



Roj: SAN 2300/2016 - ECLI:ES:AN:2016:2300  
Id Cendoj: 28079240012016100101  
Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social  
Sede: Madrid  
Sección: 1  
Nº de Recurso: 130/2016  
Nº de Resolución: 103/2016  
Procedimiento: SOCIAL  
Ponente: RAMON GALLO LLANOS  
Tipo de Resolución: Sentencia

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

**MADRID**

SENTENCIA: 00103/2016

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría D./D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº:103/16

Fecha de Juicio: 1/6/2016

Fecha Sentencia: 8/6/2016

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000130 /2016

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: RAMON GALLO LLANOS

Demandante/s: FEDERACION AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS FEDERACION AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS

Demandado/s: UNILEVER ESPAÑA, S.A., FEDERACION DE INDUSTRIA Y DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS DE LA CENTRAL SINDICAL UG FITAG-UGT

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *Bono previsto en convenio. La AN considera que el bono es una prestación retributiva establecida en el convenio colectivo a la que no tienen derecho los trabajadores a los que se les aplica el Acuerdo de 12 de diciembre de 2013, por no tratarse de un incremento atributivo, sino de un complemento salarial y no resultar tal derecho de la interpretación conjunta de las normas del Convenio en relación con el Acuerdo.*

*Formula voto particular Doña Emilia Ruiz Jarabo Quemada.*

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

**GOYA 14 (MADRID)**

T fno: 914007258

CEA

NIG: 28079 24 4 2016 0000140

**ANS105 SENTENCIA**

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000130 /2016

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: RAMON GALLO LLANOS

**SENTENCIA 103/16**

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D<sup>a</sup>. Emilia Ruiz Jarabo Quemada

D. RAMON GALLO LLANOS

En MADRID, a ocho de Junio de dos mil dieciséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000130 /2016 seguido por demanda de FEDERACION AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS (Letrado Ángel Martín Aguado), contra UNILEVER ESPAÑA, S.A.,(Letrado Francisco Javier Arguiñariz Parada) FEDERACION DE INDUSTRIA Y DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS DE LA CENTRAL SINDICAL UGT FITAG-UGT(no comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. RAMON GALLO LLANOS.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero** .- Según consta en autos, el día 3 de mayo de 2016, se presentó demanda por Don Enrique Lillo Pérez, letrado del Ilustre Colegio de Madrid , en nombre y representación de la FEDERACION AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS, contra la empresa UNILEVER ESPAÑA, S.A. y, como parte interesada, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FITAG- UGT),sobre CONFLICTO COLECTIVO.

**Segundo**.- La Sala designó ponente señalándose el día 1 de junio de 2016 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

**Tercero** .- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia en la que se declare el derecho del colectivo de ventas a percibir el bono previsto en el art. 20 del convenio y en consecuencia a percibir con carácter inmediato este bono correspondiente al año 2015 por cuantía del 2% de la retribución salarial total anual como cuantía no consolidable y, por lo tanto, a tanto alzado. Condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración.

Frente a tal pretensión, FITAG-UGT, no compareció al acto del juicio pese a costar citados en legal forma.

La empresa Unilever España S.A., se opuso a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

**Cuarto** .- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos conformes fueron los siguientes:

**HECHOS CONTROVERTIDOS:**

-Todo el personal de la empresa, el colectivo de oficinas y vendedores han percibido un fijo del 1% y 0,25% condicionado a objetivos a USG o CAM. -Los vendedores tienen su propia retribución variable por incentivos.-La única emisión de incentivos es la del art. 29 del Convenio.-En las actas de 12-2-15, 20-2-15, 6-3-15 está relacionado los incrementos que quedaron limitados a fijo y variable disyuntivo.

**HECHOS PACIFICOS:** -El acuerdo de 12-12-13 es el que regula actualmente el régimen de trabajo de los vendedores de la empresa en su cláusula 4º y 5º , se hace remisión a incrementos que se condicionan al

Convenio en la cláusula 4ª y en la 5ª. Se habla de prestaciones retributivas, sociales y asistenciales y también se remite al Convenio.

