

Expt. ICT 1/2014

En Barcelona, a 7 de marzo de 2014,
Inspector de Trabajo y Seguridad Social, designado como árbitro por la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya en su reunión de 12.02.14, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los art. 11.3 y 14.5 del Decret 245/2013, de 5 de noviembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, para la resolución de la discrepancia existente en el procedimiento de inaplicación de determinados artículos del Convenio colectivo general de trabajo de la Industria Textil y de la Confección, publicado en el BOE de 23.12.13 en la empresa _____, dicta el siguiente Laudo Arbitral:

ANTECEDENTES

Primero. En fecha 31.01.14, tuvo entrada en registro del Consell de Relacions Laborals de Catalunya escrito presentado por Montada en nombre y representación de la empresa _____ según acredita mediante copia de escritura de apoderamiento anexa, otorgada en Sabadell el _____ ante Notario _____ por el apoderado de la empresa _____. En dicho escrito solicitaba se resolviera sobre la discrepancia en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, en concreto, *“la pretensión de la empresa es congelar los salarios, es decir no aplicar los incrementos y las diferencias salariales correspondientes a los ejercicios 2012 y 2013 previstos en el art. 52 del Convenio Colectivo*

general de trabajo de la Industria Textil y de la Confección (firmado el 05.06.13 y publicado en el BOE de 23.12.13)”. Subsidiariamente, pretendía “dejar sin efecto el art. 8 del mismo convenio colectivo por el que no (se) permite compensar y absorber las mejores condiciones salariales de los trabajadores (primas, pluses voluntarios, etc.) del incremento de las tablas del convenio. En ambos casos, el resultado es el no incremento de los salarios actuales de la plantilla. La inaplicación solicitada tiene la misma duración que el convenio, es decir, hasta 31.12.13”.

Segundo. Junto a su escrito, la empresa aportó la siguiente documentación (en copia):

- Datos identificativos de las dos partes y copia del acta de elección del comité de empresa.
- Escrito de inicio y actas de las reuniones mantenidas por las partes en el periodo de consultas entre 25.09.13 y 10.10.13.
- Solicitud a la Comisión Paritaria del Convenio de 21.10.13 y respuesta de ésta conforme no tiene previsto reunirse.
- Escrito de introducción iniciación del trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya de 15.01.14 y resultado sin acuerdo de 27.01.14.
- Convenio colectivo de aplicación a la empresa.
- Memoria explicativa de las causas alegadas e informe pericial.
- Informes de auditoría de los ejercicios 2011 y 2012, cuentas anuales (que incluyen balance de situación, cuanta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto estados de flujos de efectivos, memoria anual e informe de gestión).
- Balance y cuenta de pérdidas y ganancias provisionales a 30 de junio de 2013.
- Declaraciones de IVA modelos 390 y 303 años 2009, 2010, 2011, 2012 y junio 2013.
- Declaración de impuesto de sociedades 2009 a 2012.
- Informe de vida laboral de empresa
- Detalle de sumas y saldos de los grupos contables 60 a 67 y 70 a 79 ejercicios 2012 y 2013 y cuadro comparativo de gastos 2011 a 2013.
- Facturas de venta de maquinaria.

- Relación de documentación solicitada por la parte social que fue entregada, enseñada o no disponible.
- Cuantificación económica de la medida solicitada.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la medida solicitada.

Tercero. La empresa , según consta en las memorias anuales aportadas, cuenta con un único centro de trabajo en la localidad de Sabadell, sito en la sede de su domicilio social, C/ , y tiene como objeto social la fabricación, transformación, compra-venta y distribución de hilados y tejidos de lana y demás fibras textiles, incluyendo la totalidad de las operaciones industriales, comerciales y accesorias o complementarias del proceso fabril textil en todas su ramas y derivaciones. Según consta en la vida laboral de la empresa también aportada, a fecha 19.09.13 contaba con 65 trabajadores en alta.

Cuarto. Consta documentada la realización del periodo de consultas previsto en el art. 82.3 ET en relación con el art. 41.4 de la misma norma, que dio comienzo el día 25.09.13 y se extendió hasta el 10.10.13. La empresa entregó al comité de empresa la documentación siguiente, según consta en el escrito de comunicación de inicio del periodo de consultas:

- Informes de auditoría, cuentas anuales e informe de gestión de los ejercicios 2011 y 2012.
- Cuenta de pérdidas y ganancias provisionales a 30 de junio de 2013.
- Declaraciones de IVA modelos 303 y 390 años 2009 a junio de 2013.
- Declaración de impuesto de sociedades 2009 a 2012.
- Informe de vida laboral de empresa

