

todos los trabajadores. Las competencias de dicho comité serán las siguientes:

a) Denunciar, iniciar, negociar, concluir los convenios colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de los trabajadores de la compañía, afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

b) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre los programas de producción y evolución probable del empleo de la empresa. Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

b.1) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.

b.2) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.

b.3) Planes de formación profesional de la empresa.

b.4) Implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.

b.5) Conocer el balance, la cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

Cualquier otra competencia que les sea otorgada por la ley.

#### Artículo 44. *Horas sindicales.*

El crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo será de 40 (cuarenta) horas mensuales.

El crédito de horas de cualquiera de los delegados podrá ser acumulado en uno de ellos con un máximo de 80 horas mensuales.

#### Artículo 45. *Espacios tablón de anuncios y locales.*

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a utilizar espacios reservados en el tablón de anuncios para informar y comentar a sus compañeros asuntos relacionados con la actividad laboral y sindical, así como derecho a disponer en cada centro de trabajo de un local que la empresa habilite para sus reuniones. Tendrán derecho a convocar asambleas en los locales que la empresa designe para ello, en cualquier momento, fuera de las horas de trabajo.

#### Artículo 46. *Reuniones de afiliados a centrales sindicales.*

Los trabajadores afiliados a centrales sindicales legalmente constituidas, podrán reunirse en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, procurando la empresa proporcionarles el lugar adecuado, y siempre que como indica el art. 8.1.b) de la ley orgánica de libertad sindical, no se perturbe la normal actividad. A tales efectos se conviene que tal perturbación se produce, cuando la reunión afecte a centros de trabajo cuya plantilla no supere los 20 trabajadores.

#### Artículo 47. *Cuota sindical y para gastos del comité intercentros.*

La empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todo trabajador que voluntariamente lo solicite.

#### Artículo 48. *Amonestaciones, sanciones y despidos.*

Será preceptiva la comunicación de los mismos con antelación al comité de empresa.

## 1023

*RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo Arbitral, dictado en el procedimiento de arbitraje seguido en el servicio interconfederal de mediación y arbitraje relativo al Pacto extraestatutario suscrito en 2001, en la empresa Globe Ground Ibérica, S. A.*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 4 de diciembre de 2006, dictado por don Ricardo Escudero Rodríguez en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje relativo al Pacto extraestatutario suscrito en 2001 en la empresa Globe Ground Ibérica, S. A., sobre existencia o no de deliberaciones para renegociar dicho acuerdo y para determinar si éste está o no vigente y proceden, en su caso, las progresiones salariales previstas en el mismo, y del

que han sido parte, de un lado, los designados por la Dirección de la empresa en su representación y la Delegada de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 93 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 22.1 del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-III) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de diciembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### LAUDO ARBITRAL

En Madrid, a 4 de diciembre de 2006, Ricardo Escudero Rodríguez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito, el día 4 de octubre de dicho año, y a la solicitud de procedimiento de arbitraje presentada ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), número de expediente A/2/2006/I, de acuerdo con las previsiones enunciadas en los artículos 18 y siguientes del Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 29 de enero de 2005, ha dictado el siguiente: Laudo Arbitral:

Conflicto promovido por la dirección de empresa Globe Ground Ibérica, S. A., representada por María Victoria Gómez Pérez de Zabalza, y la delegada de personal de los trabajadores de la misma, representados por Ester Monpeán Silva, en relación al Pacto extraestatutario suscrito en 2001 sobre existencia o no de deliberaciones para renegociar dicho acuerdo y para determinar si éste está o no vigente y proceden, en su caso, las progresiones salariales previstas en el mismo.

#### I. Antecedentes de hecho

Primero.—El 1 de enero de 2002 la representación de la empresa y la de los trabajadores suscribieron un denominado «Pacto extraestatutario entre Globe Ground Ibérica, S. A. y sus trabajadores» a fin de regular las relaciones laborales entre dicha empresa y los empleados incluidos en su ámbito de aplicación. Dicho Pacto tenía ámbito nacional, conforme a su art. 2, y su vigencia se extendía, según su art. 5, desde dicha fecha hasta 31 de diciembre de 2004.

Las condiciones salariales reguladas en dicho Pacto se especifican en su art. 25 a 28 y, por remisión, en su anexo II, sobre «Tabla salarial y descripción de funciones genéricas por grupos». Además, su anexo III detallaba las «Directrices y normativas para la aplicación de las tablas salariales y la progresión salarial de los empleados de Globe Ground Ibérica S. A.». Y, en particular, dentro de este último anexo, se establece que las llamadas progresiones salariales de un empleado «siempre serán lineales dentro del grupo de categoría profesional» y se llevarán a cabo, de un modo automático, en un período máximo de dos años, salvo que el trabajador se hiciera merecedor de una progresión con anterioridad por motivo de una evaluación positiva efectuada por la dirección de la empresa conforme a una serie de variables especificadas en el referido anexo.

En suma, tal progresión equivale, como regla general, a una subida automática cada dos años según las cuantías previstas en los ocho tramos de las tablas salariales y especificadas, para cada uno de los cinco grupos profesionales, en el anexo II del Pacto. En fin, el art. 5 del Pacto precisa que se han de revisar «todos los conceptos económicos en el IPC de cada año de vigencia» del mismo.

Segundo.—La actual representación de los trabajadores sostiene que, en los meses precedentes a la expiración del Pacto, es decir, antes de finales de 2004, y en los primeros de 2005 existieron deliberaciones tendientes a la eventual renegociación del contenido del mismo que se paralizaron por los cambios accionariales que comenzaban a presagiarse y que se materializaron dos meses más tarde. Tales deliberaciones, según tal versión, fueron llevadas a cabo entre la representación de la dirección de la empresa, en aquél momento ostentada por G. Vacas y J. Rivas, y la representación de los trabajadores, en concreto por A. Peláez, que entonces era delegado de personal en el centro de trabajo de Málaga. Ahora bien, tales deliberaciones son negadas, de forma categórica, por la actual dirección de la empresa.

Tercero.—A mediados de 2005, se producen importantes cambios en la titularidad de las acciones de la empresa, que estuvieron en la base de

que, en julio de ese año, se extinguiera el contrato de trabajo de G. Vacas por medio de un despido que la empresa reconoció como improcedente, abonándole la correspondiente indemnización por tal motivo. Y, a finales de marzo de 2006, se produjo la extinción del contrato de J. Rivas, con lo cual se renovó, aunque no de forma brusca sino escalonada y algo diferida en el tiempo, el equipo de dirección de la empresa. Además, A. Peláez, delegado de personal, también deja de trabajar en la empresa a finales de julio de 2005, produciéndose nuevas elecciones en el centro de Málaga en octubre de ese año las que resulta elegido J. López Segura.

Cuarto.—Con efectos de 1 de enero de 2006, la dirección de la empresa decide incrementar los salarios de los trabajadores de la empresa Globe Ground Ibérica SA en un 3,7%, como consecuencia de aplicar el IPC correspondiente al año anterior. Tal decisión se adopta de conformidad con lo dispuesto en el primer convenio colectivo de sector de handling, que había sido publicado en el BOE el 18 de julio de 2005.