**Quinto.-** Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

**Sexto.** - En la fecha de votación y fallo, la Magistrado Ponente Ilma. Sra. Dª Emilia Ruiz Jarabo Quemada, señaló que no compartía la decisión mayoritaria de la Sala y que formularía voto particular, por lo que se encomendó la redacción de la ponencia al Ilmo. Magistrado D. RAMON GALLO LLANOS.

Resultado y así se declaran, los siguiente

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.** - El sindicato CC.OO tiene una notoria implantación y representatividad en la empresa.

**SEGUNDO** .-El presente conflicto colectivo afecta al colectivo de vendedores de la empresa demandada que tienen sus centros de trabajo en diversas delegaciones a lo largo de todo el territorio del Estado.

**TERCERO.** - Por Resolución de 9 de septiembre de 2015, se dispone la inscripción y la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Unilever España S.A., centro de trabajo de la calle Tecnología nº 19, de Viladecans (Barcelona), para los años 2015-2016. (Código de convenio núm. 08014401012007) (Descriptor 11 y documento nº1 de la prueba de la empresa demandada)

**CUARTO.** - El colectivo de ventas percibe unas retribuciones variables o comisiones o incentivos que no están reguladas en el pacto colectivo ni en el convenio de Viladecans. (Hecho conforme)

**QUINTO** .-El colectivo de vendedores de la empresa, habida cuenta de las especiales características en su forma de prestación de servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 del convenio colectivo relativo al ámbito personal, no está incluido en los grupos profesionales ni en las tablas salariales del convenio colectivo. (Hecho conforme)

Las condiciones económicas y de trabajo de este colectivo se regulan en virtud de pactos suscritos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, y en concreto por el Acuerdo de 12 de diciembre de 2013, cuyo contenido, obrando en autos (descriptor 13 y doc. nº2 de la empresa demandada), se da íntegramente por reproducido.

El artículo 20 del convenio colectivo del centro de Viladecans establece para los años 2015-2016 un incremento salarial consolidable del 1% y también establece un incremento adicional y también consolidable del 0,25% en el caso de que se cumpla uno de los objetivos, "USG o COM"

Estos incrementos han sido percibidos durante el año 2015 por el colectivo de ventas. (Hecho conforme)

Ahora bien las discrepancias y el origen del presente conflicto colectivo se centran en la interpretación de los párrafos siguientes del artículo 20 del Convenio Colectivo donde se contempla la percepción de un bono variable vinculado a la consecución- superación de los objetivos de negocio.

**SEXTO.-** Dada la discrepancia existente entre la representación legal de los trabajadores en la empresa y la empresa acerca de si debe aplicarse al colectivo de ventas el bono variable reflejado en el artículo 20 del Convenio Colectivo por cumplimiento de objetivos del año 2015, la cuestión fue abordada en reunión de la Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de Unilever España, S.A. (centro de trabajo de C/Tecnología nº 19, Viladecans, Barcelona para los años 2015-2016).

La reunión tuvo lugar el 15 de febrero de 2016, no habiéndose alcanzado acuerdo.

La representación social considera que deberá aplicarse al colectivo de ventas el bono variable reflejado en el artículo 20 del Convenio Colectivo . Para ello, relacionan la Disposición Final Segunda del Convenio Colectivo con la cláusula cuarta del Acuerdo Colectivo de ventas y el artículo 20 del Convenio Colectivo .

Por su parte, la representación empresarial mantiene que, siendo cierto, tal y como manifiesta la parte social, que la disposición final segunda del Convenio Colectivo del centro de trabajo de Viladecans y el Acuerdo Colectivo de trabajo de la empresa Unilever España S.A. para el colectivo de ventas de fecha 12 de diciembre de 2013 en su Acuerdo Cuarto, establece la obligación de incrementar las retribuciones del colectivo de ventas, cuando menos en los mismos términos que se contemplen en cada momento en el Convenio Colectivo de la empresa Unilever del centro de trabajo de Viladecans, no lo es menos que el bono variable no es un incremento sino un concepto retributivo y, por tanto, no se ve afectado por esas disposiciones.