Se celebraron cuatro reuniones de la representación de la empresa y el comité de empresa, con el contenido que, en resumen, se sigue de las actas aportadas:

1ª. El día 25.09.13 la empresa manifestó que se proponía la congelación de los salarios por inaplicación de los incrementos del convenio de aplicación firmado el pasado 5 de junio mediante el procedimiento de compensación y absorción. La medida afectaría a

los incrementos para los años 2012, 2013 y los que pudieran recogerse para 2014. Se basaba para ello en la situación económica negativa de la empresa, a pesar de contar con fondos propios y reservas positivos, refiriéndose al resto de las medidas puestas en práctica y cuantificando el ahorro gasto global que supondría la medida propuesta entre 60.000 y 80.000 euros. Entregó al comité de empresa declaraciones de IVA de 2009 a junio de 2013, Impuesto de sociedades de 2009 a 2012, cuenta de pérdidas y ganancias de enero a junio de 2013, informes de auditoría, cuentas anuales e informe de gestión de 2011 y 2012 y vida laboral de empresa. Por su parte, el comité de empresa expresó sus dudas en cuanto al procedimiento, entendiendo que la empresa pretende un descuelgue según lo previsto en el art. 82.3 ET y no una modificación de condiciones de las previstas en el art. 41 ET, según se desprende de la solicitud de la empresa. Precisó la representación de la empresa que no se trataba de congelar las tablas salariales del año 2010, sino de afectar a la naturaleza de los conceptos que superan a los previstos en convenio, pasando a considerarse compensables y absorbibles, incluso para el futuro, es decir, también para el año 2014, mientras que el art. 82.3 sólo permitiría actuar hasta el año 2013. Manifestó asimismo que, en todo caso, si se alcanzaba acuerdo, podía adaptar el procedimiento. El comité de empresa solicitó una relación de documentación en atención a la prevista en el ET y el convenio colectivo. La empresa manifestó que lo estudiaría y daría una respuesta. Añadió también que estaba abierta a flexibilizar la medida para no perjudicar a los trabajadores de mayor edad de cara a su jubilación.

2ª. El día 30.09.13 la empresa presentó la siguiente documentación: retribución genérica del consejo de administración años 2009 a 2012, rentas de los alquileres abonados por la empresa ya que el contrato es verbal, pool bancario actual en que se verifica que no existen pólizas ni ningún otro tipo de crédito y modelo 303 de IVA de julio y agosto de 2013. Se acordó que el comité de empresa enviará justificación de la necesidad de la documentación pendiente, a saber: Modelo 347 año 2012 y documentación contable relativa a la empresa inmobiliaria. Se acordó también que la empresa prepararía el resto de la documentación solicitada. El comité

planteó la posibilidad de acordar que durante la aplicación de la medida no se produzcan despidos ni otra medida de contención que afecte a los trabajadores e insistió en la cuestión del procedimiento. La empresa insistió por su parte en que la medida se refiere al art. 41 ET.

3ª. El día 04.10.13 se constató el envío por la empresa de parte de la documentación solicitada (a falta de balance de situación del primer semestre de 2013, pool bancario e IVA del mes de agosto), añadiendo ésta que el balance de patrimonio neto no podía confeccionarlo por no haber vencido el ejercicio y que en cuanto al modelo 340 no lo entregará por ser confidencial, pero que lo podía mostrar. El comité de empresa cuestionó las provisiones de pagas extras y salario de agosto, ya que si se eliminaran, el saldo sería positivo de 77.047 euros. La empresa respondió que estos gastos se provisionan dividiendo en los 12 meses del año, figurando en la cuenta la parte proporcional de 6 meses.

4ª. El día 08.10.13 el comité de empresa reiteró la falta de la documentación pendiente. Por su parte, la empresa expuso una nueva propuesta: reconocimiento de los atrasos de 2012 y congelar los de 2013 y 2014, con posibilidad de recuperar el 50% de las cuantías no percibidas de 2014 si este ejercicio se cierra con beneficios suficientes para pagarlo. Además reconocería que el procedimiento es el del art. 82.3 ET y que las indemnizaciones que se pactaran en el periodo se calcularan como si no se hubiera congelado el salario, así como que su voluntad es mantener el máximo de puestos de trabajo pero sin poder ofrecer garantía de no extinciones. El comité de empresa reiteró que realmente no existen pérdidas y añadió que el EBITDA es positivo. Entregó una propuesta escrita a la dirección consistente en: incremento de tablas en el 50% de 2012 y 2013 a abonar en la mensualidad de enero de 2014, el día 30 de dicho mes; el incremento restante (50%) se incorpora en tablas en junio de 2015 y se abonará el 30 de ese mes; no se compensara ni absorberá concepto alguno y compromiso de no medidas estructurales (despidos, ERE) hasta junio de 2015.

