	Salario base	Prorrata pagas extras	Plus transporte	Plus vestuario	Plus funcional	Total
ADMINIST. AUX.	537,84	89,64	38,52	19,26	162,09	847,35
GRABADOR DE DATOS	537,84	89,64	38,52	19,26	162,09	847,35
TELEFONISTA/RECEP.	537,84	89,64	38,52	19,26	162,09	847,35
GRUPO III						
OFIC. 1.ª OFIC. VAR.	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
OFIC. 2.ª OFIC. VAR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
OFIC. 3.ª OFIC. VAR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AYUDANTE	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AUX. MERCANCÍAS	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
CONTROLADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AUX. DE TALLER	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AUX. MANTENIMIENTO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AYUDANTE ESTAMP.	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
MENSAJERO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
REPARTIDOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
CHÓFER TURISMO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
MOZO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AZAFATO/A	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
CELADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
CONSERJE	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
PORTERO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
ORDENANZA	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
COBRADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
SUBALTERNO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
MONTADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
PEÓN/OPERADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AYUD. COCINA	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AYUD. CAMARERO/A	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
PINCHE	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
BOTONES	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
CAMARERO/A PISO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
CAJERO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AUX. CAJA	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
DEPENDIENTE/A	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
REPONEDOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
APROVISIONADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
ENVASADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
PROMOTOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
MOZO ALMACÉN	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
MOZO CARGA/DESCARGA	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
CARRETILLERO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
LIMPIADOR/A	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
EMPLEADO DOMÉSTICO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AUX. FARMACIA	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AUX. LABORATORIO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
AUX. SANITARIO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
LECTOR CONTADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
JARDINERO	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12
ENCUESTADOR	467,69	77,95	38,52	19,26	102,70	706,12

12374 *RESOLUCIÓN de 16 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo Arbitral en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje relativo al Acuerdo, suscrito entre los representantes de los trabajadores y del Grupo de empresas AEGON y que afecta al complemento de Compensación Adicional por Primas.*

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 24 de mayo de 2004 dictado por D. Santiago González Ortega en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje relativo al Acuerdo de 24 de enero de 2002, suscrito entre los representantes de los trabajadores y del Grupo de empresas AEGON y que afecta al complemento de Compensación Adicional por Primas regulado en el Convenio Colectivo General, de ámbito estatal, para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE 21-03-2001), y de conformidad con lo establecido en el artículo 91 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 11.7 del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) 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, 16 de junio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

En Madrid, a 24 de mayo de dos mil cuatro, Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral suscrito el 4 de mayo de 2004 en el marco de lo establecido en los arts. 6 y 11.1 del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como en los arts. 6 y 18.1 de su Reglamento de aplicación, ambos publicados en el Boletín Oficial del Estado de 26 de febrero de 2001, ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

I. **Antecedentes**

Primero.—Con fecha 23 de marzo de 2004 tuvo entrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), un escrito de interposición de Conflicto Colectivo suscrito por D. Miguel Ángel Pesquera Martín, Letrado del ICAM, en representación de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras, contra una serie de entidades mercantiles integrantes del Grupo AEGON, compuesto por Aegon Seguros Generales, S.A., de Seguros y Reaseguros; Aegon Salud, S.A. de Seguros y Reaseguros; Aegon Seguros de Vida, Ahorro e Inversión, S.A. y Aegon Administración y Seguros A.I.E. Dicho Conflicto Colectivo se promueve al amparo del art. 17 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo y de lo dispuesto en los arts. 151 y ss. del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en concreto en el art. 154.1 del mismo texto legal.

Segundo.—Según se indica en el escrito antes mencionado, con fecha 24 de enero de 2002 se suscribió un Acuerdo entre la dirección de AEGON y los representantes de los trabajadores, que tenía por objeto la adaptación para el Grupo AEGON de lo dispuesto en el Convenio General de Seguros, de fecha 19 de febrero de 2001 (BOE de 21 de marzo de 2001); y, de forma particular, lo relativo a los llamados «Complementos de Compensación por Primas» que, como prevé el art. 30 del citado Convenio General de Seguros, vienen a sustituir a un anterior concepto retributivo denominado de «Participación en Primas», vigente hasta 31 de diciembre de 1999.

Tercero.—A tenor del escrito de interposición de Conflicto Colectivo de 23 de marzo de 2004, citado en el Antecedente Primero, el Acuerdo de 24 de enero de 2002 establecía la estructura salarial básica de los trabajadores de las empresas demandadas, sin perjuicio de la persistencia de otros conceptos salariales, como por ejemplo, las mejoras voluntarias y los incentivos por objetivos que, a juicio del representante de los trabajadores, no eran objeto de regulación por el citado Acuerdo. Pese a ello, el escrito pone de manifiesto que las empresas del Grupo AEGON han procedido a compensar y absorber, a partir del Acuerdo de 24 de enero de 2002 y fundamentalmente mediante el concepto salarial, creado por el repetido Acuerdo y denominado Compensación Adicional por Primas (CAP), determinados importes percibidos por los trabajadores en concepto de incentivos por objetivos. Para la representación de los trabajadores, es cierto que el Acuerdo de 24 de enero de 2002 hace expresa mención a la posibilidad de compensar y absorber las mejoras voluntarias de que disfrutaran en ese momento los trabajadores afectados; pero no en lo que se refiere a los incentivos por objetivos que no están mencionados. Por lo que, concluye, no resulta ajustada a derecho la compensación y absorción producida, entre otras razones, por la propia naturaleza del complemento salarial citado, relacionado con la consecución de unos objetivos previamente marcados por la empresa.