Cuando los trabajadores comprueban en sus nóminas que la empresa no ha aplicado las progresiones salariales, J. López, delegado de personal, dirige sendas cartas a la dirección de la misma, fechadas el día 5 de febrero de 2006, en las que solicita que se incrementen los salarios de los trabajadores conforme a lo previsto en el anexo III del Pacto y que aclare sus posiciones acerca de la vigencia del mismo. Copias de dichas cartas figuran en la llamada documental n.º 2, presentada por la representación de los trabajadores.

La referida dirección consideraba, en carta de 9 de febrero de 2006 —como consta en la documental n.º 3 aportada por tal representación—, que esta norma convencional era de aplicación a la empresa, ya que el Pacto había perdido vigencia al no haber sido denunciado por ninguna de las partes con una antelación de, al menos tres meses, por lo que se entendía prorrogado durante un año, esto es, hasta finales de 2005, según lo previsto expresamente en su art. 6. En consecuencia, a su juicio, ya no procedían las progresiones salariales previstas en los anexos II y III del reiterado Pacto. Y, además, el nuevo equipo directivo consideraba que el convenio de Handling “en cómputo global supera las condiciones contenidas en el Pacto extraestatutario al que se hace referencia, con el que quedan cubiertas, al menos en sus bases mínimas, las necesidades de los trabajadores”. Y, por último, concluye afirmando que «no obstante, están abiertas las puertas a nuevas negociaciones de pactos de empresa que mejoren lo establecido en el mencionado Convenio».

Quinto.—Es pacífico que, desde mediados de 2005, no ha habido iniciativas de negociación dirigidas a renovar el Pacto extraestatutario, ya que, sobre todo, el cambio de dirección supuso una paralización total de cualquier actividad en tal sentido. Y, desde enero de este año, ha habido ciertas reuniones entre los representantes de la empresa y de los trabajadores que se han polarizado en torno a la discusión de si el Pacto está o no vigente, sin que se produzca acuerdo de ningún tipo al respecto lo que determina el sometimiento de la cuestión controvertida primero al procedimiento de conciliación y después, ante el resultado fallido de la misma, al de arbitraje.

Con todo, significativamente, hay una coincidencia entre las posiciones mantenidas por la antigua y la nueva dirección de la empresa en orden a la conveniencia de mantener la unidad negociada en el concreto ámbito funcional de la empresa. En efecto, también el nuevo equipo directivo de la misma pretende conservar un marco específico de regulación de sus condiciones laborales y no diluirla en el convenio sectorial publicado en julio de 2005, dadas las especificidades de la empresa en cuestión. Pero, en cualquier caso, las posiciones discrepan abiertamente respecto de la existencia o no de deliberaciones previas y de la vigencia o no del Pacto de 2001.

## II. Fundamentos de Derecho

Primero. *Precisiones sobre el alcance del objeto del arbitraje.*—El compromiso arbitral suscrito en el SIMA el día 4 de octubre de 2006 entre las partes enfrentadas en el conflicto dice lo siguiente: «Determinar si han existido deliberaciones para la renovación del Pacto Extraestatutario de Globe Ground Ibérica S. A. y, de conformidad con los artículos 6 y 7 del mismo, si se entiende prorrogado a todos los efectos y, por tanto, también en relación con el incremento salarial».

La lectura de tal compromiso pone de relieve que han de abordarse dos tipos de cuestiones: de un lado, la existencia o no de tales deliberaciones y, de otro, si, según lo establecido en los referidos preceptos del Pacto, éste se considera o no vigente en todo su articulado y, en especial en materia de progresiones retributivas. Hay, pues, en primer lugar, una premisa fáctica y, en segundo, una interpretación de la misma a la luz de los aludidos artículos.

Ambas cuestiones son interdependientes entre sí y deben de abordarse complementariamente, pero conviene diferenciarlas en el análisis a fin de respetar, fielmente, el objeto del mencionado compromiso y, también, de adoptar un criterio lógico y un orden secuencial que permitan, primero, fijar la base fáctica que constituye el soporte del conflicto y, después, la aplicación a tales hechos —la existencia o no de delibera-

ciones para sustituir el Pacto— de sus art. 6 y 7. En suma, tal circunstancia fáctica actúa como premisa que se enlaza con la interpretación de tales preceptos.

En el fondo, lo que constituye la pretensión de las partes es saber si, realmente, dicho Pacto está o no vigente, especialmente en materia salarial, aunque la formulación del objeto del arbitraje sea un poco elíptica y evidencie los equilibrios para definir la cuestión sometida a este arbitraje y, al menos en principio, pudiera dar lugar a una cierta confusión. Pero, con todo, es claro que es preciso averiguar si se dan o no los presupuestos de hecho que pueden ser decisivos a la hora de llegar a una conclusión o a la contraria a la luz de los requisitos establecidos en el Pacto para la prórroga o no del mismo. Con todo, la inequívoca alusión del objeto del compromiso arbitral a tales preceptos obliga, necesariamente —y más aún en un arbitraje que ha de dictarse en Derecho—, a tomarlos en consideración y a determinar su alcance y su aplicación al caso que nos ocupa.

Segundo. *Existencia o no de deliberaciones para renegociar un nuevo Pacto y valoración de los testimonios recogidos por el árbitro.*—La determinación de si han existido deliberaciones para la renovación del Pacto plantea, en este conflicto, un cúmulo de problemas, ya se han de tomar en consideración unos hechos acaecidos, aproximadamente, entre agosto de 2004 y mediados de 2005. Pero tal reconstrucción fáctica ha supuesto una cierta complejidad, pues las personas que representan actualmente a la empresa y que se han personado en este procedimiento arbitral no formaban parte de ella en tales fechas, ya que se incorporaron a ella con posterioridad a las mismas. Por otra parte, el actual representante de los trabajadores que interviene en dicho procedimiento fue elegido en octubre de 2005, por lo que no coincide con el que actuó como tal en aquél lapso de tiempo y, además, tampoco está en estos momentos en activo en la empresa, ya que solicitó una excedencia a finales de julio de 2005.

Se produce, de este modo, un cambio en la representación de ambas partes, lo que implica una cierta ruptura de la memoria histórica acerca de las eventuales actividades negociadas desarrolladas, supuestamente, a lo largo del mencionado período de tiempo. Muy en particular, por lo que respecta a la nueva dirección de la empresa que niega, con rotundidad, tener constancia de cualquier tipo de deliberaciones dirigidas a renovar el Pacto. En el origen de tal ruptura, están los importantes cambios habidos en la propiedad de las acciones de la empresa.

Y, en fin, hay que tener en cuenta que, también en julio de 2005, se produce un dato nuevo, en este caso de alcance jurídico, cual es la publicación en el BOE del día 18 de tal mes del primer Convenio Colectivo General del Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling). Esta norma convencional también se proyecta sobre el conflicto, pues está en la base de ciertos cambios en las condiciones laborales, como más adelante se analizará. En definitiva, coinciden, en un arco temporal muy reducido, varios datos que han de ser traídos a colación para la resolución del conflicto.