5ª. El 10.10.13, las partes mantuvieron sus posiciones en lo referente al análisis contable. La empresa entregó una propuesta por escrito consistente en: reconocimiento de atrasos de enero a septiembre de 2013 a abonar en enero de 2014; no abono de atrasos de 2012 y resto de 2103; congelación de los salarios de 2014 con posibilidad de recuperar el 50% si se cierra el ejercicio con beneficios; el acuerdo de esta congelación se haría por absorción y compensación de conceptos que sobrepasan el convenio o por acuerdo de mantenimiento de tablas; no se consideraría modificación sustancial de condiciones de trabajo sino descuelgue; en caso de extinción de contrato no se consideraría la congelación; voluntad de mantener el máximo de puestos de trabajo; si no hay acuerdo se considerará que el procedimiento se refiere al art. 82.3 ET y se solicitará a la Comisión paritaria y/o a un árbitro la no aplicación de tablas de 2012 y 2013 aprobadas en convenio colectivo y, subsidiariamente, la no aplicación del art. 8 de dicho convenio y autorización de compensación y absorción de los incrementos previstos en el acuerdo de convenio firmado el 05.06.13. Por parte del comité se entregó a la empresa un documento requiriendo información sobre la venta de telares y recordó que el 25.09.13 se solicitó una serie de documentación informativa ya que nunca entrega la empresa la información preceptiva del art. 64 ET. La empresa se comprometió a entregarla una vez terminado el periodo de consultas, es decir, en máximo 15 días desde la fecha y aclaró que los telares vendidos son antiguos y amortizados. El comité de empresa se mantuvo en su propuesta, manifestando que podían hacer un último esfuerzo renunciando al compromiso de no tomar medidas estructurales. Terminó la reunión sin acuerdo, si bien con el compromiso del comité de empresa de someter la propuesta de la empresa a asamblea de trabajadores.

Según consta en documentación aportada por el comité de empresa, los trabajadores se pronunciaron rechazando la propuesta final de la empresa. De este modo se dio por finalizado el periodo de consultas sin acuerdo entre las partes.

Quinto. Consta documentada la remisión por la empresa el día 21.10.13 a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo sectorial de la industria Textil y de la Confección de escrito por el que, tras reseñar la negociación mantenida con el comité de empresa sin alcanzarse acuerdo, se sometía a su consideración la discrepancia y solicitaba resolución de inaplicación de las tablas 2012 y 2013 firmadas el pasado día 05.06.13. En el texto consta referencia a la medida subsidiaria solicitada como no aplicación del art. 8 del convenio colectivo autorizando la compensación y absorción de conceptos que sobrepasen los previstos en convenio. Consta asimismo mensaje electrónico de 19.11.13 remitido por

a la empresa en que se recomienda que, no siendo preceptivo acudir a la Comisión Paritaria, lo haga al TLC (Tribunal Arbitral de Catalunya).

Sexto. Consta documentado con fecha 15.01.14 escrito introductorio al trámite de mediación en el TLC en el que, tras describirse el resultado del periodo de consultas y el resultado de la solicitud a la Comisión Paritaria, la empresa sometía al TLC la discrepancia como paso previo antes de hacerlo ante la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. En tal procedimiento, expediente

se mantuvo comparecencia de las partes ante la Comisión de Mediación del TLC el día 20.01.14. Con ocasión de esta comparecencia, tal Comisión realizó una propuesta mediadora consistente en: abono el mes de enero de 2014 de los abonos y paga extra correspondientes al incremento salarial de los primeros 9 meses de 2013 pactados en el convenio colectivo; el resto de atraso, correspondientes al año 2012 y octubre a diciembre de 2013 y paga extra, se abonarán cuando la empresa alcance beneficios o deje de temer pérdidas, fijándose en todo caso plazo máximo hasta 31.12.15; durante el periodo referido, la empresa no procederá a hacer ningún despido colectivo, salvo que existan causas extraordinarias que lo justifiquen; la aceptación de esta propuesta requerirá el desistimiento de la demanda colectiva interpuesta por la parte social por la reclamación de cantidad que da origen a este conflicto. Consta finalmente escrito de 27.01.14 del Secretario del TLC por el que trasladaba a las partes que el comité había remitido escrito de la misma fecha por el que comunicaba haber aceptado la propuesta mediadora, así como que, mediante escrito de

23.01.14, la empresa había comunicaba su no aceptación de dicha propuesta, por lo que las actuaciones finalizaban sin acuerdo.