Por lo que se refiere al Acuerdo Quinto del Acuerdo de Ventas, debe ser analizado lo que se establece en el Convenio Colectivo y concretamente en el artículo 29. (Descriptor 12 y documento nº 3 de la empresa demandada), cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido.

**SÉPTIMO.** -En el acta de la Comisión negociadora del convenio colectivo de Unilever España S.A. 2015, de fecha 12 de febrero de 2015, el Comité de empresa presenta nuevas propuestas para el incremento salarial: 1,25:2015 y 2016 en todos los conceptos de la nómina. Variable lo estudiará.

A la propuesta del incremento salarial la Dirección de la compañía propone un 0,5% consolidable y que el variable se calcule respecto a los resultados en USG y COM.

En el acta de la Comisión negociadora del convenio de fecha 20 de febrero de 2015 en relación al incremento salarial: la dirección de la compañía al margen del incremento del 0,5% y en función de que la Compañía cumpliera los objetivos del año se añadiría un bonus del 0,5% consolidable.

A lo que el Comité pide que quiere tener el compromiso de tener ese Variable.

En el acta de la Comisión negociadora del convenio de fecha 6 de marzo de 2015 la dirección de la compañía y el Comité de empresa llegan a acuerdos sobre determinados artículos y, en lo que se refiere al artículo 20 se recoge lo siguiente:

"Artículo 20. Mantenimiento del variable con los indicadores USG y COM, que ponderan 2/3 y 1/3, respectivamente.

Sobre la mesa de negociación sin acuerdo a la fecha:

Artículo 20. Incremento de las retribuciones.

Siendo la propuesta de la dirección de la empresa:

2015:0,75% fijo consolidable + 0,25% consolidable (si USG o COM)

2016:0,75% fijo consolidable+ 0,25% consolidable (si USG o COM)

Siendo la propuesta del Comité de empresa:

2015:1% fijo + 0,25% consolidable (si USG o COM)

2016:1,25% fijo. (Documento nº5 de la empresa demandada).

**OCTAVO** .-En el año 2015, los trabajadores del centro de Viladecans han percibido el bono por un importe del 2%, del salario del grupo, complemento individual y complemento personal, con independencia de los incrementos salariales consolidables del 1% y 0,25% establecido en el primer párrafo del artículo 20 del Convenio Colectivo . (Hecho conforme)

**NOVENO** .-En fecha 20 de abril de 2016 tuvo el lugar el procedimiento de mediación ante el SIMA en relación al procedimiento promovido por FEAGRA-CC.OO frente a Unilever España S.A. sobre el derecho al percibo del bono por cumplimiento de objetivos año 2015 para el colectivo de ventas, que finalizó teniendo como resultado la falta de acuerdo.

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- En cuanto a los hechos declarados probados, se deducen de los hechos de la demanda reconocidos en el acto del juicio por la empresa demandada, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

**SEGUNDO.** - Se solicita que se dicte sentencia en la que se declare el derecho del colectivo de ventas a percibir el bono previsto en el art. 20 del convenio y en consecuencia a percibir con carácter inmediato este bono correspondiente al año 2015 por cuantía del 2% de la retribución salarial total anual como cuantía no consolidable y, por lo tanto, a tanto alzado, con condena a la empresa a estar y pasar por dicha declaración.

La parte demandante considera que deba aplicarse a colectivo de ventas el bono variable reflejado en el artículo 20 del Convenio Colectivo teniendo en cuenta lo dispuesto en este precepto, la Disposición Final Segunda del Convenio Colectivo , en la cláusula cuarta del Acuerdo Colectivo de Ventas y en el Acuerdo Quinto del Acuerdo de Ventas.

Frente a tal pretensión, FITAG-UGT, no compareció al acto del juicio pese a constar citados en legal forma.