Pues bien, este árbitro valoró las especiales circunstancias que concurrían en el mismo y, muy en especial, las ya aludidas incógnitas e inconvenientes relativas a la reconstrucción de unos hechos previos a la salida de una parte del anterior equipo directivo y a la incorporación del nuevo. Y, precisamente por ello, aquél entendió que era absolutamente necesario para dictar el laudo valorando todos los elementos en juego, requerir el testimonio, en primer lugar, de quienes reúnen, en la actualidad, la respectiva condición de representantes de la empresa —en concreto, de J. Gandía y de María V. Gómez— y de los trabajadores —esto es, de J. López y de E. Monpeán—. Y, en segundo término, también consideró oportuno solicitar la versión de los hechos de determinadas personas que representaron a la empresa durante la gestación y aplicación del Pacto extraestatutario de 2001-2004 y que permanecieron en la misma durante los primeros meses de 2005 —caso de G. Vaca, hasta entonces director gerente de la empresa— o que estuvieron en ella hasta finales de marzo de 2006, caso de J. Rivas, responsable de recursos humanos—. Y, asimismo, de A. Peláez, quien fuera delegado de personal de la empresa hasta que se solicitó una excedencia en la misma con efectos de 31 de julio de 2005.

En tal sentido, el árbitro realizó una primera comparecencia conjunta el día 20 de octubre de 2006 con los actuales representantes de la empresa y de los trabajadores, cuyo contenido quedó reflejado en el acta depositada en el SIMA. Y, asimismo, con posterioridad, efectuó otra comparecencia el día 24 de noviembre de dicho año con J. Gandía y de María V. Gómez que, como queda expuesto, actúan en el momento presente en representación de la empresa. En el curso de la misma, el árbitro propuso a ambos convocarles de nuevo junto con los antiguos directivos de la empresa, G. Vaca y J. Rivas, a fin de que aquellos tuvieran la oportunidad de conocer directamente sus testimonios y la posibilidad de garantizar plenamente la transparencia y la contradicción respecto de ellos, pero los actuales representantes de la empresa declinaron tal sugerencia. Por ello, el árbitro decidió requerir, de manera individualizada, los testimonios de estos últimos a fin de que contribuyeran a reconstruir, con el mayor rigor posible, si hubo o no, cuando ellos estaban en la empresa, deliberaciones cara a renegociar el Pacto de 2001. Y, al respecto, cabe afirmar que este

árbitro no ha apreciado animadversión en los testimonios de quienes fueron en su momento representantes de la empresa que pudiera invalidar los datos aportados por ellos.

Obtenidos, de manera individualizada y pormenorizada, tales testimonios tanto de cada uno de los dos antiguos representantes de la empresa como del ex delegado de personal y contrastadas, detenidamente, sus respectivas versiones, este árbitro ha llegado a la convicción de que los datos aportados por unos y otro coinciden, de un modo sustancial, entre sí y son concluyentes de que existieron deliberaciones tendentes a renegociar el Pacto de 2001. En efecto, unos y otro dieron suficientes detalles del modo de llevarlas a cabo, de su cadencia y de las materias que fueron objeto de negociación.

Esto es, de los testimonios requeridos se deduce, claramente, que hubo una clara voluntad por ambas partes de renegociar el Pacto y que las actuaciones realizadas con tal propósito tuvieron una entidad suficiente desde una doble perspectiva: una, temporal, si se tiene en cuenta la duración de las mismas y la celebración de reuniones y contactos no meramente puntuales o aislados que se extendieron a lo largo de los últimos meses del año 2004 y los tres primeros de 2005, momento en el que la inminencia de un cambio en la propiedad de las acciones de la empresa afectó a tales deliberaciones hasta tal punto que produjo el efecto de paralizarlas a la espera de que tal hipótesis se concretara o se aclarara.

Y, dos, de las declaraciones de las indicadas personas se deduce que también hubo una clara consistencia material en la actividad negocial, a la vista de los temas tratados que respondían a cuestiones que habían suscitado problemas en relación con el Pacto suscrito en 2001 y a otros necesitados de regulación. Es más, según los testimonios aportados con detalle por los dos integrantes de la antigua representación empresarial –y plenamente coincidentes entre sí–, estuvo a punto de alcanzarse un acuerdo que, incluso, llegó a ser consultado con el responsable de la sociedad en París, del que dependía G. Vaca, pero que no llegó a materializarse por el inicio de los cambios en la titularidad de la empresa y por la consiguiente reorganización que comenzó a fraguarse en ese preciso momento.

De todo ello, se infiere que hubo no sólo meros contactos, más o menos informales y esporádicos, sino una verdadera negociación entre la entonces representación de la empresa y la de los trabajadores que fue llevada a cabo de buena fe por ambas partes y sin formalizarlas en exceso dada la reducida dimensión de la empresa, la informalidad del marco jurídico que, nuevamente, se pretendía negociar, ya que tampoco esa vez se quería alcanzar un pacto estatutario y el buen clima que había presidido en el pasado y que aún entonces caracterizaba las relaciones entre su dirección y los trabajadores.

Asimismo, es cierto que los negociadores no cumplieron tampoco, en tiempo y forma, las actas de las supuestas negociaciones que pudieran facilitar la prueba de la existencia de las mismas. Pero, con todo, los indicios que se desprenden de los testimonios ya descritos y de los documentos ya analizados van en la misma dirección y evidencian la realidad de tales deliberaciones.

Tercero. *Valor indiciario de los documentos presentados por la representación de los trabajadores.*—La conclusión expuesta, relativa a la existencia de deliberaciones en el período comprendido entre los últimos meses de 2004 y los primeros de 2005, se ve reforzada por algunos de los documentos aportados por la representación de los trabajadores en este procedimiento arbitral que figuran en el expediente instruido por el SIMA. Ciertamente, tales documentos tienen un valor muy desigual y algunos muy endeble, pues responden a meras comunicaciones internas de la representación de los trabajadores. Por lo que conviene individualizarlos y realizar una serie de precisiones y matizaciones para extraer datos o indicios que pueden confirmar o no tales hipótesis.

Así, de todos los documentos presentados, interesa destacar aquí, a los efectos que nos interesan, una serie de ellos, pues los demás o bien se refieren a extremos ya aludidos o bien nada aportan a la clarificación del tema debatido. En concreto, la llamada documental 4 B, que reproduce un correo electrónico de A. Peláez, ex delegado de personal, dirigido a G. Vaca y J. Rivas, representantes de la dirección de la empresa, el 25 de agosto de 2004. El contenido de dicho correo hace referencia a la decisión de los trabajadores, acordada en una reunión de la plantilla de Málaga, de «negociar un nuevo pacto no extraestatutario o convenio laboral», conforme a seis puntos reivindicativos que se detallan a continuación que deben de añadirse a lo ya existente. Además, se expresa que «estas negociaciones, deberán empezar a mediados de septiembre y finalizar no más tarde de finales de octubre». Ciertamente, no se trata de una denuncia formal del Pacto de 2002, sino de una comunicación en la que se explicita la voluntad de los trabajadores, canalizada a través de su representante y transmitida a la dirección de la empresa, de renegociar el Pacto de 2001 conforme a determinadas peticiones que se relacionan.