Séptimo. Con fecha 13.02.14 el árbitro que suscribe recibió escrito del Consell de Relacions Laborals de Catalunya por el que, en aplicación de lo previsto en el art. 19 del Decret 245/2013, de 5 de noviembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius, se le comunicaba haber sido designado para emitir el laudo arbitral respecto de la petición presentada por la empresa . referida en el primero de estos antecedentes. Se informaba en el mismo escrito de que en fecha 04.02.14 se había remitido copia de la documentación aportada por la solicitante al comité de empresa a efectos de la formulación de alegaciones, si lo estimaba.

Octavo. Con fecha 17.02.14 el comité de empresa hizo llegar al Consell de Relacions Laborals de Catalunya y éste dio traslado al árbitro, escrito de alegaciones a la solicitud de la empresa, por el que se oponía a tal solicitud, y que incorporaba la siguiente documentación (en copia):

- Informe de la ITSS sobre actuaciones practicadas en ERO de fecha 25.04.13
- Acuerdo entre las partes, empresa y comité, relativo al mismo procedimiento, ERO en escrito dirigido al Departament d'Empresa i Ocupació.
- Demanda de cantidad interpuesta el 30.01.14 por una parte de los trabajadores de la empresa en virtud de la detracción por la empresa de anticipos recibidos en el curso del mencionado ERO.
- Memoria explicativa del ERO mencionado, fechada el 26.11.12.
- Denuncia interpuesta ante la ITSS el 03.01.14 por el comité de empresa por incumplimiento de la obligaciones de la empresa en materia de información
- Documentación relativa al procedimiento instado ante el TLC que termino sin acuerdo.
- Informe pericial sobre la solicitud de inaplicación de la empresa.

Noveno. El árbitro citó a comparecencia a las partes el día 25.02.14. Asistieron representación de la empresa y el comité de empresa asistidos de sus respectivos asesores y cada parte explicó pormenorizadamente las razones de su posición con referencia a la documentación respectivamente aportada. Se fijó plazo hasta el día 28.02.14 para que las partes aportaran cuanta documentación complementaria estimaran al procedimiento y, una vez intercambiada ésta, hasta el día 03.03.14 para la remisión de conclusiones por ambas partes.

Décimo. El día 28.02.14 se recibió por el árbitro escrito de la representación de la empresa en el que completaba su argumentación y adjuntaba cuenta de pérdidas y ganancias 2013 (pendiente de auditoría) con y sin inclusión de las cantidades objeto de litigio y hoja comparativa de gastos de explotación. Con la misma fecha se recibió por el árbitro escrito de la representación del comité de empresa por el que aportaba la siguiente documentación: relativa al ERO /2012; listado de afectación de los ERO 2010 y /2012; resolución de la CCNCC expediente /2013; fragmento de convenio colectivo de aplicación en el mencionado expediente de la CCNCC; listado de horas extras y vida laboral de empresa hasta 14.02.14 entregados por la empresa en comparecencia ante la ITSS de 23.02.14 como consecuencia de la denuncia presentada; auto de admisión a trámite de la demanda en reclamación de devolución de anticipos. El árbitro dio traslado a ambas partes de los escritos presentados y de la documentación adjunta.

Undécimo. El día 03.13.14 el árbitro recibió sendos escritos de conclusiones de las partes, de los que también dio traslado, respectivamente, a las mismas y en los que ambas se reafirmaban en sus posiciones discrepantes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Sobre el procedimiento.

Se señalará en primer lugar que, pese a las discrepancias sobre el procedimiento a seguir arriba descritas que tuvieron lugar en el periodo de consultas a raíz de la posición mantenida inicialmente por la representación de la empresa al entender que para su pretensión era de aplicación el procedimiento previsto en el art. 41 ET para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, la cuestión quedó definitivamente despejada en el momento en que la empresa no puso en práctica su pretensión al finalizar el periodo de consultas, sino que siguió los procedimientos previstos en el art. 82.3 ET para la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo, a cuya regulación se atiene el presente procedimiento.

