



# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXLVI

VIERNES 17 DE FEBRERO DE 2006

NÚMERO 41

FASCÍCULO SEGUNDO

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**2848**

*RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del laudo arbitral de 27 de diciembre de 2005, y de su aclaración, de 10 de enero de 2006.*

Visto el contenido del laudo arbitral de fecha 27 de diciembre de 2005 y de la aclaración al laudo de 10 de enero de 2006 dictado por don Tomás Sala Franco en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje en el conflicto de aplicación del aumento o reducción de cargas fiscales y Seguridad social previstos en la normativa interna del Grupo Accenture denominada «Política de ecuación fiscal (P-820)», aplicable a los empleados asignados temporalmente a proyectos en el extranjero y del que han sido parte, de un lado, la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) y, de otro, la empresa Coritel, S. A., 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 y su aclaración en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 2 de febrero de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.



MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA

### LAUDO ARBITRAL

En Madrid, a veintisiete de diciembre de 2005, Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, Estudio General, actuando como árbitro designado por las partes, conforme al compromiso arbitral suscrito en fecha 18 de noviembre de 2005, en el marco de lo dispuesto en los Artículos. 7 y 18 y siguientes del Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III), publicado en el BOE de 29 de enero de 2005, ha dictado el siguiente laudo arbitral:

En el conflicto de aplicación del aumento o de la reducción de cargas fiscales y Seguridad Social previstos en la normativa interna del Grupo Accenture denominada «Política de equalización fiscal (P-820)», aplicable a los empleados asignados temporalmente a proyectos en el extranjero.

Han sido partes en el conflicto, de un lado, la Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), representada por don José Antonio Mozo Saiz y, de otro, la empresa Coritel, S. A., representada por doña Ana Arochena García-Page.

#### Antecedentes procedimentales

Primero.—El 26 de septiembre de 2005 se inició el procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) por la Federación Estatal de Servicios de la UGT contra la empresa Coritel, SA sobre discrepancias en la aplicación del aumento o de la reducción de cargas fiscales y de Seguridad Social, normativa interna del Grupo Accenture denominada «Política de equalización fiscal (P-820)», aplicable a los empleados asignados temporalmente a proyectos en el extranjero.

Segundo.—Reunidas ambas partes en la sede del SIMA el 18 de noviembre de 2005, se acordó como resultado la conversión en arbitraje del expediente de mediación, la designación como árbitro de don Tomás Sala Franco y la suscripción del siguiente compromiso arbitral:

«Que se pronuncie (el árbitro) sobre la validez de la política seguida por la empresa con su política P-820, en relación con el sistema denominado “equalización fiscal”».

Tercero.—Con fecha 23 de noviembre de 2005, la responsable del Área de Procedimiento del SIMA comunicó al actuante su designación como árbitro en el presente procedimiento, designación que fue aceptada por éste, convocándose con posterioridad a las partes en conflicto a una audiencia a celebrar el miércoles, 30 de noviembre de 2005, a las once horas en la sede del SIMA.

Cuarto.—Dicha comparecencia se llevó a efecto en la fecha y lugar indicados en la convocatoria ante este árbitro y con la presencia de las partes.

En dicha comparecencia intervinieron las partes afectadas, aportando la documentación y formulando las alegaciones que tuvieron por conveniente, fundamentando sus respectivas posturas en los argumentos jurídicos que consideraron oportunos, respondiendo asimismo a las preguntas aclaratorias formuladas por este árbitro, conforme se refleja en el Acta correspondiente a la reunión y que se incorpora al expediente del presente procedimiento arbitral.

Quinto.—El 22 de diciembre de 2005 se mantuvieron nuevas y sendas reuniones por separado en las que se aclararon algunas cuestiones formuladas por este árbitro, presentando en ellas las partes nuevas argumentaciones y documentación.