Por otra parte, la llamada documental 4 C) contiene copia de otro correo electrónico de 1 de noviembre de 2004 enviado por el entonces delegado de personal a ciertos trabajadores de la empresa, sobre la reunión con G. Vaca, representante de la misma, en el que se adjunta el

denominado «protocolo de la reunión de Madrid». Y, en ese mismo correo se reproduce otro de 29 de octubre de dicho año, con idéntico remitente y destinatarios que el anterior, convocando una asamblea para el día 2 de noviembre con el objeto de «comentar la reunión mantenida con Gustavo (Vaca) y Juani (Rivas) el día 27 de octubre de 2004» y para tratar de la «negociación nuevo Pacto extraestatutario».

La documental n.º 5 incorpora el contenido de lo que se denomina «Protocolo de la reunión de Madrid de 27 de octubre de 2004, que no es un acta de la reunión suscrita por las dos partes participantes en ella, sino un texto redactado, de manera unilateral, por el entonces delegado de personal, A. Peláez. Se afirma que asistieron a ella J. Rivas y G. Vaca, en representación de la dirección y el mencionado representante de los trabajadores, se desglosan los supuestos contenidos de la misma –que se corresponden con los puntos reivindicativos planteados por los trabajadores en el correo de 25 de agosto– y se detallan ciertos extremos, como que el Pacto vigente hasta finales de 2004 «ha sido denunciado con la debida antelación, estipulada en sus artículos». Con todo, es evidente que se está ante una manifestación de una parte que, en aquél momento, no fue corroborada, de modo fehaciente, por la representación empresarial.

No obstante, el documento n.º 6 contiene un correo electrónico de 20 de abril de 2006 remitido por G. Vaca, en representación de la dirección, dirigido a J. López, actual representante de los trabajadores, con copia a J. Rivas, en el que aquél confirma que «el protocolo corresponde a la reunión que tuvimos en su día y que su contenido es correcto». Sin duda, se trata de un correo que reconoce tales extremos en una fecha muy posterior a la de celebración de tal reunión, pero, en cualquier caso, ha de tenerse en cuenta como otro dato indiciario, que, además, el referido G. Vaca reiteró, con claridad, en su testimonio ante este árbitro.

Por su parte el documento n.º 7 incorpora un correo electrónico de 17 de octubre de 2006 enviado por el aquél momento representante de los trabajadores, A. Peláez, en el que declara que es cierto que en la reunión del 27 de octubre de 2004 «formalmente denunciamos el llamado Pacto extraestatutario acorde a lo estipulado en el Art. 7 del mismo». Y, asimismo, afirma «que con posterioridad siguieron contactos y negociaciones tendentes a la consecución de un nuevo Pacto, que no se vieron materializadas en la firma de un nuevo convenio por problemas internos de gestión y reorganización interna de la empresa». Y, en fin certifica que el contenido del acta es correcto.

Y, por último, la llamada documental n.º 8 contiene dos tipos de materiales diferentes, pero interrelacionados entre sí: de un lado, el 8 A que lleva el anagrama de «Servisair Globe Ground» y en el que, bajo la rúbrica «Descripción de funciones» se detallan, de modo muy minucioso, las funciones y tareas, perfil requerido y conocimientos y formación tanto del «Agente de Supervisión de Operaciones» como del «Agente de Billetaje». En ambos documentos, consta la referencia a «Versión: FEB2005/MADZO», que según la representación de los trabajadores, corresponde a la clave de G. Vaca, entonces director gerente de la empresa, quién también corrobora tal afirmación.

Y, de otro lado, el documento n.º 8 B es un correo electrónico de 10 de marzo de 2005, remitido por el entonces delegado de personal, A. Peláez, a G. Vaca y J. Rivas y con copia a los trabajadores C. Porstmann y J. López, en el que adjunta «un correcta versión de la descripción de funciones de carga» con tres archivos relativos a Agente, Supervisor y Administrativo de Handling de mercancías, si bien no se adjuntan los correspondientes contenidos de los mismos. Y, además, hay copia de otro correo anterior, de 4 de marzo de dicho año, enviado por el mismo remitente a idénticos destinatarios, en el que aquél precisa que adjunta «la descripción de funciones de carga» con los consiguientes archivos.

Ciertamente, surge la duda de determinar si los textos contenidos en la documental n.º 8 obedecían, sin más, al intento de objetivar los cometidos de determinados trabajadores de la empresa o si, realmente, se inscribían en el contexto de la negociación en curso e iban dirigidos a su eventual inclusión en el nuevo pacto a fin de perfilar mejor las funciones realizadas por los distintos grupos de trabajadores y clarificar, de este modo, sus consecuencias retributivas. Y ello, porque ni en el documento 8 A ni en el B se precisa nada al respecto.

La actual dirección empresarial sostiene que tales documentos podrían formar parte, en su caso, de un intento de establecer unos criterios objetivos que podrían ser incluidos en las normas internas de la empresa a fin de clarificar el alcance de tales funciones, pero, en ningún caso, de una negociación. Y, según la versión tanto de los antiguos directivos de la empresa como del anterior y del actual representante de los trabajadores –al que consta que se le envía copia del correo que figura en el documento 8 B–, era indudable que tales descripciones iban dirigidas a su eventual incorporación a un nuevo Pacto y tendían a dar una mayor seguridad y objetividad a las funciones desarrolladas por ciertos colectivos de la empresa con las consiguientes repercusiones salariales que ello implica.

Pues bien, en mi opinión, tanto por la fecha en que tales documentos se elaboran como por el contenido de los mismos puede afirmarse que es de todo punto creíble que respondan a una actividad negocial y se encu-

dren, plenamente, dentro de la dinámica originada por las deliberaciones entonces desarrolladas. Además, al final de las descripciones recogidas en el documento 8 A, se especifica que las funciones de cada uno de los dos tipos de Agentes se enmarcan en ciertas categorías profesionales según el sistema de categorías salariales de la empresa y, asimismo, que «sus condicionantes de progresión profesional y salarial están regidas por las “descripciones genéricas” de Globe Ground Ibérica S. A.». Y no puede pasar desapercibido que estas concretas referencias guardan una relación directa con lo regulado por el anexo II del Pacto de 2001, por lo que bien podría entenderse que se trataba de un detallado cruce de propuestas cuya finalidad era ser incorporadas, en su caso, al nuevo acuerdo que se estaba negociando en aquellos momentos.

En fin, como reflexión general y aún reconociendo que hay elementos de duda y de complejidad en este caso, una valoración conjunta de los documentos aportados, permite afirmar que son indiciarios de que, en los meses en que ellos se confeccionaron, existieron deliberaciones tendentes a la renegociación del reiterado Pacto. Se trata de materiales que dan credibilidad a tal hipótesis y que no son elaborados ficticiamente a fin de inventar o de falsear una realidad anterior. En síntesis, una interpretación razonable y secuencial de los mismos conduce a tal convicción.