Pues bien, el art. 82.3 ET, que establece como regla general que "*los Convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia*", regula un procedimiento, naturalmente excepcional, para la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecte a una serie de materias tasadas (en particular en el presente caso, a la *cuantía salarial*), cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, causas que son definidas en el mismo precepto. Tal procedimiento se inicia con un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a desarrollar entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo. En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET. Si estos procedimientos no solucionan la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos, pudiendo ser adoptada la decisión en el propio seno

de estos órganos o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad. El plazo de pronunciamiento en este caso es de veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos, teniendo la decisión la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Se ha planteado por la empresa la pretensión de inaplicar los incrementos salariales previstos en el convenio colectivo, que resulta ser el mencionado general de trabajo de la Industria Textil y de la Confección, materia de cuantía salarial a la que es de aplicación la previsión del descrito art. 82.3 ET. Se desarrolló el preceptivo periodo de consultas entre los legitimados para ello, la empresa y el comité de empresa, concluyéndose sin acuerdo. A la vista de ello, la empresa se dirigió a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo (trámite, como se ha visto, potestativo), que recondujo a la solicitante al organismo autonómico regulado mediante acuerdo interprofesional en aplicación de la previsión del art. 83.2 ET, que en el ámbito de la empresa es el Tribunal Laboral de Catalunya, finalizando sin éxito el trámite de mediación. En consecuencia, la empresa se dirigió al Consell de Relacions Laborals de Catalunya, que designó para resolver la discrepancia al árbitro que suscribe.

La competencia del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, y en particular de su Comissió de Convenis Col·lectius, viene atribuida por el art. 3.c) del Decret 245/2013, de 5 de noviembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, que incluye entre sus funciones la *“solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el art. 82.3 ET”*. El art. 11 de la misma norma prevé que *“la decisión que resuelva la discrepancia se puede adoptar en su seno o mediante la designación de un árbitro”*, opción que se ha elegido en el presente caso por designación del árbitro que suscribe. A su vez, el art. 12 de la citada norma limita el conocimiento de la Comissió de Convenis Col·lectius a los procedimientos que afecten solamente a centros de trabajo de la empresa situados en

Catalunya, lo que sucede en el presente caso, ya que la empresa posee un único centro de trabajo sito en Sabadell.

Se han seguido en el presente procedimiento los requisitos formales prescritos en los art. 14 y 19 del mencionado Decret 245/2013 y la solicitud se ha cumplimentado con aportación de la documentación prevista en su art. 15.

Segundo. Sobre el contenido del laudo arbitral.

El art. 20 del Decret 245/2013 establece que el laudo *“ha de ser motivado”* y *“se ha de pronunciar, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que dan lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo”*. Caso de no concurrir las causas, así lo declarará y no procederá la inaplicación. Si se aprecia la concurrencia de causas, el árbitro se pronunciará *“sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo que ha de valorar su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados”*, pudiendo *“aceptar la pretensión en sus propios términos o proponer la inaplicación de las condiciones de trabajo en diferente grado de intensidad”* y pronunciándose sobre la *“duración de la inaplicación de las condiciones de trabajo”*. El laudo se comunicará a la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals y será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

Es decir, que el pronunciamiento arbitral debe analizar y resolver las discrepancias surgidas en los procedimientos previos y referirse en primer lugar a la concurrencia o no de las causas alegadas, valorando a continuación la adecuación de la medida propuesta y decidiendo finalmente sobre la medida, su grado y su duración. Como se ha señalado, la medida propuesta consiste en la inaplicación de las condiciones de trabajo, en particular, los incrementos y diferencias salariales correspondientes a los ejercicios 2012 y 2013, previstos en el art. 52 del Convenio Colectivo general de trabajo de la Industria Textil y de la Confección. Subsidiariamente, se pretende por la empresa dejar sin efecto la previsión del art. 8 del mismo convenio colectivo que no permite compensar y

absorber las mejores condiciones salariales de los trabajadores (primas, pluses voluntarios, etc.) del incremento de las tablas del convenio.

Tercero. Sobre el periodo de consultas y el resto de procedimientos previos.

Antes, sin embargo, de analizar las causas alegadas y las posiciones de cada parte en el presente procedimiento, y aunque no esté expresamente previsto en el citado art. 20 del Decret 245/2013, es preciso constatar si el periodo previo de consultas se ha desarrollado correctamente. A este respecto, la Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 128/2013 de 19 de junio, que versa sobre procedimiento de impugnación de la Decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de 5-04-2013 (expediente 4/2013) considera que, de no realizarse tal examen de las posibles irregularidades producidas en el período de consultas y aplicarse literalmente los preceptos aludidos, se provocaría *“un vacío legal importante, puesto que la comisión o el árbitro no se pronunciarían sobre la vulneración de derechos fundamentales que se haya producido en el período de consultas, sobre la insuficiencia de información o sobre la exigencia de buena fe durante el período de consultas, limitándose a realizar un pronunciamiento sobre la cuestión de fondo, lo que no parece razonable”*. Al extremo de que *“nos veríamos obligados a anular la resolución de la Comisión, si es que se produjeron dichas vulneraciones, lo que constituiría una mala noticia para el funcionamiento de esta institución, cuyas resoluciones deben aspirar a cerrar definitivamente este tipo de controversias”*.