Cuarto.—Con fecha 2 de abril de 2004 tiene lugar en la sede del SIMA una primera reunión de las representaciones de trabajadores y empresa en relación con el procedimiento de mediación promovido por COMFIA-CC.OO., procedimiento que, en una segunda reunión de 4 de mayo de 2004, desemboca en un Acuerdo de Conversión en Arbitraje, conforme al cual las partes, esto es, las representaciones de COMFIA-CC.OO., FeS-UGT y del Grupo AEGON, en aplicación de los arts. 11, apartados 2 y 3 del ASEC y 18 a 20 del RASEC, tras reconocerse mutuamente la representación en la que actúan y su capacidad de obligarse, suscriben el pertinente «Compromiso de aceptación de la decisión arbitral», solicitando un arbitraje en derecho, designando como árbitro a D. Santiago González Ortega y aceptando expresamente el carácter vinculante de la resolución arbitral. Indican, además, que las cláusulas del Acuerdo de 24 de enero de 2002, objeto del procedimiento de arbitraje, son las manifestadas en la solicitud de mediación antes referida, en concreto si la retribución llamada de «incentivos por objetivos» puede ser compensable o absorbible por los conceptos salariales establecidos en el propio Acuerdo de 24 de enero de 2002. Finalmente, fijan el plazo para dictar el laudo en el previsto en el art. 11.6 del ASEC, esto es, diez días hábiles, si bien a contar desde el siguiente al que se produzca la reunión de las partes con el árbitro.

Quinto.—Aceptada por el árbitro la designación en las condiciones indicadas, se cita a las partes en comparecencia para el miércoles día 12 de mayo de 2004, a las 9.00 horas, en la sede del SIMA. Dicha comparecencia tuvo lugar la fecha y lugar indicados, ante el árbitro y con la presencia de todas las partes citadas, tal y como se indica a continuación: D. Miguel Ángel Pesquera Martín, en su condición de representante de COMFIA-CC.OO.; D. José M. Mozo Sáiz, y D. José Luis Seguro en su condición de representantes de FeS-UGT; D. José Antonio San Miguel Lopategui, en su condición de representante de los trabajadores; D. Vicente Fernández Herrero, en su condición de representante del Grupo AEGON y D. Ángel Corral Camacho, en su condición de Jefe de RR.LL. del Grupo. En dicho acto intervienen las diversas partes afectadas, formulando las alegaciones que estiman pertinentes, expresando la defensa y el fundamento jurídico de sus posiciones, todo ello en los términos que quedan reflejados en el Acta correspondiente y que se incorpora al expediente del presente procedimiento arbitral. Asimismo, durante la comparecencia entregaron copia de la documentación mencionada en el acto de comparecencia. En el mismo acto, el árbitro citó de comparecencia de manera separada a la representación de cada una de las partes, para el día 20 de mayo, en la sede del SIMA, a las 9.00 horas, la representación de los trabajadores, y a las 10.30 horas, la representación de la empresa. De dichas reuniones, complementarias de la realizada de forma conjunta el día 12 de mayo, no se ha levantado acta, sin que en las mismas se haya suscitado ninguna cuestión nueva respecto de las ya consideradas en la reunión de 12 de mayo.

Sexto.—En la reunión conjunta de 12 de mayo de 2004, tal y como lo refleja el Acta de la misma, la representación de los trabajadores se reafirmó en las posiciones sostenidas en el escrito de interposición de Conflicto Colectivo y reproducidas en el Antecedente Tercero. En opinión de la representación de la empresa, por el contrario, el Acuerdo de 24 de enero de 2002 ha de interpretarse en el sentido de que el nuevo concepto retributivo, previsto en el Acuerdo, llamado de Compensación Adicional por Primas (CAP) puede ser absorbido y compensado, desde luego, por los conceptos económicos incluidos en el denominado Plan Social, a excepción de los días adicionales de vacaciones por antigüedad, remitiéndose a lo establecido en el repetidamente citado Acuerdo de 24 de enero de 2002 (apartado 1.5.) donde se listan las cantidades computables a efectos de dicha compensación o absorción: Aportaciones realizadas por la empresa al FIPA u otros Planes de Pensiones; Primas abonadas por la empresa correspondientes al Seguro de Riesgo, Planes ligados a acciones de la Compañía (stock options o similares); Descuentos en seguros propios; Préstamos a empleados a tipo diferente; Ayudas de estudios a empleados o hijos de empleados. Pero, dicha compensación o absorción también afecta, según la empresa, a las mejoras voluntarias de que disfruten los trabajadores en el momento de aprobación del Acuerdo Laboral, de conformidad con lo acordado en el apartado 4 del mismo; lo que incluye conceptos retributivos no mencionados en el Acuerdo como es el caso del complemento de puesto de trabajo y, más concretamente, de los incentivos por objetivos.