Además, si se contrastan los documentos mencionados con los testimonios aportados por los antiguos representantes de la dirección de empresa y también de los trabajadores, se refuerza la conclusión de que hubo en el período comprendido entre los últimos meses de 2004 y los primeros de 2005 una serie de hechos que pueden ser considerados como sobradamente indiciarios de la existencia de una actividad negociadora de suficiente entidad o de deliberaciones tendentes a concluir un nuevo Pacto extraestatutario que sustituyera al suscrito en 2001. Es decir, las versiones expresadas por quienes tenían entonces la representación empresarial y de los trabajadores, de un lado, y el contenido de los documentos que han sido analizados, de otro, concuerdan plenamente entre sí y encajan como piezas de un conjunto que confirma la realidad de las negociaciones.

Cuarto. *Naturaleza jurídica del pacto extraestatutario e interpretación del alcance de los art. 6 y 7 del Pacto sobre su prórroga y rescisión.*—Una cuestión previa que conviene clarificar antes de entrar en el análisis de los preceptos del Pacto de 2001 relativos a la materia que nos ocupa es la relativa a su naturaleza jurídica, pues de ella dependen las normas que constituyan el marco legal aplicable al supuesto controvertido. Pues bien, la respuesta a tal interrogante es sencilla, ya que ambas partes quisieron darle, voluntariamente, el carácter de extraestatutario, pese a que tanto por los sujetos pactantes del mismo como por su contenido podrían cumplir los requisitos para ser estatutario. Pero, con todo, la voluntad de no formalizarlo como un convenio colectivo de esta última modalidad es inequívoca, como lo evidencia, sin ningún género de dudas, la mención a su carácter extraestatutario en la propia denominación dada por las partes al Pacto.

Y, así, las partes prefirieron, por las razones de oportunidad y de cautela que, en su día, estimaron oportunas, suscribir un acuerdo al margen del título III del Estatuto de los Trabajadores. Tal opción es lícita en Derecho, pues no se opone a ninguna norma legal y supone dar prioridad a las decisiones adoptadas libremente, en el ámbito de su autonomía colectiva, por los sujetos que suscribieron el mencionado Pacto.

Ciertamente, desde el punto de vista subjetivo y de contenido, dicho Pacto pudiera parecer, un verdadero convenio colectivo estatutario. En concreto, regula muy distintas condiciones laborales y tiene una estructura similar a éste, lo que le diferencia de un pacto ad hoc limitado a regular una determinada materia, como, por ejemplo, el tiempo de trabajo o las retribuciones. Pero esta apariencia se destruye cuando se toma en consideración que las partes han querido suscribir un acuerdo de empresa de naturaleza extraestatutaria.

Es claro que, para entenderlo, hay que establecer una relación directa entre el tipo de pacto alcanzado y la fluidez en las relaciones entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores existente cuando aquél se firmó e, incluso, durante los años posteriores. La pretensión de no formalizar en exceso este primer acuerdo alcanzado en la empresa Globe Ground Ibérica S.A. explica que no se le diera la naturaleza estatutaria y que, en consecuencia, no se cumplieran los requisitos formales de publicidad y de registro previstos en el art. 90 del ET.

Además, la opción adoptada por las partes firmantes del Pacto implica que no son de aplicación al caso que nos ocupa los preceptos previstos en el referido Título III del ET. Y, en particular y a los efectos que interesan al caso sometido a este arbitraje, los que regulan la vigencia, duración y denuncia de los convenios colectivos estatutarios —art. 86—, actuación de la comisión negociadora —art. 88— y los relativos a la tramitación de los mismos —art. 89.

En fin, el resultado de la decisión libremente adoptada por las partes del Pacto es que será preciso acudir a las normas legales y a los principios relativos al derecho común de los contratos, establecidos en el Código Civil, tal y como la jurisprudencia establece, de manera reiterada, cuando se trata de convenios colectivos o acuerdos no estatutarios (entre muchas

otras, STS, 6ª, 14-12-1996, Ar. 9462). Pues bien, sentada esta premisa de que estamos ante un Pacto de naturaleza extraestatutaria, son de aplicación, las reglas contenidas en sus art. 6 y 7, sin que quepa la invocación subsidiaria de lo previsto en el título III del ET, sino, en su caso, de lo establecido en el Código Civil. Y ello, sin prejuzgar aquí la eficacia normativa o meramente contractual —o real— del controvertido Pacto extraestatutario, pues ello es cuestión accidental a este arbitraje.

Por ello, conviene preciar el contenido de tales preceptos. Así, de un lado, el mencionado art. 6 regula la «Prórroga» y dice lo siguiente: «Al cumplir la fecha de su vencimiento, y en el caso de que no mediara denuncia alguna por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses de antelación a su extinción, este pacto se considerará prorrogado por un año incrementándose todos los conceptos económicos en el IPC correspondiente a ese año».

Y, por su parte, su art. 7 trata de la «Rescisión» y establece que «La denuncia del pacto se realizará por escrito, en el plazo determinado por el art. 6 del presente pacto y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido».

Si las deliberaciones se prolongan por un tiempo que excediera de la vigencia del pacto, se entenderá este prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación.

Sin perjuicio de ello, el nuevo pacto habrá de tener efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasen los plazos previstos».

Pues bien, la interpretación de tales preceptos y su aplicación a los hechos del supuesto conflictivo que nos ocupa conduce a las siguientes consideraciones. En primer lugar, pese a que el citado art. 7 prevé, de modo expreso, que la denuncia del pacto se realizará por escrito, es indiscutible que no hay constancia formal de la misma. Esto es, no existe un documento escrito que acredite la existencia de tal requisito, pues ni la anterior ni la actual dirección de la empresa lo tiene ni los representantes de los trabajadores conservan una copia de tal denuncia, porque, sencillamente, ésta no se produjo de manera fehaciente. Y tampoco hay evidencia alguna de que ella se haya efectuado “de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido”, como equívocamente afirma el aludido precepto, pues no deja de sorprender que, tratándose de un Pacto extraestatutario, aquél parezca referirse, al menos implícitamente, a lo dispuesto en el título III del ET.

Y tal constatación no deja de ser problemática, pues no hay prueba formal y contundente de que la denuncia se haya producido. En efecto, ella no está documentada, porque parece innegable que ella no se efectuó formalmente. Sin embargo, hay suficientes elementos de juicio para sostener que ella se llevó a cabo de una manera implícita, que pudo ser verbal o tácita, desde el momento en que, como queda argumentado, ambas partes aceptaron iniciar unas deliberaciones dirigidas a renegociar el Pacto, antes de que éste expirara y en los meses inmediatamente posteriores al fin de su período natural de vigencia, esto es, a diciembre de 2004. Y es evidente que, pese a que las partes ignoraron las formalidades requeridas por dicho precepto, al aceptar, voluntariamente y de común acuerdo, la iniciación y el desarrollo de las deliberaciones cara a un nuevo Pacto, tal y como se ha expuesto, se ha de entender que tales partes subsanaron con su conducta posterior el incumplimiento de la exigencia establecida en el acuerdo de empresa.