#### Antecedentes de hecho

Partiendo de la documentación y alegaciones contrastadas de las partes en conflicto en el presente procedimiento, es posible hacer el siguiente listado de hechos relevantes a los efectos del presente arbitraje:

Primero.—Coritel, S. A., perteneciente al Grupo Accenture, de implantación mundial, viene realizando, como práctica habitual, desplazamientos temporales de sus empleados a otros países para la realización de determinados proyectos de acuerdo con una serie de normas internas y, entre ellas, la denominada «Política 820 (Equalización fiscal global)»

Segundo.—Básicamente, de acuerdo con estas normas internas, los desplazamientos de los trabajadores al extranjero realizados por la empresa no tienen en ningún caso repercusión fiscal, esto es, los trabajadores desplazados no sufren por el hecho del desplazamiento un incremento o una reducción en su carga fiscal, por cuanto la empresa les garantiza la percepción del mismo salario neto que habrían cobrado de haber permanecido en España, con independencia de los impuestos que deban pagar en el país de destino y en España.

Tercero.—En cuanto a la aplicación práctica de estas normas internas de equalización fiscal, ha quedado suficientemente acreditado que la

empresa, a partir del año 2005, es decir, desde la campaña de la Renta del año 2004, opera de la siguiente manera:

1.º El Departamento RMS (Relocation Management Solutions), como organismo de la empresa encargado de gestionar los desplazamientos internacionales de los empleados, inicia el procedimiento de expatriación mediante la comunicación de la misma al concreto empleado a través del correo electrónico, en el que se le indica que será de aplicación de la Política de Ecuilización Fiscal P-820, explicándola con un cierto detalle.

2.º Más tarde, y en todo caso antes de su partida al extranjero, el trabajador recibe de la empresa un segundo documento denominado «Good bye memo», a modo de Guía Práctica de Desplazamientos al Extranjero, donde se vuelve a hacer referencia a la aplicación de la Política de Ecuilización Fiscal P-820, con expresa indicación de que el texto de la Norma Interna P-820 puede encontrarlo en una determinada dirección electrónica de la empresa.

3.º Una vez llegado al país de destino, el trabajador recibe de la empresa un nuevo documento denominado «Welcome memo», donde vuelve a hacerse referencia a la Política de Ecuilización Fiscal P-820.

4.º Al año siguiente de su vuelta del extranjero, el Departamento RMS de España se pone en contacto con el trabajador expatriado, informándole que para facilitarle la gestión de sus impuestos en España «la Firma pone a su disposición, sin coste alguno, los servicios de un asesor externo, Ernst& Young que, en todo caso, mantendrá la confidencialidad de sus datos». Si el trabajador manifiesta su consentimiento a que la Consultora indicada le gestione sus impuestos, ésta se dirige a él solicitándole los datos necesarios para la confección de la declaración del IRPF. Una vez realizada ésta y la paralela virtual como si hubiese permanecido en España, la Consultora comunica el resultado, a favor o en contra por aplicación de la Política de Ecuilización Fiscal P-820, al trabajador y al Departamento RMS de la empresa, sin mención de cualquier otro dato de la declaración de IRPF, ni personal ni económico.

Para el caso, infrecuente en términos cuantitativos, de que el trabajador se niegue a acudir a la Consultora facilitada por la empresa, el trabajador debe comunicar a ésta los resultados de su declaración de IRPF para su contraste con la declaración virtual que hará la Consultora en orden a aplicar la P-820.

Una vez la empresa tiene conocimiento del importe, favorable o desfavorable, derivado de la equalización fiscal, se comunica al trabajador el plazo en que dicha cantidad debe hacerse efectiva, procediéndose en el caso de que resulte favorable a la empresa, a su retención de la correspondiente nómina.

Por lo demás, a partir de mayo de 2005, la empresa viene incluyendo en los nuevos contratos de trabajo que realiza una cláusula en la que expresamente se establece que «si como empleado de la Firma el trabajador fuese asignado al extranjero, le resultarán aplicables las políticas de la Firma P-800 y P-820», con indicación de la dirección electrónica donde encontrar el detalle de estas políticas y de su aplicación práctica

Cuarto.—Por lo que se refiere a la aplicación práctica de las normas internas de equalización fiscal por parte de la empresa con anterioridad al 2005, existen ciertas diferencias en lo que se refiere a la información por escrito recibida por los trabajadores expatriados antes de su desplazamiento.