Séptimo.—En consecuencia, y como puede desprenderse de los anteriores Antecedentes, el conflicto colectivo cuya solución en derecho se solicita mediante el presente laudo arbitral, versa sobre la posibilidad de que el concepto retributivo de Compensación Adicional por Primas (CAP), establecido en el apartado 1.5 del Acuerdo de 24 de enero de 2002, pueda absorber y compensar, hasta donde alcance, las retribuciones correspondientes a los incentivos por objetivos; o, dicho con mayor precisión y desde otra perspectiva, si el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP) puede ser absorbido y compensado por la retribución denominada «incentivos por objetivos».

II. **Fundamentos jurídicos**

Primero.—El conflicto interpretativo se suscita, como se desprende de los Antecedentes relatados, en torno al clausulado del citado Acuerdo de 24 de enero de 2002. Quizás pudiera sostenerse, como así parece hacerlo la representación de los trabajadores en los Hechos Tercero y Cuarto del escrito de interposición de Conflicto Colectivo de fecha 23 de marzo de 2004, y pudiera igualmente desprenderse de la intervención de las partes en la reunión conjunta celebrada con el árbitro, de fecha 12 de mayo de 2004, que tal Acuerdo tiene un alcance mayor en cuanto al conjunto de la estructura salarial de los trabajadores del Grupo AEGON.

Se trata, no obstante, de una interpretación incorrecta. El Acuerdo se centra, casi exclusivamente, en las retribuciones vinculadas a la participación en primas que se recogen en el art. 30 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las entidades de Seguro, Reaseguro y Mutuas de Accidentes de Trabajo, de fecha 19 de febrero de 2001 (BOE de 21 de marzo de 2001), y, en consecuencia, constituye básicamente una adaptación de dichas retribuciones al Grupo de empresas AEGON. Lo anterior se desprende del contenido del escrito de interposición de Conflicto Colectivo, de fecha 23 de mayo de 2001, reclamación que está en el origen del Acuerdo de 24 de enero de 2002, que circunscribe el conflicto a la interpretación y aplicación del art. 39 del anterior Convenio Colectivo, vigente en el año 1999, para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo, relativo al concepto retributivo denominado «participación en primas»; también de las distintas Actas de las reuniones mantenidas entre las representaciones respectivas de trabajadores y empresa, de fecha 4 de junio de 2001 y 16 de enero de 2002; del documento propuesta de la empresa, de fecha 15 de enero de 2002; del propio título del Acuerdo de 24 de enero de 2002, titulado justamente «Participación en primas»; y, finalmente, de la relación directa que el apartado 6 del Acuerdo establece

entre él mismo y la reclamación iniciada en procedimiento de conflicto colectivo, de fecha 23 de mayo de 2001, antes referida.

Así pues, el Acuerdo de 24 de enero de 2002 tiene un objeto limitado cual es, en primer lugar, el de poner fin al conflicto generado en 1999 acerca de la aplicación del anterior concepto retributivo denominado «Participación en Primas» y, sobre todo, adaptar, en aplicación de las previsiones contenidas en el propio Convenio Colectivo de 19 de febrero de 2001, el contenido del art. 30, dedicado a regular unos nuevos complementos salariales acogidos bajo la genérica denominación de «Complementos de Compensación por Primas» que, como expresamente establece el primer párrafo del art. 30 del Convenio Colectivo, sustituyen al anterior sistema de «Participación por Primas». Prácticamente todas las previsiones del Acuerdo versan sobre los complementos de Compensación por Primas y, de forma más detallada, sobre el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP), ya sea en lo que hace a su cuantificación concreta, forma de cálculo, periodos de abono, cuantías relativas, procedimiento de aplicación, prorrateo e incidencia del mismo en el cálculo de las indemnizaciones por despido. Sin que sean relevantes las referencias del Acuerdo al salario mensual de convenio, a los complementos por experiencia y de adaptación individualizados, o a las pagas extraordinarias (apartados 1 y 2 del Acuerdo) que, en este punto, se limitan prácticamente a reproducir lo establecido en el Convenio Colectivo. En consecuencia, el clausulado del Acuerdo ha de interpretarse en razón de ese propósito principal, que a este efecto constituye un pacto especialmente referido a la cuestión, sin pretender deducir del mismo una proyección general de sus afirmaciones que quedan intencionalmente circunscritas a lo relativo a los complementos de Compensación por Primas y, más concretamente, al complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP).

Segundo.—Determinado el alcance del Acuerdo, se trata ahora, más concretamente, de precisar qué conceptos retributivos o qué cantidades percibidas por los trabajadores se consideran absorbibles o compensables por el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP). O, mejor, visto desde la perspectiva contraria, qué partidas retributivas o percepciones económicas de los trabajadores absorben y compensan, si superiores, lo devengado en concepto de complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP).