Además, considero que, en este caso, no cabe efectuar una interpretación del art. 7 del Pacto que implique que la forma sea, de modo absoluto e incontestable, un requisito «ad solemnitatem». Y ello, porque la ausencia de la formalidad relativa a la denuncia en él prevista puede ser convalidada por medio de actos si se verifica que tales exigencias se dieron, implícitamente, por sobreentendidas y, por tanto, por ya realizadas. En suma, debe de prevalecer la sustancia y la realidad de los hechos sobre la forma, sin que una interpretación rigorista de ésta pueda neutralizar lo que se deriva de los comportamientos de las partes posteriores al momento y a la forma en el que ella se debió de realizar. Para reforzar tal conclusión, pueden traerse a colación, de un lado, lo establecido en el párrafo segundo art. 1281 del Código Civil, que dispone que “Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas”. Y, en este caso, la actuación de las partes en los momentos señalados deja poco margen a la duda, más allá del requisito formal exigido por el reiterado Pacto.

Y, por otro lado, hay que recordar lo previsto en el art. 1282 de dicha norma que prevé que «Para juzgar la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato». Y, en esa línea, se impone poner en relación el citado Pacto con el contexto, los antecedentes históricos y la realidad empresarial de los momentos en que se produjeron las eventuales deliberaciones. Es decir, hay que contextualizar la trayectoria anterior del Pacto, el tipo de relaciones entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores que predominaban y la manera de llevar a cabo las deliberaciones cara a un eventual acuerdo. Y, desde esta perspectiva, cabe afirmar que las relaciones laborales existentes en la empresa Globe Ground Ibérica S. A., se caracterizaban, tanto en el pasado como hasta, aproximadamente,

marzo de 2005, por un alto grado de informalidad. Y ello, porque se trata de una empresa de una dimensión relativamente pequeña, donde el clima laboral era bueno y la relación entre la representación empresarial y la de los trabajadores transcurría por unos cauces fluidos y distendidos. Y, además, al haber en ella contados delegados de personal, las negociaciones se llevaban a cabo entre muy pocas personas en representación de la empresa –normalmente, dos- y un delegado por parte de los trabajadores. Además, es claro que las partes no pretendían atenerse a las formalidades previstas en el ET, ya que no querían, tampoco en esa ocasión, alcanzar un acuerdo que tuviera carácter estatutario.

Pues bien, al relativizarse la ausencia de la denuncia formal y dar un valor determinante a la realidad de los hechos sucedidos en los últimos meses de 2004 y en los primeros de 2005, no sería de aplicación lo establecido en el art. 6 del Pacto. En concreto, lo relativo a que los efectos de la inexistencia de denuncia implicarían la prórroga del mismo, si bien reducida únicamente a un año, esto es, hasta finales de 2005. Y, por el contrario, entiendo que prevalecería lo dispuesto en el segundo párrafo del art. 7 del Pacto, cuando afirma que «Si las deliberaciones se prolongan por un tiempo que excediera de la vigencia del pacto, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación».

Y ello, porque la negociación ya había sido iniciada y estaba trabada de un modo articulado y había continuado incluso algunos meses después de la vigencia natural del Pacto –que, según el art. 5 del mismo, era el 31 de diciembre de 2004–. En suma, la existencia de tales deliberaciones, que tuvieron la entidad temporal y material ya analizada, traen como consecuencia inevitable la ultraactividad provisional del acuerdo hasta que finalice la negociación, conforme establece tal precepto. De ahí que el referido Pacto haya de entenderse prorrogado hasta que se negocie otro que lo sustituya que, obviamente, puede estar basado en unos presupuestos muy diferentes a los que aquél contenía tanto en lo relativo a su cuantía como al concreto sistema de progresiones o incrementos retributivos.

En fin, refuerza tal conclusión lo dispuesto en el art. 1284 del Código Civil al afirmar que «si una cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos, deberá entenderse el más adecuado para que se produzca el efecto». En efecto, el art. 7 del reiterado Pacto contiene dos previsiones que, en el caso que se somete al arbitraje, llevarían a soluciones muy dispares: una, la exigencia de forma escrita de la denuncia, aquí no observada, y, dos, la prórroga provisional de aquél, si realmente hubieren existido deliberaciones. En este supuesto, las partes querían, realmente, negociar y así lo hicieron, orillando las formalidades requeridas por tal precepto, por lo que, de acuerdo con el referido artículo del Código Civil, ha de estarse al efecto útil de sus actuaciones.

Además, tal interpretación se corresponde, de modo más intenso, con la plena efectividad del derecho a la negociación colectiva, reconocido, genéricamente, en el art. 37.1 de la Constitución, que incluye, según el sentir jurisprudencial y doctrinal prácticamente unánime, a los convenios colectivos extraestatutarios. Así, los negociadores desarrollaron una serie de actividades dirigidas a alcanzar un acuerdo y lo hicieron de buena fe, lo que es indicativo de que se trató de una actividad claramente negociadora que ha de tenerse en cuenta, pues guarda relación con el ejercicio del referido derecho.

Quinto. *Principio de la buena fe y de los actos propios y vinculación del nuevo equipo directivo por los actos del anterior.*—El Tribunal Supremo ha tenido ocasión de reiterar en múltiples sentencias que «el principio de la buena fe, a partir de su introducción en nuestra normativa jurídica general, a través del artículo 7.1 del Código Civil, tiene un carácter impregnador que debe alcanzar a todo el Ordenamiento....., puesto que las normas referidas a dicho principio son imperativas y no están a disposición de las partes» (STS, sala 1.ª, 24-5-2000, Ar. 3494).

En el conflicto que se somete a este arbitraje, ha quedado acreditado que el principio de buena fe y de confianza mutua entre las partes negociadoras estuvieron en la base de las deliberaciones acometidas durante varios meses y la actuación de una y otra se produjo en uso legítimo –y, en ningún caso, abusivo– de las facultades de ambas partes en la materia. Pues bien, tal premisa produce el efecto de obligar a los representantes posteriores de la empresa que no puede desligarse de tales actuaciones ni ignorar sus consecuencias jurídicas. Es decir, ello supone la vinculación no sólo de los anteriores representantes de la empresa sino también de los nuevos respecto de las decisiones adoptadas por quienes, lícitamente, ostentaron tal condición en un momento precedente.

Para avalar tal consideración, cabe acudir a la jurisprudencia, ya que ésta reitera, con claridad y rigor, el alcance de tales principios. Así, el propio Tribunal Constitucional, quien, en su sentencia 198/1988, de 24 de octubre, fund. jur. 2.º, ha recordado que «el de la buena fe en el ejercicio de los derechos» es un principio general de nuestro ordenamiento jurídico, recogido en el título preliminar del Código Civil (art. 7.1). Y, además, ha sostenido, a continuación, que «hay que señalar que la llamada doc-

trina de los actos propios o regla que decreta la inadmisibilidad de «venire contra factum proprium», surgida originariamente en el ámbito del Derecho privado, significa la vinculación del autor de una declaración de voluntad generalmente de carácter tácito al sentido objetivo de la misma y la imposibilidad de adoptar después un comportamiento contradictorio, lo que encuentra su fundamento último en la protección que objetivamente requiere la confianza que fundadamente se puede haber depositado en el comportamiento ajeno y la regla de la buena fe que impone el deber de coherencia en el comportamiento y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos» (y, en idéntico sentido, entre otras, sentencia TCo 73/1988, de 21 de abril, fun. jur. 5.º).

