiento del compromiso adquirido a través del convenio colectivo.



Eso sí, la interpretación sistemática del artículo 42.3, junto con el artículo 77 y la disposición transitoria primera contempla un compromiso de someter la discrepancia de la inexistencia de un acuerdo a un arbitraje de los establecidos en el Reglamento del SERCLA. Esa discrepancia refiere no a si es o no posible desde el punto de vista jurídico la constitución del fondo de pensiones, por cuanto que las partes lo asumen como lícito en la medida en que asumen el compromiso de constituirlo. Más aún, la reciente aprobación de la normativa sobre planes de pensiones de empleo así lo admite expresamente: Ley 22/2022, de 30 de junio (BOE 1 de julio de 2022), de regulación de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

En concreto, el artículo 67.1 de ese texto refundido, en su redacción vigente, establece expresamente entre los diferentes tipos de planes a los “b) Planes de pensiones de empleo del sector público promovidos por las Administraciones públicas, incluidas las Corporaciones Locales, las entidades y organismos de ellas dependientes, que instrumenten compromisos por pensiones en favor del personal a su servicio”, precisando a continuación por añadidura esta letra b que “Las sociedades mercantiles con participación mayoritaria de las Administraciones y de entidades públicas podrán integrarse en los planes de pensiones de los apartados a) o b) en función de los correspondientes acuerdos de negociación colectiva”. Por tanto, el hecho de que Mercasevilla sea una entidad de derecho público, vinculada al Ayuntamiento de Sevilla, no constituye impedimento legal alguno para que se proceda a la constitución en su seno de un plan de pensiones y que ello se lleve a cabo a través de la negociación colectiva.

Diferente cuestión serían los límites de aportación al correspondiente plan de pensiones, a resultas de los límites de crecimiento de los costes de personal establecidos por las leyes presupuestarias. En todo caso, ello constituiría un condicionante de tope de aportación, pero no de la posibilidad legal de constitución del plan de pensiones.

En estos términos, la discrepancia entre las partes, más allá de la cuantía que se analizará más adelante, solo se puede centrar en la oportunidad de configuración de uno u otro modo del plan de pensiones: sujetos beneficiarios, contingencias cubiertas, requisitos para la percepción de las prestaciones, cuantías, aportaciones de empresa y trabajadores, etc. En definitiva, elementos todos ellos de configuración del plan de pensiones que, más allá de los posibles condicionantes legales, presente un carácter esencialmente de conflicto de intereses. A tenor de ello, el arbitraje a que se comprometen las partes a someterse en caso de superación del plazo de los tres meses sin acuerdo, que se contempla en la disposición transitoria primera del convenio colectivo, se trata de un arbitraje de intereses. En definitiva, siendo dicho arbitraje de intereses, no es encomendado a quien dicta este laudo, por cuanto que este laudo se limita a declarar la obligación de las partes de someterse a un arbitraje de intereses por medio del cual se concrete la configuración del plan de pensiones en aquellos aspectos en los que no haya acuerdo entre las partes.

TERCERO.- La segunda de las cuestiones planteadas consiste en determinar si existe o no de un deber por parte de la empresa de destinar una cantidad con cargo al fondo de pensiones y, en caso afirmativo, cuál sería su cuantía. Como ya se ha indicado en los antecedentes del presente laudo, los sucesivos convenios colectivos establecen una asignación económica, con destino a la financiación del plan de pensiones a constituir, cifrado inicialmente en 30.000 euros, en convenios sucesivos elevado hasta 180.000 euros y, finalmente reducido en el marco de un procedimiento concursal por



una quita del 10 %, quedando en 162.000 euros. Dichas cantidades se presumen lícitas, en la medida en que los sucesivos convenios colectivos superaron los controles de legalidad establecidos al efecto y, como tales, publicados en el Boletín Oficial correspondiente. A ello se añade el comportamiento de la empresa efectuando las consignaciones correspondientes en su contabilidad, validadas por las auditorías que se han realizado a lo largo de los años. Finalmente, el control que se efectuó en el procedimiento concursal, con intervención tanto de los administradores sociales como del juez del concurso, avalan esa deuda empresarial, respecto de la cual se limitan a acordar una quita, pero otorgando plena validez a la deuda asumida en estos términos por parte de la empresa.