La empresa Unilever España S.A., se opuso a la demanda, por entender que al colectivo de ventas no se les aplica el bono contemplado en el artículo 20 del Convenio Colectivo teniendo en cuenta lo dispuesto en la Disposición Final Segunda en relación con los artículos 20 y 29 del convenio y en el Acuerdo Colectivo de Ventas. Reconoce que la Disposición Final Segunda del convenio colectivo y el Acuerdo Colectivo de trabajo de la empresa Unilever España S.A. para el colectivo de ventas de fecha 12 de diciembre de 2013, en su Acuerdo Cuarto establece la obligación de incrementar las retribuciones del colectivo de ventas, cuando menos en los mismos términos que se contemplan en cada momento en el Convenio Colectivo de la empresa Unilever del centro de trabajo de Viladecans, si bien el bono variable no es un incremento sino un concepto retributivo y, por tanto no se ve afectado por esas disposiciones. Por lo que se refiere al Acuerdo Quinto del Acuerdo de Ventas, el citado acuerdo dice expresamente "de conformidad a lo que se establezca, en cada momento en el convenio colectivo" y analizando lo que establece el mismo, se debe tener en cuenta el artículo 29, en el que se establece que para el colectivo de ventas la retribución variable (prestación retributiva) es el incentivo de ventas y para el resto del personal (el de convenio) la retribución variable (prestación retributiva) es el bonus.

De la propia génesis del proceso de negociación las retribuciones y el incentivo solo se circunscribe al incremento del 1% y del 0,25% habiendo sido la empresa respetuosa con las exigencias impuestas por el Convenio Colectivo y los Acuerdos para el colectivo de ventas.

**TERCERO.** -Para un adecuado estudio de la reclamación formulada hay que examinar en primer lugar, la regulación contenida en los artículos 20 y 29 y la Disposición Final Segunda del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Unilever España S.A., centro de trabajo de la calle Tecnología nº 19, de Viladecans (Barcelona), para los años 2015-2016 y los acuerdos cuarto y quinto del Acuerdo colectivo de 12 de diciembre de 2013.

*" Disposición final segunda.*

*Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 relativo al ámbito personal, a los vendedores, habida cuenta de las especiales características en su forma de prestación de servicios, no estarán incluidos en los grupos profesionales ni en las tablas salariales del convenio colectivo. No obstante, tendrán derecho a cualquiera de las prestaciones sociales, asistenciales o de cualquier otra índole, de conformidad a lo que se establezca en cada momento en el convenio colectivo, siéndole de aplicación asimismo lo dispuesto en el Acuerdo colectivo de fecha 3 de julio de 2006 y actualizado en fecha 12 de diciembre de 2013 (modificar con la nueva fecha de firma. Por tanto, a la espera)."*

*" Artículo 20. Incremento de las retribuciones.*

*(...)Asimismo, durante el periodo de vigencia del convenio, se mantiene el bono variable, vinculado a la consecución/superación de los objetivos de negocio. Este bono variable se basará en los siguientes principios:*

*- Los objetivos utilizados son los mismos objetivos que la compañía ha acordado con el centro (USG= crecimiento orgánico de facturación, COM= beneficio de Explotación en % de facturación).*

*- Los dos objetivos tienen un peso relativo predeterminado (USG=2/3, COM= 1/3).*

*- Para cada objetivo se establece una banda de cumplimiento entre 80% y 110%. El objetivo del año de la compañía se define como el 100% de la banda.*

*- El 80% y 110% se definen como el objetivo de compañía (100%) +/- 3 puntos porcentuales para USG y +/-1,5 puntos porcentuales para COM.*

*- Al final del año se calcula el grado de cumplimiento de cada objetivo en la banda. Los dos grados de cumplimiento se ponderan por el peso relativo de cada objetivo.*

*- Se establecen rangos para determinar el porcentaje de revisión. Cada año se negocian los valores para cada rango:*

*- si el grado de cumplimiento es <100%, el bono variable es de 0%.*

*- si el grado de cumplimiento es un valor >= que 100% y <110%, el bono es el 2%. No consolidable.*

*- si el grado de cumplimiento es un valor >=110%, el bono es igual al 4%. No consolidable."*

*"Artículo 29. Premio por permanencia.*

*Todas aquellas personas trabajadoras que cumplan 15 años de permanencia en la empresa recibirán un reloj valorado en 500- 600 EUR, durante la vigencia del presente convenio.*

*Todas aquellas personas trabajadoras que a 1 de enero de 2014 cuenten con una antigüedad de al menos 20 años en la compañía, al cumplir 25 años de permanencia en la empresa recibirán un premio equivalente a una doceava parte del salario bruto anual y de la retribución variable (bonus o incentivo ventas).*

*Todas aquellas personas trabajadoras que a 1 de enero de 2014 cuenten con una antigüedad de al menos 30 años en la compañía, al cumplir 40 años de permanencia en la empresa percibirán un premio equivalente a dos doceavas partes del salario bruto anual y de la retribución variable ( bonus o incentivo ventas)."*

Acuerdo colectivo de 12 de diciembre de 2013.