Por su parte, el Tribunal Supremo ha afirmado, con reiteración, que «la doctrina de los actos propios proclama que el principio general de derecho que afirma la inadmisibilidad de venir contra los propios actos, constituye un límite del ejercicio de un derecho subjetivo o de una facultad, como consecuencia del principio de buena fe y, particularmente, de la exigencia de observar, dentro del tráfico jurídico, un comportamiento coherente, siempre que concurren los requisitos o presupuestos que tal doctrina exige para su aplicación, cuales son que los actos propios sean inequívocos, en el sentido de crear, definir, fijar, modificar, extinguir o esclarecer sin ninguna duda una determinada situación jurídica afectante a su autor, y que entre la conducta anterior y la pretensión actual exista una incompatibilidad o una contradicción según el sentido que, de buena fe, hubiere de atribuirse a la conducta anterior» (Entre otras muchas, STS, sala 1.ª, 16-2-1998, Ar. 868, y 14-10-2005, Ar. 7231). Y, también, considera que la doctrina de los actos propios impone un deber de coherencia y autolimita la libertad de actuación cuando se han creado expectativas razonables». (STS, 1.ª, 24 de mayo de 2001, Ar. 3376).

Y, por otra parte, el citado Tribunal considera que la sociedad es una persona jurídica, independiente de la de cada uno de sus asociados (art. 35.2 y 36 del Código Civil) y como consecuencia puede, entre otras cosas, contraer obligaciones conforme a las leyes y reglas de su constitución (artículo 38 del mismo Código, párrafo 1). Normativa que confirma, también como legislación básica, el Código de Comercio al decir que constituida la Compañía mercantil tendrá personalidad jurídica en todos sus actos y contratos (artículo 116, párrafo 2), añadiendo el artículo 118 que «serán válidos y eficaces los contratos entre compañías mercantiles y cualesquiera personas capaces de obligarse, siempre que fueran lícitos y honestos y aparecieren cumplidos los requisitos que expresa el artículo siguiente». Esta legislación básica, después desarrollada por las leyes de sociedades anónimas y de responsabilidad limitada, es, a su vez, reflejo de la obligatoriedad de los contratos (artículos 1091 y 1255 y 1278 del Código Civil) y revela sin duda que no puede negarse validez y eficacia al contrato concertado por la sociedad ahora recurrida, pues, efectivamente, consta su consentimiento por medio de los representantes de la misma, única forma en que podría actuar (STS, 1.ª, 31-1-1991, Ar. 521).

En fin, el Tribunal Supremo ha establecido, en relación con el principio de que nadie puede ir válidamente contra sus propios actos, que para que éste tenga virtualidad «es esencial el que exige para que pueda estimarse que los actos realizados sean jurídicamente eficaces» y que sean válidos en derecho y suficientes para producir un efecto jurídico (STS, 1.ª, 31-10-1984, Ar. 5158). Esto es, la virtualidad vinculante de los actos propios requiere que éstos hayan sido realizados en un ambiente de plena y absoluta libertad de actuación (STS, 1.ª, 8-3-1997, Ar. 1912).

Pues bien, la aplicación de todos esos criterios interpretativos al caso que nos ocupa, nos lleva a las conclusiones siguientes. Es evidente que la actual representación de la empresa manifiesta que, por el cambio en la gestión de la misma, ella no tiene constancia alguna ni documental ni de otro tipo de la actuación de los anteriores directivos de la misma dirigida a la renegociación de un nuevo Pacto, por lo que niega que ésta se haya producido. Con todo, hay un elemento de duda respecto de esa aseveración, ya que J. Rivas ostentó la dirección de los recursos humanos de la empresa a lo largo de 2004 y 2025 y continuó en ella hasta finales de marzo 2006, por lo que, previsiblemente, constituyó un eslabón que transmitiera la información sobre lo sucedido con anterioridad en las iniciativas adoptadas antes de mediados de 2005 tendentes a alcanzar un nuevo acuerdo de empresa. Por ello, es importante remarcar que no se produjo un corte tan drástico con respecto a la situación anterior y ello induce a presumir que el actual equipo directivo podía conocer las deliberaciones llevadas a cabo con anterioridad en el seno de la empresa.

No obstante, tanto si se aceptara tal presunción como si se admitiera, aún como mera hipótesis, que la falta de constancia de unos hechos anteriores fuera cierta, en ambas situaciones es plenamente aplicable al supuesto que nos ocupa la ya aludida construcción jurídica del principio de los actos propios que se deriva del principio de buena fe recogido, de manera expresa, en el art. 7.1 del Código Civil, que afirma que «Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe». Y, asimismo, del art. 1258 de dicha norma, que establece que los contratos

obligan también «a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley».

Así, hay identidad en la empresa, aunque la propiedad de las acciones y la dirección lleguen a ser distintas con el paso del tiempo. Es decir, hay continuidad en la personalidad jurídica de la sociedad que sirve de soporte a la actividad empresarial, independientemente de las concretas personas físicas que la representen en diferentes momentos. Y es claro que la personalidad jurídica es única y proyecta sus efectos en el tiempo mientras aquella perdure y no se ve afectada por los específicos avatares que puedan acaecer en la trayectoria de la sociedad de que se trate, como corrobora el ya mencionado art. 35.2.º del Código Civil. Esto es, es obvio que la aludida personalidad es una y las concretas personas físicas que representen a la sociedad dotada de tal condición jurídica pueden variar con el transcurso del tiempo, sin que haya que romper con los derechos, obligaciones y expectativas legítimamente adquiridas cada vez que una alteración de esta índole se produce.

Y, por ello, el actual equipo de dirección de la empresa no puede desconocer las consecuencias de lo pactado por los anteriores gestores de la misma ni sus actuaciones en orden a intentar establecer un nuevo marco regulador de las condiciones laborales de los empleados de Globe Ground Ibérica S. A. Máxime, cuando ellos actuaron en el ejercicio regular de los poderes que, entonces, tenían encomendados y ejercitaron, en la práctica, funciones que se encuadraban, de modo pleno, dentro de ellos. Sin duda, ha de reconocerse continuidad en la actuación y efectos a los actos efectuados por la precedente dirección, ya que los antiguos directivos de la empresa actuaban en nombre y representación de la empresa con plenas facultades para ello y, en concreto, para tomar decisiones relativas a la eventual renegociación del Pacto de 2001.

Las alteraciones producidas a mediados de 2005 en la composición accionarial de la empresa –que son normales y cada vez más frecuentes en el tráfico mercantil– tendrán –o podrán tener– múltiples consecuencias a otros efectos, pero no a los de poder ignorar lo que ha sucedido con anterioridad en relación a las deliberaciones llevadas a cabo en la propia empresa tendentes a sustituir el Pacto suscrito en 2001 por otro más acorde con las nuevas necesidades de la misma y del entorno productivo y laboral en el que aquella se situaba. En suma, los actuales gestores están vinculados por las iniciativas adoptadas por los anteriores, pues los cambios que han afectado a la propiedad de la empresa, por importantes que pudieran ser desde un punto de vista mercantil y de la propia representación empresarial, son adjetivos desde la perspectiva que interesa al conflicto que está en la base de este arbitraje.