El hecho de que hasta el momento presente no se haya constituido materialmente el fondo de pensiones no excluye el deber de consignación asumido por la empresa, por cuanto que vía convenio colectivo se contempla como una reserva con destino específico para financiar la gestión efectiva del fondo de pensiones que pudiera constituirse.

Tampoco cabe aceptar la interpretación de la dirección de la empresa en el sentido de que las cantidades consignadas han prescrito en base a lo establecido en el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores. Conformando este precepto “Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación”. Este precepto en modo alguno puede tomarse en consideración a los efectos del asunto que estamos tratando, En primer lugar, porque aquí nos encontramos ante la aplicación de un “convenio colectivo” y no de acciones derivadas de un contrato de trabajo. En segundo lugar, porque no cabe pensar en una acción de un trabajador derivada de su contrato exigiendo a la empresa el cumplimiento de determinados derechos en relación con el posible plan de pensiones que se pudiera constituir; ya que el plan de pensiones no se encuentra constituido, en estos momentos los trabajadores carecen de derecho alguno en relación con el plan de pensiones, por lo que de iniciarse una reclamación judicial lo sería en relación con un derecho que en el futuro se pudiera reconocer, momento a partir de cuyo reconocimiento en su caso se podría iniciar un plazo de caducidad, si bien todo ello en un escenario hipotético porque todo dependería del modo como con absoluta libertad las partes configurasen ese plan de pensiones. Finalmente, tampoco cabe una demanda de reclamación colectiva frente a la empresa, en la medida en que ésta ha cumplido plenamente con las obligaciones que derivan de los sucesivos convenios colectivos, consistentes en efectuar la consignación contable destinada a la posible futura constitución del plan de pensiones. En definitiva, una reclamación colectiva respecto de la consignación contable comprometida vía convenio colectivo estaría abocada al fracaso, no tanto porque tal deber haya prescrito cuanto porque la empresa lo está cumpliendo a todos los efectos.

A tenor de todo ello, la respuesta a la cuestión planteada no puede ser otra que se mantiene el deber empresarial de consignación de una cantidad por valor total de 162.000 euros con destino a las prestaciones que en su momento se pudieran derivar de la constitución del plan de pensiones.

CUARTO.- La tercera y última de las cuestiones planteadas por las partes es la relativa a la posibilidad de constituir un premio por jubilación, recuperando una prestación de protección social a través de la negociación colectiva entre las partes, en términos tales que dicho premio de jubilación sustituyera al plan de pensiones, plan este último que no se formalizaría en su constitución pues los fondos consignados para el mismo se destinarían a hacer frente al abono de dicho premio de jubilación. Como tal, la cuestión se desagrega en tres aspectos diferentes, que

deben resolverse en cascada sucesiva: 1) posibilidad de incorporación al convenio colectivo del premio de jubilación; 2) posible sustitución del plan de pensiones por el plan de pensiones previsto en el convenio colectivo; 3) posibilidad de destinar los fondos consignados para el plan de pensiones con destino a sufragar los gastos del premio de jubilación.