En este planteamiento general, hay que indicar, no obstante, que el Acuerdo de 24 de enero de 2002 incluye dos técnicas distintas de anulación o de neutralización de conceptos retributivos que el mismo Acuerdo considera incompatibles; a no otro resultado conduce la aplicación práctica de las técnicas de compensación y absorción. Así puede diferenciarse un primer método, previsto en el propio apartado 1.5. del Acuerdo, segundo y tercer párrafos, conforme al cual, y al margen de la cuantía concreta del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP), «para el abono de dicho concepto (el del complemento)», la empresa podrá utilizar otros conceptos (retributivos o no) que son los mencionados en el listado que el Acuerdo incluye y que han sido reproducidos en el Antecedente Sexto de este Laudo. El segundo de los métodos es más abierto y está formulado de manera más amplia y se refiere, aunque utilizando una dicción algo confusa, a la relación de compensación y absorción que puede establecerse entre las mejoras en beneficio de los trabajadores establecidas en el Acuerdo (sin duda referidas a los complementos de compensación por primas), y las que el Acuerdo llama «mejoras voluntarias» que pudieran disfrutar los trabajadores.

Tercero.—En cuanto al primero de los métodos, resulta claro que lo que el Acuerdo pretende es imputar a las cuantías que pudieran devengarse por el complemento de Compensación Adicional por Primas, las cantidades correspondientes a una serie de conceptos incluidos en el Plan Social, más concretamente los referidos a las aportaciones realizadas por la empresa al FIPA u otros Planes de Pensiones; las primas abonadas por la empresa correspondientes al Seguro de Riesgo, los abonos hechos en el contexto de planes ligados a acciones de la Empresa (stock options o similares); los descuentos en seguros propios; los préstamos a empleados a tipo diferente y las ayudas de estudios a empleados o hijos de empleados. Se trata de percepciones económicas, directas o indirectas, consistentes en aportaciones o descuentos, ayudas sociales y ventajas en cuanto a préstamos que, al margen de su naturaleza salarial y de su carácter concreto, calificación que no es objeto del presente laudo, es indiscutible que están recogidas en el Acuerdo con una intención limitativa o exhaustiva, en cuanto a su posibilidad de cómputo respecto del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP).

Lo anterior se pone de manifiesto en el que el Acuerdo denomina como funcionamiento práctico del método de absorción y compensación utilizado, consistente en la cuantificación, en el primer trimestre de cada año, del importe anual del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP); y, en la imputación a esa cuantía, de las percepciones recibidas por el trabajador o de las aportaciones realizadas por la empresa, conforme a los criterios de valoración que se establezcan de todos estos conceptos del denominado Plan Social. De manera que si el resultado final es inferior a la primera de las cantidades, la empresa deberá pagar la diferencia; y, si superior, considerará abonado el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP). Como se deriva del tenor del apartado 1.5 del Acuerdo, para estas operaciones de cómputo e imputación sólo deben tenerse en cuenta los conceptos enumerados en el mismo apartado 1.5; sin que, a estos efectos, puedan ni deban considerarse las cantidades que el trabajador pudiera percibir por otros conceptos no listados, como es el caso del complemento de puesto de trabajo y de los incentivos por objetivos. Para nada se refiere a ellos el apartado 1.5 del Acuerdo, no pudiendo utilizarse éstos para aplicar una compensación o absorción que no está prevista, en este concreto punto, para estos conceptos.

Por otra parte, la doble mención del apartado 1.5 del Acuerdo a «la percepción recibida por el trabajador o la aportación realizada por la empresa», en cuanto a las partidas computables, sólo pone de manifiesto la naturaleza plural y variada, como igualmente lo es su articulación práctica, de las percepciones económicas contenidas en la lista comprensiva de los conceptos del Plan Social. Esta diversidad es la que lleva al Acuerdo a referirse tanto a las percepciones que se reciben directamente por el trabajador (ayudas, descuentos), como a las aportaciones de la empresa (primas de seguros, aportaciones a planes de pensiones); pero esta doble mención no puede interpretarse en el sentido de que puedan añadirse a la lista contenida en el apartado 1.5 del Acuerdo otras cantidades diferentes de las expresamente mencionadas.

En consecuencia, no es posible admitir que, con base sólo en las previsiones del apartado 1.5 del Acuerdo, las cantidades devengadas por los trabajadores en calidad de mejoras voluntarias, complementos de puesto o incentivos por objetivos puedan imputarse a lo generado en concepto de complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP), de manera que la percepción de las primeras reduzca o anule (por absorción o compensación) lo devengado por el segundo ya que esto es lo que sucede al utilizar, como dice el apartado 1.5 del Acuerdo, determinadas partidas retributivas para abonar el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP). Es cierto que el art. 30.4 del Convenio así lo permite, pero requiere el acuerdo expreso al respecto entre los representantes de los trabajadores y la empresa; lo que no ha tenido lugar ya que, por lo dicho, el Acuerdo de 22 de enero de 2002 no puede cumplir ese papel. En consecuencia, con el amparo del Plan Social sólo pueden computarse, a efectos de la compensación y absorción del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP), las partidas económicas expresamente mencionadas en el apartado 1.5 del Acuerdo, donde no se encuentran los incentivos por objetivos.