Por otra parte, es absolutamente legítimo –y, obvio es, lícito– que la nueva dirección de la empresa tenga unos planteamientos en materia salarial que, por ejemplo, sean radicalmente contrarios al automatismo en las subidas retributivas, como se efectuaba en el Pacto de 2001, y prefiera relacionarlas, de modo directo, con los resultados y la productividad de la empresa o con cualquier otra variable que estime conveniente. Es decir, el actual equipo directivo de la empresa puede estar en disconformidad con los criterios y principios que se recogieron con anterioridad en el mencionado Pacto y puede pretender sustituirlos por otros, radicalmente distintos, que estime más adecuados a la nueva cultura de empresa que pretende implantar.

Pero, con todo, es innegable que, para conseguirlo, ha de actuar respetando los compromisos previamente adquiridos por la anterior dirección y las actuaciones por las que, sean o no de su agrado, ésta desarrolló cara a la renegociación del reiterado Pacto. Esto es, es claro que una alteración del sistema pactado en su día requiere que ello se haga respetando los precedentes y los efectos de las decisiones anteriores que produjeron unos determinados efectos jurídicos.

Por último, hay que valorar el posible impacto de dos elementos constatados en los antecedentes de hecho de este laudo a fin de analizarlos y evaluar sus eventuales efectos sobre la construcción que se acaba de realizar. Así, de un lado, es evidente que se produce una paralización de las negociaciones desde, aproximadamente, marzo de 2005, cuando comienza a presagiarse la posibilidad de un cambio en la titularidad en la propiedad de las acciones de la empresa. Inactividad que se convierte en absoluta a partir del cambio de dirección que se materializa dos meses más tarde. Es decir, se interrumpen, de manera súbita, las negociaciones por la concurrencia de unas circunstancias nuevas, pero ello no puede suponer una ruptura de la relación de causalidad y de continuidad con la situación creada con anterioridad. Ciertamente, hay un hecho objetivo determinante, el cambio en la titularidad accionarial de la sociedad, que va a afectar, de modo directo e inmediato, a la composición del equipo directivo. Pero, con todo, el precedente fáctico tendente a la negociación de un nuevo Pacto ya había sido sentado y tenía la suficiente consistencia para que éste se entendiera prorrogado por la conducta inequívoca de las partes que entonces ostentaban la representación empresarial y de los trabajadores.

Y, por otra parte, como se describió en el antecedente de hecho cuarto, la dirección de la empresa incrementó, con efectos de 1 de enero de 2006, los salarios de los trabajadores de la empresa Globe Ground Ibérica S. A. en un 3,7%, resultado de aplicar el IPC correspondiente al año anterior. Decisión que fue adoptada, según sostiene tal dirección, conforme a lo dispuesto en el primer convenio colectivo de sector de handling, que entró en vigor el día 19 de julio de 2005, al entender que éste le obligaba a actuar de ese modo y al haber finalizado la duración del Pacto extraestatutario de 2001. Y, asimismo, dicha dirección procede a reducir, tras la publicación de dicho convenio, la jornada anual ordinaria, que pasa de las 1800 horas previstas en el art. 18 del Pacto extraestatutario a las 1776 horas recogidas en el art. 26 del referido convenio sectorial de handling.

La cuestión es saber si se trata de hechos nuevos con suficiente trascendencia jurídica para evidenciar la finalización de la vigencia del citado Pacto de empresa y que sitúe la regulación de las condiciones de trabajo de la reiterada empresa dentro de un nuevo escenario normativo que ha sustituido, plenamente, al anterior. O si, por el contrario, la aplicación de tal incremento conforme al convenio sectorial pudo suponer un intento interesado de la dirección de la empresa de desvitalizar la aplicación del pacto y de dejar constancia que éste había perdido, definitivamente, su vigencia.

Pues bien, al respecto, pueden efectuarse las siguientes consideraciones. De un lado, parece que son las dos únicas cuestiones que se aplican a las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa que tienen su origen en el convenio. Es decir, parece que, de hecho, se respeta el resto del contenido del Pacto, que conservaría su vigencia respecto del resto de su contenido no sólo durante el año 2005 sino también en los meses transcurridos de 2006. Y, al tratarse de un contrato oneroso, la duda se resolverá, conforme al art. 1289 del Código Civil, a favor de la mayor reciprocidad de intereses, que era, en este caso la constituida por el Pacto extraestatutario de 2001. Además, el Pacto es, en conjunto, más favorable que el convenio, desde luego en materia de cuantía de las retribuciones, pero no sólo en ella, dejando al margen, claro es, determinadas cuestiones, como, por ejemplo la subrogación empresarial, que, por su alcance interempresarial, es materia de un convenio sectorial y no de uno de empresa. Aunque, es obvio que, en materia de duración de la jornada máxima, el convenio de sector es más favorable.

Con todo, pudiera ser discutible que la dirección de la empresa estuviera obligada a incrementar los salarios de los trabajadores en aplicación de lo dispuesto en el convenio de sector. En efecto, su art. 26 regula las «percepciones económicas mínimas/año» para cada uno de los grupos laborales referidos en su art. 18 y, en concreto, prevé la revisión de «dichas cantidades, conforme al IPC real, en cada uno de los años de vigencia del Convenio de Sector, a partir del 1 de enero de 2006». Asimismo, el párrafo final de dicho precepto prevé que los trabajadores afectados por un convenio colectivo de ámbito inferior serán retribuidos en la forma y condiciones establecidos en sus respectivos convenios, lo que bien puede ser aplicado al caso que nos ocupa.

Y respecto de la jornada, cabe decir que, según se establece, de modo expreso, en el art. 10 del convenio sectorial, éste tendrá carácter de norma mínima «exclusiva y excluyente en aquellas materias en que así se establezca expresamente», y en todo caso, «tienen la consideración de materias no negociables en ámbitos inferiores», entre otras, la «jornada máxima». Previsión que hay que conectar con su art. 31, que al regular la jornada máxima anual precisa que «en ningún caso la jornada anual ordinaria de los Convenios Colectivos o Acuerdos de Empresa podrá ser superior a la indicada en el párrafo anterior», esto es, a 1776 horas durante el primer año de vigencia del referido convenio de handling. La conclusión es que, visto su tenor claramente imperativo, se deduce de tal previsión un efecto automático y directo, contenido en una norma convencional vinculante, que ha de ser aplicación por parte de la empresa, aún cuando el Pacto extraestatutario estuviera vigente.

En suma, estos elementos no desvirtúa la construcción efectuada en el resto de los fundamentos jurídicos de este laudo y, en particular, en el último de ellos, por lo que han de mantenerse las conclusiones antes expuestas.

#### Fallo

1. Este árbitro ha llegado a la convicción de que, entre los últimos meses del año 2004 y los primeros de 2005, existieron deliberaciones con suficiente entidad temporal y material para ser consideradas como instrumentos destinados a renegociar el Pacto extraestatutario suscrito entre la empresa Globe Ground Ibérica S. A. y sus trabajadores en 2001.

2. En consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo de su art. 7, dicho Pacto ha de entenderse prorrogado hasta que no se alcance otro que lo sustituya. La indicada vigencia ha de producir las consecuencias retributivas que se derivan de lo establecido en los anexos II y III del mismo.