En cuanto al primer aspecto, el premio de jubilación se presenta como una de las típicas y tradicionales mejoras de Seguridad Social, que se contemplan en los convenios colectivos. Como tal, contemplado aisladamente, la normativa sobre negociación colectiva permite pactar este tipo de mejoras de protección social, en los términos previstos por el artículo. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual “Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales”. Más aún, el hecho de que el convenio colectivo de aplicación a la empresa se encuentre vigente en estos momentos y no nos encontremos en fase de renegociación por finalización de su período ordinario de vigencia, no impide en modo alguno en estos momentos que las partes así lo pacten. En concreto así lo permite expresamente el párrafo segundo del art. 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual “Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión”. Y esa renegociación, por añadidura no es necesario que sea completa de la integridad del convenio colectivo, sino que es posible que sea parcial, incluso afectando a un aspecto concreto, como sería el caso de la posible introducción del premio de jubilación. Así lo contempla igualmente de manera expresa las frases segunda y tercera del párrafo dos del art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores: “Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen”. Más aún, ni siquiera sería preciso, como parecería dar a entender el pasaje legal antes transcrito, que el acuerdo parcial tuviese que esperar a la conclusión de la vigencia del convenio colectivo para que entre en vigor dicho acuerdo parcial. Una lectura sistemática y finalista de la normativa legal permitiría incluso introducir vía acuerdo entre las partes el premio de jubilación, con entrada en vigor cuando las partes así lo decidan de mutuo acuerdo. La afirmación anterior deriva de lo establecido en el párrafo primero del art. 86.1 del Estatuto de los Trabajadores: “Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio”. El único matiz final por señalar a estos efectos es que, a diferencia de lo contemplado para el plan de pensiones, respecto de la posible introducción del premio de jubilación, no rige entre las partes ningún deber de negociación de esta materia, deduciéndose así a sensu contrario de lo establecido en el art. 89.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores; ni derivar tal deber de negociación del compromiso adicional previsto en el artículo 43.2 en el convenio colectivo vigente en la empresa, pues este refiere en exclusiva a la constitución del plan de pensiones y no se extiende al premio de jubilación. En definitiva, si las partes legitimadas para negociar el convenio colectivo de la empresa así lo acuerdan resulta lícito a todos los efectos la introducción de un premio de jubilación, en los términos de requisitos y derechos que así se recoja en el pacto que pudiera alcanzarse entre las partes.

El segundo de los aspectos señalados debe recibir igualmente una respuesta positiva. Es cierto que las partes tienen comprometida la constitución de un plan de pensiones a través del artículo 43.2 del convenio vigente. No obstante, la autonomía negocial plena que ostentan las partes les permite con



total libertad tanto introducir el premio de jubilación, como acordar que éste último sustituye al plan de pensiones y, por tanto, elimine la inicialmente prevista constitución del plan de pensiones. En estos términos, el acuerdo de constitución del premio de jubilación podría venir acompañado de la derogación del artículo 43.2 del vigente convenio, si las partes así lo quieren. Lo prevé expresamente así el Estatuto de los Trabajadores por partida doble: primero en el artículo 82.4 “el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio”, reiterado por el artículo 86.5 (“El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan”). La única prevención a estos efectos sería que el acuerdo alcanzado por las partes expresamente debería contemplar la derogación del artículo 43.2 del convenio para que no haya dudas interpretativas al efecto y se establezca un régimen de plena seguridad jurídica. Como efecto derivado de ese posible acuerdo de derogación del art. 43.2 del convenio colectivo vigente, desaparecería, por efecto reflejo, el deber de sometimiento a arbitraje de intereses de la configuración del plan de pensiones analizado en el fundamento segundo del presente laudo.