Cuarto.—Excluido el primero, y más concreto, de los métodos de compensación y absorción, procede analizar ahora si la anulación o neutralización de alguna de las partidas retributivas implicadas (complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP) o incentivos por objetivos), puede tener lugar en virtud de la fórmula más general, contenida en el apartado 4 del Acuerdo que cuando establece que: «la empresa podrá absorber o compensar las mejoras establecidas en este acuerdo a los trabajadores que disfruten en este momento de mejoras voluntarias».

Antes de determinar el alcance del apartado 4 del Acuerdo de 24 de enero de 2002, resulta imprescindible precisar la naturaleza y los caracteres de la percepción económica denominada «incentivos por objetivos». Se trata de un tipo de retribución no prevista ni regulada en ningún tipo de convenio o acuerdo suscrito por las representaciones de trabajadores y empresa; por el contrario, su implantación, desde hace ya varios años y, en todo caso, con anterioridad a la suscripción del vigente Convenio General de Seguros, de fecha 19 de febrero de 2001 (BOE de 21 de marzo de 2001), se debe a una iniciativa empresarial, creadora de un concepto retributivo en su momento nuevo, establecido con la finalidad de recompensar económicamente, y de forma anual, la obtención de ciertos objetivos o resultados productivos, previamente fijados. De tal forma que, a principios de cada año, la empresa establece los objetivos productivos que le interesa alcanzar y cuantifica la recompensa económica en razón del grado de cumplimiento de los mismos. Esta libertad de configuración empresarial (en cuanto al tipo de objetivo, el incentivo asociado al mismo, su cuantía y su forma de cálculo y asignación), así como la obvia variedad de los objetivos a lograr (volumen de negocio, calidad y rapidez en la gestión, control del fraude, reducción de costes) hace que los incentivos puedan ser de muy diverso tipo, individuales o colectivos, de diferente cuantía, y que puedan variar en todos sus elementos de un año a otro.

Con los rasgos señalados, los incentivos por objetivos constituyen una mejora salarial, pero más bien en cuanto se trata de un complemento que, ampliando la estructura del salario, se ha venido añadiendo a los específicamente previstos en los sucesivos Convenios Colectivos; pero sólo indirecta o derivadamente son también una mejora para los trabajadores que los perciben, en la medida en que les permiten obtener una retribución

salarial mayor, en razón de conceptos no previstos en el Convenio. Dicho de otro modo, los incentivos por objetivos, siendo una mejora en sentido amplio, no pueden recibir el adjetivo de voluntaria, por cuanto no se articulan como una concesión individualizada de una cuantía salarial global mejor que la prevista en el Convenio. Por el contrario, el trabajador concreto, de alcanzar individualmente la retribución consistente en los incentivos por objetivos, lo hará a consecuencia de un mayor esfuerzo laboral, sea individual o colectivo (si se trata de objetivos productivos de esta naturaleza); por lo que los incentivos por objetivos deber ser concebidos como una contraprestación estricta por el esfuerzo realizado en el marco de un sistema de incentivación que la empresa diseña cada año. Es cierto que la empresa tiene, como se ha dicho, un amplio margen de maniobra acerca de los objetivos a fijar y su cuantificación, pero este margen de unilateralidad en cuanto a los rasgos del sistema desaparece cuando se implanta anualmente. En síntesis, en la empresa existe (y viene existiendo desde hace años) un sistema de incentivos que, pese a no estar recogido en acuerdo alguno, forma parte de la estructura salarial de la empresa y que, una vez definido al inicio de cada año, genera un derecho del trabajador a una compensación económica. Se trata, sin duda y en todo caso, de una retribución o complemento por cantidad y calidad de trabajo, aunque dotada de una peculiar configuración cual es la amplia libertad de la empresa de definirlo cada año en razón de objetivos, preferencias productivas y factores asociados que sólo a la empresa le corresponde establecer.

Diferentes son las características de otro de los conceptos retributivos, en concreto, el denominado como «Complemento de puesto de trabajo» que aparece mencionado en las nóminas de los trabajadores como «Retribución voluntaria»; una calificación que, por cierto, no se da a los incentivos por objetivos. Y es correcto que así se haga ya que la «Retribución voluntaria» consiste en la fijación unilateral por parte de la empresa y a principio de cada año, de un salario global o total para determinados trabajadores en función de factores variados que la empresa toma en consideración; tal salario total es siempre superior a lo fijado en convenio colectivo y absorbe y compensa cualquier otro concepto retributivo al que el trabajador pudiera tener derecho. Configurado de esta manera, es evidente que se trata de una mejora retributiva concedida voluntariamente por la empresa sin que su disfrute quede vinculado, como es el caso de los incentivos por objetivos, al logro de determinados resultados productivos. Así se ha aceptado por la representación de los trabajadores, la cual nunca ha discutido que dicho Complemento de puesto o «Retribución voluntaria» cumpla este papel, aplicándole literalmente lo previsto en el apartado 4 del Acuerdo, esto es, que la mejora voluntaria en que el Complemento de puesto o Retribución voluntaria consiste, absorbe y compensa las mejoras establecidas en el propio Acuerdo, incluyendo entre ellas el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP). Una aplicación que no resulta tan indiscutible, sino todo lo contrario, respecto de los incentivos por objetivos.