*"Cuarto.- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo verán incrementada su retribuciones, cuando menos, en los mismos términos que se contemple, en cada momento, en El Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Unilever España S.A. del centro de trabajo de Viladecans."*

*"Quinto.- Los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones retributivas, sociales y asistenciales de conformidad a lo que se establezca, en cada momento, en el Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Unilever España S.A. del centro de trabajo de Viladecans."*

Pues bien, a la vista de los preceptos que se acaban de analizar la cuestión que debe resolver esta Sala no es otra que determinar si el denominado "bono" que se contempla en el art. 20 es una prestación a la que tienen derecho a percibir los trabajadores afectados por el presente conflicto, esto es, los vendedores que prestan servicios para la empresa UNILEVER.

Si acudimos a la mera literalidad de los preceptos resulta que:

1. - el colectivo afectado se encuentra excluido de la aplicación de las tablas salariales y de los grupos profesionales del Convenio;

2. - dicho colectivo tiene derecho a los incrementos retributivos que se establezcan en el convenio ;

3. -así mismo tendrán derecho a las prestaciones retributivas, sociales y asistenciales de conformidad a lo que se establezca, en cada momento, en el Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Unilever España S.A. del centro de trabajo de Viladecans;

4. -este colectivo *tiene derecho a cualquiera de las prestaciones sociales, asistenciales o de cualquier otra índole, de conformidad a lo que se establezca en cada momento en el convenio colectivo, siéndole de aplicación asimismo lo dispuesto en el Acuerdo colectivo de fecha 3 de julio de 2006 y actualizado en fecha 12 de diciembre de 2013.*

Expuesto lo anterior, la primera cuestión que resulta clara de la interpretación literal de la normativa aplicable es que el colectivo afectado tiene derecho a los incrementos retributivos que se establezcan en el convenio.

Partiendo de esta primera conclusión, la Sala no puede admitir que el bono, por más que su regulación se encuentre contenida en el art. 20 que la norma dedica a los incrementos salariales pueda ser tenida por tal y ello, porque con independencia de la ubicación concreta de su regulación, se trata de un concepto retributivo vinculado a la consecución/superación de los objetivos de negocio, como expresamente dispone el artículo en cuestión, por lo tanto, y con arreglo a lo que dispone el apartado 3 del art. 26 E.T resulta que no nos encontramos ante un incremento propiamente dicho, sino que por el contrario, se trata de un complemento salarial vinculado a los objetivos de la empresa, lo que, a su vez, implica que no participa de la naturaleza de incremento retributivo, sino que se configura propiamente como un concepto retributivo autónomo. Lo que se acaba de señalar queda además avalado por las propias actas de negociación del convenio en las que se evidencia que no fue intención de las partes considerar el bono como un incremento retributivo.

Efectuada la anterior consideración resta por determinar si el bonus es una de las prestaciones que tanto el Acuerdo de ventas como el Convenio del centro de Viladecans reconocen que deben ser percibidas por los vendedores. Al efecto la primera consideración que debe efectuarse es que para efectuar tal determinación, la mera interpretación gramatical de las normas en cuestión no clarifica la cuestión, lo que hace necesario la utilización de otros criterios hermenéuticos.