Así, de una parte, de acuerdo con el Acta de comparecencia en el procedimiento de arbitraje, existe coincidencia entre las partes en reconocer que el correo electrónico por el que el Departamento RMS de la empresa comunica al trabajador su expatriación ha sido modificado en el año 2005, justo en lo referente a la página explicativa de la aplicación de la Política de Ecuilización Fiscal P-820. De otra parte, respecto del documento denominado «good bye» que recibe el trabajador expatriado antes de su desplazamiento, existe igualmente coincidencia de las partes, como figura también el Acta anterior, en admitir que ha sido modificado, si bien difieren en el alcance de la modificación, manteniendo la parte sindical que antes de 2005 no figuraba referencia alguna a la Política de Ecuilización Fiscal P-820 y la parte empresarial que sí se refería a la misma. Finalmente, en relación con el documento «Welcome bye» recibido por el trabajador una vez llegado al país de destino, conteniendo referencia expresa a la P-820, manifiesta la parte sindical que no ha sido recibido por todos los trabajadores.

Por lo demás, coinciden ambas parte en reconocer que la P-820 figuraba de antiguo en la Página Web de la empresa, si bien resultaba, a juicio de la parte sindical, de difícil acceso para los trabajadores.

Quinto.—Ha quedado suficientemente acreditado por la empresa que los resultados de la Política de Ecuilización Fiscal P-820 han supuesto en los últimos dos años (2002 y 2003) un resultado global favorable a los trabajadores expatriados, siendo individualizadamente favorables a la empresa o a los trabajadores según los casos.

### Fundamentos jurídicos

Primero.—En relación con la validez de la Norma Interna de Política de Ecuación Fiscal P-820, cabe hacer las siguientes consideraciones:

1.<sup>a</sup> En primer lugar, la P-820, elaborada unilateralmente por la empresa, ha pasado formar parte de los correspondientes contratos individuales de trabajo a partir del momento en que los trabajadores afectados aceptan voluntariamente la expatriación (artículos 1258 del Código Civil y 3.1 c) del Estatuto de los Trabajadores), no advirtiéndose vicio alguno en el consentimiento de estas últimas, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 1271 y siguientes del Código Civil.

2.<sup>a</sup> En segundo lugar, se trata de una cláusula contractual que no atenta contra ninguna norma imperativa (laboral o fiscal), no contrariando así lo dispuesto en el artículo 3.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto:

a) Desde la perspectiva jurídico-fiscal, si bien el derecho a determinados beneficios fiscales (exenciones y reducciones de la cuota) reconocido por los artículos 7.p) de la Ley 3/2004, de 5 de marzo, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y 8 del Reglamento 1775/2004, de 30 de julio, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se concede al trabajador y no al empresario, en virtud del «principio capacidad económica» (STSJ de Andalucía de 26 de enero de 1998, Ar/61), nada obsta a que ambos pacten la cesión de la cuantía de los beneficios fiscales obtenidos por su estancia en el extranjero a la empresa una vez recibidos de la Administración Tributaria, con base en lo dispuesto en el artículo 17.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, según la cual «los elementos de la obligación tributaria no podrán ser alterados por actos o convenios de los particulares, que no producirán efectos ante la Administración, sin perjuicio de sus consecuencias jurídico-privadas». Ello significa que, de acuerdo con el principio de indisponibilidad de las obligaciones tributarias, el sujeto pasivo del impuesto (el trabajador) no podrá alegar ni excepcionar ante la Administración tributaria que un tercero (el empresario) ha asumido tal obligación por pacto privado y, correlativamente, este último no podrá subrogarse en la posición del sujeto pasivo frente a la Administración (por todas, STS de 1 de julio de 2002, Ar/7509), sin perjuicio de las consecuencias jurídico-privadas del pacto. Esta doctrina se concreta en la «vinculación para el sujeto pasivo de sus obligaciones (y derechos) para con la Administración y libertad para derivar las consecuencias económicas, si le viene reconocida por razones que resultan ajenas al ordenamiento jurídico tributario» (por todas, SS.TS de 15 de julio de 1996, Ar/6328, de 7 de octubre de 1996, Ar/7654 o de 22 de julio de 1987, Ar/5874). Así pues, el pacto privado por el que se acepta una determinada política de ecuación fiscal, no afectando a la relación jurídico tributaria, esto es, no alterando las obligaciones que empresario y trabajador tienen ante la Administración Tributaria, resulta expresamente legitimado por lo dispuesto en el artículo 17.4 de la Ley General Tributaria.