Quinto.—En materia salarial, la compensación y absorción, en los términos establecidos en el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores funciona de forma automática, sin necesidad de autorización o previsión expresa, aunque con los límites y condiciones establecidos en la propia norma y por la doctrina jurisprudencial de aplicación de estos mecanismos (Sentencias del TS de 26 de diciembre de 1989, AR. 9276; de 19 de diciembre de 1988, AR. 10076, del TSJ de Extremadura, de 10 de febrero de 1992, AS. 559; y del TSJ de Madrid, de 26 de mayo de 1999, AS. 2544). No obstante, la compensación y absorción salarial puede ser regulada convencionalmente, de forma que la previsión del art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores puede ser suprimida, modificada o modalizada por la autonomía colectiva que, en este punto, goza de una amplia libertad (Sentencias del TSJ de Andalucía, de 8 de noviembre de 1994, AS. 450 y de 10 de junio de 1997, AS. 5086; del TSJ de Extremadura, de 10 de febrero de 1992, AS. 559; del TSJ del País Vasco, de 23 de marzo de 1992, AS. 1303; o del TSJ de Cataluña, de 11 de octubre de 1997, AS. 3706). Procede, pues, considerar, en primer lugar, si, en el caso del Grupo de empresas AEGON, la autonomía colectiva ha establecido reglas concretas de compensación y absorción y si estas afectan a la relación entre el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP) y los incentivos por objetivos. Caso de ser la respuesta negativa, la posible compensación y absorción se producirá conforme a las reglas que condicionan la aplicación general de tal principio.

Sexto.—En cuanto a lo primero, no ofrece ninguna solución lo prevenido en el apartado 4 del Acuerdo de 24 de enero de 2002, dada su dicción muy general y ambigua, que se limita a establecer, de forma genérica, que procederá la compensación y absorción de las mejoras del Acuerdo (entre ellas, el complemento de Compensación Adicional por Primas) por las mejoras voluntarias de que disfruten los trabajadores de la empresa en ese momento. Aun aceptando, lo que ya se ha rechazado, la naturaleza de los incentivos por objetivos como mejora voluntaria, es necesario acudir a una interpretación sistemática y contextual del apartado en cuestión, para lo que puede recurrirse a dos fuentes.

De una parte, al art. 30.4 del Convenio General de Seguros del año 2001, dedicado, como se ha repetido, a los complementos de Compensación por Primas. En él se prevé la posibilidad de que conceptos retributivos como «sistemas de retribución variable, por objetivos u otras opciones similares o análogas», puedan ser imputados, trámite acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, para cubrir o integrar la cuantía del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP). Esto es algo que, habiéndolo hecho expresamente el Acuerdo de 24 de enero de 2004 en relación con otros conceptos (los mencionados en el Acuerdo bajo la denominación de Plan Social y que han sido recogidos en el fundamento jurídico primero del presente laudo), sin embargo, por lo que hace a los incentivos por objetivos, ha omitido toda referencia a los mismos. No es que el silencio al respecto del Acuerdo deba necesariamente interpretarse en el sentido de que renuncia a compensar o absorber el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP) con los incentivos por objetivos. Pero, sin duda, puede tener el significado de que, respecto de ellos, el Acuerdo se ha remitido, a través de la fórmula poco precisa del apartado 4, a las reglas generales de compensación y absorción; renunciando a especificar convencionalmente cómo esas técnicas de neutralización salarial han de operar en el caso concreto del Grupo AEGON.

El otro referente interpretativo del apartado 4 del Acuerdo no puede ser sino el apartado 1 del art. 4 del mismo Convenio General de Seguros, en la medida en que establece que: «Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio general, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mismos vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificables de inabsorbibles». Se trata, no obstante, de un artículo que no puede servir para establecer una especial y concreta regla convencional acerca de la compensación y absorción de conceptos salariales. Por varias razones. En primer lugar, porque es un artículo muy discutible técnicamente ya que, de una parte, habla de compensación, por obra de las condiciones contenidas en el Convenio, de todas las condiciones laborales anteriores; pero, de otra parte, salva aquéllas que se declararan inabsorbibles. En segundo lugar, porque las condiciones afectadas son en bloque tanto las salariales como las de otra naturaleza, merced a un cómputo general, lo que lo hace de compleja, difícil, e imposible aplicación a las relaciones entre el complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP) y los incentivos por objetivos. En tercer lugar, porque en realidad, lo que el art. 4.1 del Convenio pretende es permitir a las empresas afectadas el desplazar y sustituir, por lo regulado en el Convenio, las condiciones preexistentes superiores a lo establecido en la norma colectiva anterior, dejando a salvo las que, por naturaleza o declaración expresa, no fueran susceptibles de compensación o absorción; una oportunidad que el Grupo AEGON no ha aprovechado en la medida en que los incentivos por objetivos, previos al Convenio, se han seguido aplicando hasta la fecha, merced a la concreta articulación anual decidida por la empresa.