En efecto, el Convenio Colectivo en su disposición final 2ª tras excluir a los vendedores de los grupos profesionales y en las tablas salariales del convenio colectivo, les reconoce el derecho a cualquiera de las

prestaciones sociales, asistenciales o de cualquier otra índole, de conformidad a lo que se establezca en cada momento en el convenio colectivo, siéndole de aplicación asimismo lo dispuesto en el Acuerdo colectivo de fecha 3 de julio de 2006 y actualizado en fecha 12 de diciembre de 2013; por su parte, el acuerdo en cuestión en su apartado 5 dispone que este colectivo tendrán derecho a las prestaciones retributivas, sociales y asistenciales de conformidad a lo que se establezca, en cada momento, en el Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Unilever España S.A. del centro de trabajo de Viladecans. Esto supone que la mera interpretación literal resulta insuficiente, pues nos lleva a una remisión recíproca de un instrumento normativo a lo que disponga otro.

Así las cosas, consideramos que la aplicación de otros criterios hermenéuticos nos debe llevar al rechazo de la pretensión ejercitada:

-Si acudimos al criterio espiritualista, esto es, el que busca la intención de las partes, plasmada en los actos anteriores, coetáneos y posteriores al pacto- art. 1.281 , 2 y 1282 Cc -, resulta que con anterioridad al Convenio no consta que por los vendedores se percibiese el bono, sin que se haya aportado acta de negociación o propuesta negociadora alguna que evidencie que si quisiese ampliar la percepción del mismo a dicho colectivo, es más la literalidad del art. 20 dice que se "mantendrá" la percepción del mismo- expresión esta que no implica extender- y que si bien no resuelve por sí misma la cuestión, supone un argumento que fortalece la tesis expuesta, esto es, que el bono se sigue reconociendo al colectivo que lo venía percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor, pero a no nadie más.

- Igualmente, una interpretación lógica o sistemática de las normas del convenio nos de llevar a la misma conclusión. Como se ha argumentado por la demandada, el análisis de la regulación que del premio de antigüedad se contiene en el artículo 29 nos lleva a concluir que dicho en precepto se parte de la consideración que en la mercantil cohabitan dos sistemas diferenciados e incompatibles de retribución variable, a saber el " bonus" y el incentivo por ventas, los cuales han de ser tenidos en cuenta de forma excluyente para el cálculo del premio de antigüedad y constando que los vendedores perciben este último concepto resultaría contradictorio con los expuesto en este precepto que puedan percibir aquel otro.

Todo lo cual nos ha de llevar a la desestimación de la demanda.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLAMOS

Desestimamos, la demanda formulada por D. Enrique Lillo Pérez, letrado del Ilustre Colegio de Madrid, en nombre y representación de la FEDERACION AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS, contra la empresa UNILEVER ESPAÑA S.A., y, como parte interesada, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FITAG-UGT), sobre CONFLICTO COLECTIVO, absolviendo a la demandada de los pedimentos efectuados de contrario.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0130 16; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0130 16, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere

la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

### Voto Particular

Que formula la Magistrada Ilma. Sra. D<sup>a</sup> Emilia Ruiz Jarabo Quemada, de conformidad con lo establecido en el art. 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, respecto de la sentencia dictada el 8 de junio de 2016 en el procedimiento núm. 130/2016.

De conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 205 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, formulo voto particular a la sentencia dictada en el procedimiento núm. 130/2016 para sostener la posición que mantuve en la deliberación, acogiéndome de esta forma a lo dispuesto en los arts. 206.1 LOPJ y 203 LEC. Con la mayor consideración y respeto, discrepo del criterio adoptado por la mayoría de la Sala y entiendo que la demanda debió haber sido estimado. Este voto Particular se funda en las siguientes consideraciones jurídicas:

PRIMERO.-Ciertamente, como sostiene la mayoría de la Sala, Si acudimos a la mera literalidad de los preceptos resulta que:

1. - el colectivo afectado se encuentra excluido de la aplicación de las tablas salariales y de los grupos profesionales del Convenio;

2.- dicho colectivo verá incrementada su retribuciones, cuando menos en los mismos términos que se contemple, en cada momento en el convenio colectivo;

3. -así mismo tendrán derecho a las prestaciones retributivas, sociales y asistenciales de conformidad a lo que se establezca, en cada momento, en el Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Unilever España S.A. del centro de trabajo de Viladecans;

4. -este colectivo tiene derecho a cualquiera de las prestaciones sociales, asistenciales o de cualquier otra índole, de conformidad a lo que se establezca en cada momento en el convenio colectivo, siéndole de aplicación asimismo lo dispuesto en el Acuerdo colectivo de fecha 3 de julio de 2006 y actualizado en fecha 12 de diciembre de 2013.