b) Desde la perspectiva jurídico-laboral, si bien el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, establece que «todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario», en el presente caso el pacto de ecuación fiscal operado con expatriación no supone una asunción por la empresa de este tipo de cargas, en el sentido, como veíamos antes, de asumir el empresario el papel de sujeto pasivo del impuesto, por lo que no atenta tampoco contra este precepto legal. La Norma P-820 deja muy clara esta idea al señalar expresamente que «durante el proyecto al que esté asignado, el empleado seguirá siendo responsable del impuesto sobre la renta hipotético sobre los rendimientos del trabajo en origen según se define en la presente política». Así pues, lo único que se acuerda es un «pacto de salario neto», utilizando para ello el parámetro de la presión fiscal existente en los países de origen y de destino, sin que ello implique un desplazamiento de la carga fiscal del trabajador a la empresa. Pactos de salario neto, por lo demás, admitidos normalmente por la doctrina de los distintos Tribunales Superiores de Justicia (por todas, STSJ de Asturias, de 8 de enero de 1999, Ar/352, de Cantabria de 27 de diciembre de 2004, JUR/2005/28289 o del País Vasco, de 13 de enero de 2004, Ar/2052).

Segundo.—En relación con la aplicación práctica por la empresa de la Norma Interna de Política de Ecuación Fiscal P-820, cabe hacer, por su parte, las siguientes consideraciones:

1.<sup>a</sup> Desde la perspectiva del derecho a la intimidad de los trabajadores afectados por la expatriación (artículo 18.1 de la Constitución y Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, sobre el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen), nada que objetar, por cuanto éste resulta respetado tanto por la empresa como por la Consultora facilitada por la empresa para asistir a los trabajadores en la gestión del impuesto. La voluntariedad en la aceptación de los trabajadores para acudir a esta última y las garantías de confidencialidad de la Consultora así lo atestiguan suficientemente.

2.<sup>a</sup> Desde la perspectiva del derecho de los trabajadores afectados por la expatriación a recibir información por escrito de su empresario

sobre determinadas condiciones de su prestación de servicios en el extranjero antes de su partida al extranjero (artículos 8.5 del Estatuto de los Trabajadores y 3 y 6 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, de desarrollo del artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores), cabe distinguir dos situaciones temporales, según se trate de la actuación empresarial anterior o posterior al año 2005:

a) Por lo que se refiere a la actuación empresarial posterior al año 2005, nada que objetar, por cuanto dos documentos entregados al trabajador por escrito antes de su partida al extranjero —el correo electrónico del Departamento RMS de la empresa comunicando la asignación internacional y el «good bye memo»,—cumplen idóneamente con la obligación empresarial de información. Más aún, en relación con los trabajadores de nuevo ingreso, para los que una cláusula contractual alude expresamente a la aplicación de la P-820, ni siquiera serían obligatorias para la empresa nuevas referencias a la misma en los documentos posteriores de asignación y «good bye memo».

b) Por lo que se refiere a la actuación empresarial anterior al año 2005, existen dudas razonables acerca de que el derecho de información por escrito de los trabajadores afectados por una expatriación haya sido respetado suficientemente por la empresa, ya que en los correos electrónicos de asignación internacional dirigidos personalmente al trabajador por el Departamento RMS no figuraba una referencia completa a la Norma P-820 y en el documento denominado «good bye memo» existe controversia acerca de su contenido, siendo irrelevante a estos efectos el documento denominado «Welcome memo» por ser entregado al trabajador en el país de destino, esto es, después de su partida al extranjero. En todo caso, para el supuesto de que este último no hubiera incluido información suficiente sobre la Política de Ecuación Fiscal, habría que concluir que la aplicación práctica de la misma habría adolecido de incumplimiento de lo dispuesto en los artículos 8.5 del Estatuto de los Trabajadores y 3 y 6 del Real Decreto 1659/1998.