Séptimo.—Si del apartado 4 del Acuerdo de 24 de enero de 2002, pese a la interpretación sistemática y contextual del mismo, no puede derivarse una regla concreta que especifique el sistema de compensación y absorción aplicable en el Grupo AEGON, no cabe otra alternativa que traer a colación las reglas generales, los requisitos y los límites conforme a los cuales dicha compensación y absorción puede tener lugar en el terreno salarial.

Vale recordar a estos efectos que, para que pueda tener lugar la compensación y la absorción, debe tratarse de condiciones homogéneas (Sentencia del TS de 21 de mayo de 1990, AR. 4481; Sentencia del TSJ de Cataluña, de 18 de enero de 1993, AS. 400). Una condición que se cumple cuando se trata de retribuciones salariales que tienen una misma causa (entre complementos de antigüedad, Sentencia del TSJ de Andalucía de 31 de marzo de 1995, AS. 1191; entre un complemento de puesto y otro funcional, Sentencia del TSJ de Cantabria, de 29 de marzo de 2000, AS. 894); y también cuando, pese a obedecer a conceptos diferentes, tienen una notable semejanza o identidad funcional (cuando se trata, por ejemplo, de retribuciones fijas para todos los trabajadores y no remuneran trabajos concretos o específicas circunstancias de la prestación laboral, Sentencia del TSJ de Cataluña de 6 de octubre de 1998, AS. 4534; entre un complemento de antigüedad y el salario base, Sentencia del TS de 18 de julio de 1996, AR. 6160; entre pagas extraordinarias y salario base, Sentencia del TS, en recurso de unificación de doctrina, de 26 de junio de 1995, AR. 5227; o, entre el salario base y una paga de beneficios no ligada a una mayor productividad o rendimiento, Sentencia del TS, de 15 de enero

de 1997, AR. 35). Por el contrario, la doctrina jurisprudencial no considera posible la compensación y la absorción entre conceptos no homogéneos, lo que sucede, de forma particular en relación con los complementos, como los incentivos por objetivos, que se perciben en razón a las características concretas de un puesto de trabajo o debido a una mayor productividad o rendimiento del trabajador (Sentencias de los TSJ de Extremadura, de 18 de mayo de 1998, As. 2384; de Cataluña, de 24 de mayo de 1995, AS, 1992; de Navarra, de 12 de enero de 1996, AS. 676; y Sentencia del TS, en recurso de unificación de doctrina, de 10 de junio de 1994, AR. 5419). Sólo de forma restrictiva (en contra incluso de esta interpretación restrictiva, la Sentencia del TSJ de Madrid, de 26 de mayo de 1999, AS. 2544), un complemento de cantidad o calidad de trabajo, como es el caso del incentivo por objetivos, podría compensar o absorber, o ser compensado o absorbido, según se vea, por otro concepto retributivo de idéntica naturaleza. Esta es la única posibilidad de que opere, en los términos reclamados por la empresa, la compensación y absorción establecida de forma general en el apartado 4 del Acuerdo de 24 de enero de 2002.

A este respecto hay que indicar que los complementos de Compensación por Primas previstos en el art. 30 del Convenio, no pueden ser calificables, pese a su denominación, como complementos salariales relacionados con la situación o resultados de la empresa que recompensen, aunque sea de forma indirecta, una mayor productividad de los trabajadores beneficiarios de los mismos. En efecto, si bien es cierto que, conforme al art. 39 del anterior Convenio Colectivo (ya derogado pero recogido a efectos de cálculo de los nuevos complementos de Compensación por Primas en la Disposición Transitoria Octava del Convenio General de Seguros), la Participación por Primas realmente consistía en un concepto retributivo calculado en razón del volumen de primas recaudadas cada año por la empresa en cada uno de los ramos de aseguramiento, a partir del Convenio Colectivo de 2001 y del art. 30, tantas veces citado, los complementos de Compensación por Primas que sustituyen a la anterior Participación por Primas se han convertido en pagas fijas, sin ninguna relación ya con los resultados, la situación o la marcha de las empresas.