SEGUNDO.-Sin embargo no comparto la interpretación que de los preceptos de aplicación efectúa la sentencia mayoritaria de la Sala cuando afirma que el bono no es un incremento retributivo sino un concepto retributivo autónomo con independencia de que en el convenio aparezca relacionado en el artículo 20 dentro del apartado incrementos retributivos y ello porque es un concepto vinculado a la consecución de objetivos, ya que en el artículo 20 del convenio para los años 2015 y 2016 se establece un incremento salarial consolidable del 1% y un incremento adicional también consolidable del 0,25% en el caso de que se cumpla uno de los objetivos USG o COM, incremento que va vinculado a la consecución de objetivos y por ello no deja de ser un incremento habiéndose reconocido pacíficamente que se percibe por los vendedores. Tampoco la Génesis del precepto (artículo 20 del convenio) ampara la tesis de la empresa, puesto que nos hallamos ante una remisión de los acuerdos de 12 de diciembre de 2013 al convenio colectivo vigente en cada momento y en concreto a los incrementos de retribuciones y las prestaciones retributivas contempladas en el convenio, el hecho de que se mantenga el bono variable tal y como especifica el artículo 20 del convenio, hace referencia al mantenimiento de este concepto retributivo pero en modo alguno especifica el ámbito subjetivo de su percepción y finalmente en cuanto al artículo 29 del convenio colectivo ninguna relación guarda con el objeto del presente proceso, el precepto tan sólo establece las bases de cálculo del premio por permanencia y los sujetos causantes del mismo sin distinguir entre colectivos ni asignar a los mismos concepto retributivo alguno, es cierto que en el mismo se establece que su cuantía se fijará en función del salario bruto anual y de la retribución variable (bonus o incentivo de ventas), pero de dicho precepto no pueda deducirse como sostiene la sentencia mayoritaria de la Sala que nos hallamos ante dos sistemas incompatibles de retribución variable sin perjuicio de que para el cálculo del premio de permanencia en la empresa tan sólo se compute una u otra retribución variable, esto es el bonus o el incentivo de ventas.

TERCERO.-En el Acuerdo Quinto de fecha 12 de diciembre de 2013 se recoge que los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones retributivas, sociales y asistenciales de conformidad con lo que se establezca en cada momento en el convenio colectivo. En similares términos, tanto en el preámbulo del Acuerdo como en la Disposición Final Segunda del convenio se recoge el derecho de los trabajadores a