Pues bien, ha quedado constatado que el periodo de consultas se celebró en los plazos legalmente previstos y que las partes se comportaron con ánimo negociador y con el objetivo de encontrar un acuerdo, lo que se manifestó en la existencia de movimientos en sus posiciones y elaboración de contrapropuestas, con independencia de que el acuerdo final no pudiera alcanzarse.

El comité de empresa ha señalado, sin embargo, en su escrito de alegaciones, que la empresa no aportó toda la documentación solicitada, añadiendo que este hecho no constituye novedad, hasta el extremo que hubo de interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo y S. Social

contra la empresa por incumplimiento de las obligaciones de información del art. 64 ET. Consta copia de tal denuncia, de fecha 03.01.14, en la que se reclama una larga lista de información económica, de empleo, contratos de trabajo, subcontratación, horas extraordinarias, jornada y prevención de riesgos laborales, no entregada por la empresa, y en la que consta que el comité de empresa había solicitado tal información a la empresa en escritos de 25.09.13, 10.10.13 y 12.12.13. Con ocasión de la comparecencia de las partes ante el árbitro, éstas manifestaron que la ITSS había actuado recientemente y que parte de la información pendiente había sido entregada en presencia del inspector, quedando parte como requerida de entrega.

Más allá del reproche que pueda ser pertinente en relación con la actuación empresarial en cuanto a la información suministrada al comité de empresa, sobre cuya cuestión es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social quien tiene que actuar lo conveniente, lo cierto es que del examen de las actas del periodo de consultas, en particular de la de 04.10.13, se extrae que, de la documentación solicitada por el comité de empresa en tal trámite, sólo faltaba el balance de situación del primer semestre de 2013, pool bancario e IVA del mes de agosto y modelo 347. También consta que la empresa manifestó que el balance de patrimonio neto no podía confeccionarlo por no haber vencido el ejercicio y que en cuanto al modelo 347 no lo entregaba por ser confidencial, pero que lo podía mostrar. En el acto de la comparecencia, ambas partes coincidieron en que tal documento fue mostrado posteriormente. De todo ello se desprende que, a lo largo del periodo de consultas, la documentación finalmente aportada por la empresa fue suficiente y que el comité de empresa dispuso de toda la relevante para la negociación, aunque hubiera deseado otra complementaria, pero no esencial. En conclusión, ha de estimarse que el transcurso del periodo de consultas se realizó correctamente.

El art. 82.3 ET prescribe que *“En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico”*. Pues

bien, a la vista del desacuerdo en el periodo de consultas, la empresa se dirigió a la Comisión Paritaria, sin obtener, como arriba queda descrito, un pronunciamiento, no ya en el plazo de siete días prescrito, sino que casi un mes después, ante la insistencia de la empresa, la Comisión derivó el asunto al TLC. Como se comprueba de la lectura del precepto (“*podrá someter*”), el trámite ante la Comisión es potestativo, por lo que la solicitante no tuvo que esperar a su resolución, como así lo hizo, dirigiéndose al TLC.

El Tribunal Laboral de Catalunya es precisamente el órgano establecido mediante acuerdo interprofesional en el ámbito autonómico que corresponde, por lo que el trámite fue correcto. Ya se ha señalado que el TLC elaboró una propuesta de mediación que fue aceptada por el comité de empresa tras la consulta a los trabajadores y no lo fue por la empresa, por lo que continuó el desacuerdo, situación que dio lugar al presente procedimiento.

Cuarto. Causas alegadas por la empresa.

La empresa ha alegado para su solicitud causas exclusivamente económicas, que se describen en el punto 9 de su escrito de 31.01.14 que da inicio al presente procedimiento como “*la situación económica negativa, que se concreta en pérdidas acumuladas desde el año 2010 y además, la reducción continuada de la facturación, circunstancia que se produce sin excepción todos y cada uno de los últimos 6 trimestres previos a la apertura del periodo de consultas*” (el subrayado es de su texto).

De la documentación económica aportada por la empresa, que ha sido detallada más arriba, teniendo en cuenta que la correspondiente a 2009-2012 es definitiva y la correspondiente a 2013 es provisional (aportada a este procedimiento tras la comparecencia de las partes), se extraen las siguientes magnitudes relevantes:

- La cifra de ventas ha evolucionado de la siguiente forma:
5.882.403,91 euros en 2009; 5.999.442,75 euros en 2010 (incremento 2%); 6.057.749,06 euros en 2011 (incremento 1%); 5.136.671,83 euros en 2012 (descenso 15,2%); 4.804.115,09 euros en 2013 (descenso 6,4%).