c) Desde la perspectiva de la detención en nómina del importe debido a la empresa por aplicación de la Política de Ecuación Fiscal P-820, la práctica empresarial resulta igualmente lícita por cuanto se trata de una compensación de deudas que cumple, en este sentido, con los requisitos que establece el artículo 1196 del Código Civil y sin que exista norma laboral alguna que con carácter especial la impida: 1.º Cada uno de los dos obligados (empresario y trabajador) lo están principalmente y son a la vez acreedor principal del otro. 2.º Ambas deudas consisten en una cantidad de dinero. 3.º Las dos deudas están vencidas. 4.º Las dos deudas son líquidas y exigibles. 5.º Sobre ninguna de ellas existe retención o contienda promovida por terceras personas y notificada oportunamente al deudor. Por lo demás, estas compensaciones operan automáticamente, sin necesidad de expreso consentimiento de los deudores (trabajadores) «desde el momento en que concurren los requisitos legales» (artículo 1202 del Código Civil y STS de 14 de diciembre de 1996, Ar/9645).

A la vista de los antecedentes de hecho y de los fundamentos jurídicos anteriormente expuestos, decido el siguiente

### LAUDO

Primero.—Se declara válida y conforme a Derecho la Política de Ecuación Fiscal P-820 incorporada a los contratos de trabajo de los trabajadores expatriados.

Segundo.—Se declara válida la aplicación práctica llevada a cabo por la empresa de la Política de Ecuación Fiscal P-820 desde el año 2005, tanto desde la perspectiva del derecho a la intimidad como desde la perspectiva del derecho de información de los trabajadores afectados o de la detención en nómina de la cantidad adeudada por el trabajador a la empresa.

Tercero.—Respecto de la aplicación práctica llevada a cabo por la empresa de la Política de Ecuación Fiscal P-820 antes de 2005, en el caso de que se demostrase en un supuesto concreto que el documento denominado «good bye memo» no incluía las oportunas y suficientes referencias a la misma, habría que concluir en que tal aplicación práctica de la empresa había incumplido el deber de información a que se refieren los artículos 8.5 del Estatuto de los Trabajadores y 3 y 6 del Real Decreto 1656/1998, debiendo concluir a favor de su plena validez en caso contrario.

Cuarto.—El presente laudo arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tendrá la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, pudiendo impugnarse judicialmente ante el orden jurisdiccional social dentro del plazo y por los motivos establecidos en el artículo 22.3 del ASEC III.

Por la Fundación SIMA se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes, adoptándose las medidas necesarias para su depósito y registro.



*Escrito de respuesta a la solicitud de aclaración del Laudo arbitral dictado por el árbitro, don Tomás Sala Franco, el 27 de diciembre de 2005, en el conflicto de aplicación del aumento o de la reducción de cargas fiscales y seguridad social previstos en la normativa interna del grupo accenture denominada «Política de Ecuilización Fiscal (P-820)», aplicable a los empleados asignados temporalmente a proyectos en el extranjero*

En relación con la solicitud de aclaración efectuada por don José Antonio Mozo Saiz, Letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en representación de la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), parte en el conflicto al que puso fin el laudo arbitral dictado por el que suscribe, planteando la cuestión de si «en los supuestos de desplazamientos producidos antes de 2005, si no existiera consentimiento expreso por parte de los trabajadores destinados a prestar servicios en el extranjero, al haber incumplido la empresa su deber de información previa a los trabajadores, cabría deducir que la aplicación de la política de ecuilización fiscal, denominada P-820, ha sido incorrecta y, por lo tanto, el trabajador podrá reclamar las cantidades que le hayan sido detraídas de sus salarios» debo señalar lo siguiente:

1.º Que la contestación a la aclaración solicitada excede de las facultades que a este árbitro le atribuye el compromiso arbitral suscrito por las partes en conflicto, dado que éste se reduce a «que se pronuncie (el árbitro) sobre la validez de la política seguida por la empresa con su política P-820, en relación con el sistema denominado «ecuilización fiscal». Compromiso arbitral que fue aclarado, además, a petición expresa del árbitro, como figura en el Acta de la reunión celebrada con ambas partes el día 30 de noviembre de 2005, en el sentido de que el Laudo se manifestaría únicamente sobre la validez, de un lado, de la Norma P-820, y, de otro, de la aplicación práctica de esta Norma, antes y después de enero de 2005, sin que se solicitara expresamente que el mismo se manifestara también acerca de los efectos de una eventual declaración de invalidez de la Norma o de su aplicación práctica.

2.º Que, siguiendo fielmente el alcance del compromiso arbitral, el Laudo se manifiesta a favor de la validez de la Norma P-820 y de su aplicación práctica posterior a enero de 2005, dejando abierta la cuestión de la validez o no de su aplicación práctica anterior a esta fecha, en el sentido de que, «en el caso de que se demostrase en un supuesto concreto que el documento denominado «good bye memo» no incluía las oportunas y suficientes referencias a la misma, habría que concluir en que tal aplicación práctica de la empresa había incumplido el deber de información a que se refieren los artículos 8.5 del Estatuto de los Trabajadores y 3 y 6 del Real Decreto 1656/1998, debiendo concluir a favor de su plena validez en caso contrario» no manifestándose, en consecuencia, el Laudo en ningún momento, conscientemente, acerca del alcance de los efectos del eventual incumplimiento del deber de información sobre el consentimiento de los concretos trabajadores expatriados.

Por todo ello, considero que, sin una ampliación por mutuo acuerdo de ambas partes del compromiso arbitral suscrito, por el que me he regido, resultaría «ultra vires» una aclaración del laudo arbitral dictado, como la que se solicita, acerca de los efectos de una eventual incumplimiento del deber de información sobre el consentimiento de los trabajadores expatriados.

**2849** *RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XX Convenio colectivo de Electrolux Home Products España, S. A., Centros Comerciales.*

Visto el texto del XX Convenio Colectivo de la empresa Electrolux Home Products España, S. A., Centros Comerciales, (Código de Convenio n.º 9007692), que fue suscrito, con fecha 15 de diciembre de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 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 Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 2 de febrero de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

## **XX CONVENIO COLECTIVO DE ELECTROLUX HOME PRODUCTS ESPAÑA, S. A., CENTROS COMERCIALES, AÑO 2005**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones generales**

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.*

El presente Convenio ha sido suscrito por los representantes de la Dirección de la empresa y la Representación de los trabajadores designados por el Comité Intercentros de los centros de trabajo pertenecientes a centros comerciales y almacenes de logística situados, en estos momentos, en Alcalá de Henares (Madrid) y Fuenmayor (La Rioja).

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los centros de trabajo comerciales y de almacén de Electrolux Home Products España, S. A., que se hallen en el ámbito nacional y almacenes de logística situados en Alcalá de Henares (Madrid) y en Fuenmayor (La Rioja) y aquellos que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio será de aplicación a todo el personal de Electrolux Home Products España, S. A., de los centros de trabajo antes citados (artículo 1), con exclusión del alto personal y directivo a que hace referencia la legislación vigente, y responsables de cada centro comercial.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre 2005, salvo los efectos económicos que se desprendan del mismo que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2005.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes, dicha denuncia tendrá que ser formulada por escrito con un mes de antelación a la fecha de expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia habrá de ser notificada a la otra parte y a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal o reglamentariamente, tanto presentes como futuras que sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas del presente convenio, por tanto, tendrán el carácter de compensables y/o absorbibles.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones salariales personales que sean, en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que por decisión judicial o administrativa se modifique, derogase o no aprobase, algunos de los aspectos contemplados por el presente convenio, este quedará nulo y sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ambas partes volver a negociar su contenido.

Artículo 8. *Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación.*

Se crea una Comisión Paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente Convenio.

Dicha Comisión estará integrada por dos representantes designados por la Dirección de la empresa y otros dos por la Representación de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores deberán ser miembros del Comité Intercentros.