cualquiera de las prestaciones sociales, asistenciales o de cualquier otra índole, de conformidad a lo que se establezca en cada momento en el convenio colectivo, deduciéndose claramente de ambos preceptos que, en lo que aquí interesa, que los trabajadores tienen derecho a las prestaciones retributivas de conformidad con lo que se establezca en cada momento en el convenio colectivo y acudiendo al artículo 20 del convenio colectivo denominado "incremento de la retribuciones" en el mismo se establece para los años 2015 y 2016 un incremento salarial consolidable del 1% y un incremento adicional también consolidable del 0,25% en el caso de que se cumpla uno de los objetivos USG o COM y se contempla asimismo la percepción de un bono variable vinculado a la consecución-superación de los objetivos de negocio, y finalmente en el Acuerdo Cuarto de fecha 12 de diciembre de 2013 se reconoce el derecho de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo a ver incrementadas su retribuciones, cuando menos en los mismos términos que se contemplen en cada momento, en el convenio colectivo y, aun admitiendo, a los meros efectos dialécticos, la tesis de la empresa que considera que el bono variable no es un incremento sino un concepto retributivo y que por tanto no se ve afectado por dicha disposición, lo que resulta cuestionable puesto que su ubicación en el convenio colectivo es un indicio de que las partes quisieron incluir el bono entre los incrementos retributivos a los que se refería el Acuerdo de 2013, lo cierto es que, no cabe duda que el bono es una prestación retributiva establecida en el convenio colectivo a la que tienen derecho los trabajadores a los que se les aplica el Acuerdo de 12 de diciembre de 2013 de conformidad con lo establecido en el Acuerdo quinto, así como en el apartado primero del preámbulo del Acuerdo y en la Disposición Final segunda del convenio, sin que esta conclusión pueda quedar enervada por lo dispuesto en el artículo 29 del convenio colectivo relativo al premio por permanencia en la empresa que viene a establecer las bases de cálculo del mismo en función de diferentes parámetros, no puede admitirse como sostiene la empresa- que de este precepto se deduzca que el colectivo de ventas no tiene derecho al bono ya que para el colectivo de ventas la retribución variable es el incentivo de ventas y para el resto de personal ( el de convenio) la retribución variable es el bonus-, el precepto tan sólo establece las bases de cálculo del premio por permanencia y los sujetos causantes del mismo sin distinguir entre colectivos ni asignar a los mismos concepto retributivo alguno. Tampoco la génesis del precepto (artículo 20 del convenio) ampara la tesis de la empresa puesto que dada la claridad del Acuerdo Quinto en línea con lo establecido en el preámbulo del Acuerdo y en la disposición final segunda del convenio, con independencia de que el bono sea un incremento retributivo o no lo cierto es que los trabajadores tienen derecho a las prestaciones retributivas de conformidad lo que establezca en cada momento en el convenio colectivo y entre las prestaciones retributivas no cabe duda que se encuentra el bono regulado en el artículo 20 del convenio.

CUARTO .-En cuanto a interpretación que deba hacerse del contenido del artículo 20 del convenio, y acuerdo cuarto y quinto del acuerdo de 12 de diciembre de 2013, con carácter general, dado el carácter mixto del Convenio Colectivo -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los artículos 3 , 4 y 1281 a 1289 CC ( SSTS 18/06/08 y 04/04/11 -rco 02/10 -). Esto determina que en la interpretación de los CC deben combinarse los criterios de orden lógico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes,...- que las palabras son el medio de expresión de la voluntad y han de presumirse que son utilizadas con corrección, de manera que «no debe admitirse cuestión sobre la voluntad cuando en las palabras no existe ambigüedad», en otras palabras, si los términos son claros y no dejan duda sobre la intención de los pactantes habrá de estarse al sentido literal de las cláusulas, conforme al artículo 1281 Código Civil STS 11/05/00 , «la finalidad de los cánones hermenéuticos determinados en el artículo 1281 CC radica en evitar que se tergiverse lo que aparece claro o que se admita, sin aclarar, lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto, las palabras empleadas, y, en el segundo, la intención evidente de los contratantes»

Y en este asunto los términos empleados son plenamente claros y no ofrecen discusión, partiendo del precepto convencional de que se trata: artículo 20 del vigente Convenio Colectivo y apartados cuarto y quinto del acuerdo de 12 de diciembre de 2013; donde se afirma literalmente que « los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo verán incrementada su retribuciones, cuando menos en los mismos términos que se contemple, en cada momento en el convenio colectivo." "Los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones retributivas, sociales y asistenciales de conformidad con lo que se establezca en cada momento en el convenio colectivo de trabajo de la empresa". De lo que se puede deducir la voluntad de los negociadores -sin precisar acudir a otros parámetros hermenéuticos- que los trabajadores tienen derecho a las prestaciones retributivas de conformidad con lo que se establezca en cada momento en el convenio colectivo y habida cuenta que el bono es una prestación retributiva establecida en el convenio colectivo, esta se le debe reconocer al colectivo de ventas.



Por lo dicho procedía la estimación de la demanda y al no haberse cuestionado que se han alcanzado los objetivos de negocio, debió reconocerse el derecho de los trabajadores del colectivo de ventas a percibir el bono correspondiente al año 2015 en la cuantía del 2% de la retribución salarial total anual como cuantía no consolidable a tanto alzado condenando la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración y al abono del bono correspondiente al año 2015 en cuantía del 2% de la retribución salarial total anual.

Madrid 8 de junio de 2016

FONDO DOCUMENTAL • CENDOJ