- Los gastos de personal descienden progresivamente en el periodo considerado: 2.450.549,24 euros en 2009; 2.212.770,29 en 2010; 1.998.321,18 en 2011; 1.605.245,61 euros en 2012 y 1.519.778,48 euros en 2013.
- De los gastos de personal, los dedicados a indemnizaciones han sido, también descendentes, de: 254.840, 57 euros en 2009; 184.379,73 euros en 2010; 71.303,21 euros en 2011; 59.732,14 euros en 2012 y 60.296 euros en 2013.
- El resultado de explotación ha venido siendo negativo por valor de 452.922,31 euros en 2009; 1.044.894,18 euros en 2010; 270.499,39 en 2011; 166.759,18 euros en 2012 y 137.156,11 euros en 2013.
- Constan amortizaciones decrecientes por cuantía de 323.623,37 euros en 2009; 254.013,26 euros en 2010; 221.573,50 euros en 2011; 192.684,00 en 2012; 167.128,15 euros en 2013.
- Constan provisiones por cuantía de 38.457,49 euros en 2010; 64.796,25 euros en 2010; 84.389,99 euros en 2012 y 72.770,82 euros en 2013.
- Los resultados financieros han sido positivos en el periodo, por valor de 167.959,29 euros en 2009; 124.313,64 euros en 2010; 140.121,00 euros en 2011; 110.087,45 euros en 2012 y 97.085,62 euros para 2013.
- Los resultados antes de impuestos fueron negativos en todos los ejercicios, arrojando pérdidas de 284.963,02 euros en 2009; 920.580,54 euros en 2010; 130.378,39 euros en 2011, 56.671,73 euros en 2012 y 6.745,06 euros en 2013.
- Los resultados después de impuestos han sido negativos (pérdidas), aunque en menor medida: 199.474,11 euros en 2009; 687.107,61 euros en 2010; 98.256,01 euros en 2011; 53.784,94 euros en 2012 y 47.791,06 euros en 2013.
- El EBITDA (resultado de explotación neto de las dotaciones, de la amortización del inmovilizado y del deterioro y resultado de enajenaciones de inmovilizado) acumulado 2009 a 2102 asciende a 1.008.492,66 euros y si se tiene en cuenta hasta 30.06.13, a 1.023.058,76 euros.

La empresa ha evaluado el impacto económico de la medida solicitada en un total de 40.882,65 euros, incluyendo las cotizaciones

sociales. Si esta cantidad se incluyera, se incrementarían los gastos de explotación y las pérdidas antes de impuestos en la misma cantidad.

También se señala en la documentación aportada por la empresa que en el ejercicio 2012 y primer semestre de 2013 se ha producido una contracción de los ingresos trimestrales en relación con los correspondientes del año anterior, según el siguiente cuadro:

Variación positiva (negativa) de existencias de productos terminados y en curso de fabricación	138.220,16	(411.921,23)	511.161,26	(498.126,02)	(252.804,03)
Otros ingresos de explotación	150.371,81	128.516,81	175.856,68	137.846,10	30.349,87
Gastos de Personal	(2.450.349,24)	(2.212.770,29)	(1.998.321,18)	(1.605.248,61)	(805.918,84)
Sueldos y salarios	(1.686.082,71)	(1.634.079,62)	(1.547.414,64)	(1.210.928,29)	(640.532,45)
Indemnizaciones	(254.840,57)	(184.379,73)	(71.303,21)	(59.732,14)	(18.296,00)
Seguridad social a cargo de la Empresa	(446.659,87)	(392.725,11)	(371.735,56)	(326.923,66)	(143.771,77)
Otros gastos sociales	(62.966,09)	(1.585,83)	(7.867,70)	(7.661,52)	(3.318,62)
Servicios exteriores	(1.020.822,64)	(1.068.204,67)	(1.046.415,84)	(811.894,21)	(365.957,45)
Tributos	(31.614,77)	(31.013,03)	(30.104,85)	(30.798,24)	(16.879,74)
Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales	34.602,55	(38.457,49)	(64.796,25)	(84.389,99)	(24.000,00)
Otros resultados positivos (negativos)	-	3.130,02	392,96	(4.880,79)	55,60
Amortización del Inmovilizado	(323.623,37)	(254.013,26)	(221.573,50)	(192.684,00)	(84.000,00)
Deterioro y resultado por enajenaciones de Inmovilizado	-	-	61.000,00	4.311,73	11.000,00
RESULTADO NEGATIVO DE EXPLOTACIÓN	(482.922,31)	(1.044.694,18)	(270.499,39)	(166.759,18)	(87.564,10)
RESULTADO POSITIVO FINANCIERO	167.939,29	124.315,64	140.121,00	110.087,48	30.481,86
RESULTADO NEGATIVO ANTES DE IMPUESTOS	(314.983,02)	(920.378,54)	(130.378,39)	(56.671,70)	(57.082,24)
Impuesto sobre Sociedades	85.488,91	233.472,93	32.122,38	2.886,79	-
RESULTADO NEGATIVO DESPUÉS DE IMPUESTOS	(199.474,11)	(687.107,61)	(98.256,01)	(53.784,91)	(57.082,24)