Finalmente, el tercero de los aspectos mencionados también merece una respuesta positiva: es posible que, a través del acuerdo de sustitución del plan de pensiones por el premio de jubilación se acuerde complementariamente destinar los fondos actualmente consignados para el plan de pensiones con destino a sufragar los gastos del premio de jubilación. A partir del momento en el que las partes pueden derogar el artículo 43.2 del convenio colectivo, a resultas del establecimiento del premio de jubilación, las partes pueden disponer con absoluta libertad del fondo de 162.000 euros consignado para el plan de pensiones, que en términos materiales no llegaría a constituirse en ningún momento. El posible acuerdo de sustitución del plan por el premio no comporta un cambio cualitativo de destino de dichas cantidades consignadas, en la medida en que se trata en ambos casos de prestaciones que se insertan en el ámbito de las medidas tradicionales y típicas de mejoras voluntarias de la Seguridad Social. Por ello, en ningún momento puede dudarse de la licitud de la medida, incluso del respeto a los condicionantes presupuestarios establecidos por el hecho de que la empresa sea una entidad vinculada a una Administración Pública. A mayor abundamiento, en la medida en que se eliminaría el plan de pensiones en un momento en el que éste no ha llegado a constituirse materialmente no podrían vincularse las cantidades consignadas a concretas deudas, pues nada se podría reclamar al efecto. En concreto, los trabajadores individualmente considerados no ostentan ningún derecho subjetivo, ni siquiera pueden defender que tengan una expectativa de derecho al cobro de determinadas mejoras derivadas del plan de pensiones que nunca ha existido. La ausencia de configuración en ninguno de los aspectos del posible régimen del plan de pensiones derivado de lo establecido en el artículo 43.2 del convenio vigente, derivado del deber de negociación existente en estos momentos, impide reconocer ningún tipo de derecho subjetivo ni siquiera de expectativa de derecho, que comportase una carga de las cantidades actualmente consignadas. En definitiva, al tratarse de cantidades consignadas libres de cargas, nada impide acordar destinar dichos fondos consignados a sufragar un posible nuevo premio de jubilación.



DISPOSICIÓN ARBITRAL

Primero.- El convenio colectivo no establece una obligación de las partes de constituir un plan de pensiones, sino tan sólo de un deber de negociar de buena fe la constitución de dicho plan, con vistas a lograr a un acuerdo, sin que la imposibilidad de lograr el acuerdo se entienda como incumplimiento del compromiso adquirido a través del convenio colectivo.

Segundo.- La vigente regulación de los planes de pensiones permite la constitución de planes de pensiones de empleo, a través de la negociación colectiva, en una empresa como Mercasevilla, a pesar de tener la condición de entidad de derecho público dentro de una Administración local.

Tercero.- El convenio colectivo vigente en la empresa, conforme a la interpretación de sus artículos 42.3, 77 y disposición transitoria primera, establecen una obligación de las partes de someter a un arbitraje de intereses del SERCLA de aquellos aspectos de configuración del plan de pensiones de empleo en los que no haya acuerdo entre las partes. Este arbitraje de intereses no constituye el objeto del presente procedimiento arbitral, que es exclusivamente jurídico y, por tanto, no puede resolverse por medio del presente laudo. Todo ello, sin perjuicio de lo resuelto en el punto séptimo de la presente disposición arbitral

Cuarto.- Se mantiene el deber empresarial de consignación de una cantidad por valor total de 162.000 euros con destino a las prestaciones que en su momento se pudieran derivar de la constitución del plan de pensiones.

Quinto.- Si las partes legitimadas para negociar el convenio colectivo de la empresa así lo acuerdan resulta lícito a todos los efectos la introducción de un premio de jubilación, en los términos de requisitos y derechos que así se recoja en el pacto que pudiera alcanzarse entre las partes.

Sexto.- La autonomía negocial plena que ostentan las partes les permite con total libertad acordar que la introducción del premio de jubilación sustituya al plan de pensiones y, por tanto, elimine la inicialmente prevista constitución de dicho plan de pensiones, bastando con que así se contemplen expresamente en el acuerdo de incorporación del premio de jubilación.

Séptimo.- El posible acuerdo de sustitución del plan de pensiones por el premio de jubilación, con derogación del artículo 43.2 del convenio vigente, eliminaría el deber de sometimiento a arbitraje de intereses referido en el punto tercero de la presenta disposición arbitral.

Octavo.- Es posible y lícito que, a través del acuerdo de sustitución del plan de pensiones por el premio de jubilación se acuerde complementariamente destinar los fondos actualmente consignados para el plan de pensiones con destino a sufragar los gastos del premio de jubilación.

El presente Laudo Arbitral es de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, gozando de la eficacia jurídica prevista en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.



El presente laudo arbitral, puede impugnarse ante el Juzgado de lo Social de Sevilla, a través del procedimiento de conflictos colectivos, conforme a lo establecido por el artículo 153 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.

Dado en Sevilla, a 28 de junio de 2023

Fdo.: Jesús Cruz Villalón