Es lo que sucede con el complemento de Compensación General por Primas, regulado en los apartados 1 a 3 del art. 30. Bastando, para llegar a esta conclusión, tener en cuenta que es, de una vez y para siempre, la situación de la empresa a 31 de diciembre de 1999 la que determina el coeficiente o número de pagas por participación en primas (apartado 1); y cómo las pagas consolidadas, normalmente dos, se integran en la retribución anual y están formadas por los conceptos de sueldo base y complementos por experiencia y antigüedad, en su caso (apartado 2). En lo que hace al complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP), también se ha producido una desvinculación absoluta en relación con la situación real o la marcha efectiva de la empresa ya que dicho complemento es el resultado de aplicar un porcentaje fijo sobre el estado de situación de la empresa en materia de participación por primas en el ejercicio 1999; además, el complemento de Compensación Adicional por Primas, no podrá ser superior a una paga y se cuantifica aplicando un coeficiente sobre el sueldo base, más los complementos por experiencia y antigüedad, en su caso. Todo lo anterior pone de manifiesto que existe una total heterogeneidad entre el incentivo por objetivo y el complemento de Compensación Adicional por Primas de forma que, al no existir previsiones claras por parte del Convenio Colectivo en vigor, han de respetarse las exigencias de homogeneidad entre los conceptos de los que se pretende la compensación y la absorción; por lo que tal mecanismo no puede funcionar entre los incentivos por objetivos y el complemento de Compensación Adicional por Primas.

Octavo.—Existen razones adicionales para fundamentar esta decisión derivadas del funcionamiento práctico, de aceptarse, de la compensación y absorción del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP) por los incentivos por objetivos. Carece de sentido que un complemento salarial variable, establecido para recompensar económicamente la obtención de ciertos objetivos productivos previamente fijados, absorba otra partida retributiva fija, cercana a la naturaleza del salario base, y a la que el trabajador tiene en todo caso derecho al margen de su productividad o de su rendimiento; de manera que la recompensa final del esfuerzo realizado no se corresponde con lo fijado en el sistema de incentivos ya que una parte de esa cuantía la obtendrá en todo caso el trabajador merced al complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP). La compensación y absorción del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP) por los incentivos por objetivos acaba determinando una rebaja práctica de la recompensa dada a los trabajadores por el cumplimiento de los niveles de rendimiento y eficacia prefijados.

Esta incongruencia es mucho más significativa si se tiene en cuenta que, mientras que todos los trabajadores tienen derecho, en unas u otras condiciones (art. 30.5) al complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP), los incentivos por objetivos sólo se ofrecen a una parte de los trabajadores, quedando excluidos el resto. De forma que, quienes cumplen los objetivos productivos marcados en razón de un mayor esfuerzo personal y de una mayor calidad de su trabajo, pueden, incluso, no recibir una retribución mayor que quienes no hubieran participado en el sistema de incentivos, al tener todos garantizado un mínimo absorbible por los incentivos por objetivos cual es la cuantía del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP). De tal forma que, finalmente, la hipotética compensación y absorción podría acabar anulando o atenuando sensiblemente el carácter motivador de los incentivos por objetivos y su funcionalidad, salvo que la cuantía de éstos se incrementara de forma tan notable que pudiera tolerar, desde el punto de vista de su impacto económico real, la absorción y compensación del complemento de Compensación Adicional por Primas (CAP).

DISPOSICIÓN ARBITRAL

Se declara que lo establecido en el Acuerdo de 24 de enero de 2002, suscrito entre los representantes de los trabajadores y del Grupo de empresas AEGON, en relación con la compensación y absorción de las mejoras establecidas en el mismo por las mejoras voluntarias de que disfruten los trabajadores, no es aplicable a la relación entre el complemento de Compensación Adicional por Primas, previsto en el art. 30.4 del Convenio Colectivo General, de ámbito estatal, para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, de 19 de febrero de 2001 (BOE de 21 de marzo) y los incentivos por objetivos establecidos anualmente, por decisión de las empresas, en el Grupo de empresas AEGON.

La anterior declaración significa reconocer a los trabajadores afectados el derecho a percibir el complemento de Compensación Adicional por Primas, regulado por el art. 30 del Convenio Colectivo, con independencia de los complementos salariales de cantidad y de calidad del trabajo a que pudieran tener derecho en virtud del sistema de incentivos por objetivos.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos establecidos en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

JUNTA ELECTORAL CENTRAL

12375 *ACUERDO de 29 de junio de 2004, de la Junta Electoral Central, por el que se procede a la publicación de los resultados de las elecciones de Diputados al Parlamento Europeo convocadas por Real Decreto 561/2004, de 19 de abril, y celebradas el 13 de junio de 2004, con indicación del número de escaños y de votos obtenidos por las candidaturas proclamadas.*

La Junta Electoral Central, en su reunión del día 29 de junio de 2004, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 108.6 de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General, ha acordado proceder a la publicación de los resultados de las elecciones de Diputados al Parlamento Europeo convocadas por Real Decreto 561/2004, de 19 de abril, y celebradas el 13 de junio, con indicación del número de escaños y el de votos obtenidos en las diferentes provincias, según los datos que figuran en las Actas de escrutinio general remitidas por cada una de las Juntas Electorales Provinciales, haciendo constar en la columna relativa al censo electoral los datos al efecto remitidos por la Oficina del Censo Electoral.

Se adjuntan los cuadros I, II y III comprensivos de los referidos resultados.

Palacio del Congreso de los Diputados, 29 de junio de 2004.—El Presidente, Enrique Cancer Lalanne.