Finalmente, señala y cuantifica la disminución entre 2009 y 2012 de los gastos bajo el epígrafe "Servicios exteriores", que incluyen arrendamientos (reducidos en 5,97%), conservación y mantenimiento (reducidos en 15,6%); energía y suministros (reducidos en 24,2%) y servicios bancarios (reducidos en 35,2%) y primas de seguros (reducidos en 30,3%). Sin embargo, los gastos en publicidad han crecido en 15,6%.

Quinto. Posición del comité de empresa en relación con la documentación económica aportada.

Por su parte, el comité de empresa realizó las siguientes observaciones respecto del soporte documental de las causas alegadas por la empresa:

- En su primer escrito de alegaciones, señaló que la documentación económica se cerraba a 30 de junio de 2013, por lo que no era actual, sino desfasada.

- b) En relación con las cuentas a esa fecha, se contabilizan inadecuadamente las provisiones de sueldos y salarios, por lo que resulta un exceso de gasto, por lo que no es cierto que la empresa presente pérdidas de 164.666 euros a 30.06.13.
- c) El EBITDA da resultado positivo a 30 de junio de 2013, cuantificado en el informe pericial aportado el 17.02.14 en 163.387,90 euros.
- d) En el mismo documento se resalta que la saneada situación financiera de la empresa hace que el ratio de liquidez de la empresa (tesorería en relación con pasivo corriente) se sitúe en un valor de 3,19 frente a un óptimo de entre 0,2 y 0,3. El ratio de solvencia (activo circulante en relación con pasivo circulante) se sitúa en 7,93 frente a valor normal de 2, lo que indica liquidez ociosa.
- e) Finalmente concluye que los costos de 40.882,65 euros que supondría la no inaplicación del convenio son perfectamente asumibles desde el punto de vista económico, financiero y patrimonial y advierte de que parte de esa cantidad, la correspondiente a los atrasos de 2012, corresponde abonarse en 2014.

Sexto. Sobre la determinación de existencia de la causa económica alegada.

Ya que la empresa mantiene, como se ha descrito en el fundamento Cuarto anterior, para justificar su solicitud la existencia de causas económicas, se acudirá a la forma en que el art. 83.2 ET define su existencia: *“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”*. Es decir, que, para apreciar tal causa, se habrán de tomar como referencia los resultados de la empresa, arrojando éstos una *“situación económica negativa”*. Este concepto jurídico indeterminado se precisa a continuación, mencionando a título de ejemplo, *“la existencia de pérdidas actuales o previstas”*, o *“la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios*

o ventas". Y en relación con el también concepto jurídico indeterminado referido a la *"persistencia en la disminución"*, aclara que se entenderá en todo caso que existe si *"durante dos trimestres consecutivos (...) es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior"*.

Pues bien, la empresa, a lo largo de los procedimientos previos y también en el presente ha venido basando la existencia de la situación económica negativa en los datos referidos a la evolución histórica de sus cuentas, es decir, en los periodos ya transcurridos (desde 2010 hasta 30.06.13 durante el periodo de consultas y hasta 31.12.14 en el presente procedimiento). Así, en lo referido a las pérdidas, se basa en la existencia de ellas desde 2010, pero no alega en ningún caso la existencia de previsión de que se puedan reproducir. Antes al contrario, se ha mostrado convencida de que pronto éstas dejarán de existir, como es de ver en el mensaje enviado al TLC el 23.01.14 en el que comunicaba su no aceptación de la propuesta mediadora *"ya que (la empresa) está segura de que habrá beneficios en los próximos dos años"*. También sostiene la empresa su solicitud, aunque no explícitamente en el mencionado escrito, pero sí en la documentación que adjunta, en particular, en el informe pericial más arriba mencionado, a causa de la disminución persistente de su cifra de ventas. Esta disminución tampoco la estima a futuro, ya que, como en el caso de los resultados, no presenta proyección ni previsión alguna, basando siempre su argumentación en los resultados habidos.

En consecuencia, a efectos de analizar los datos económicos aportados, habrá que decidir en primer lugar si se incorporan o no al análisis los correspondientes al segundo semestre de 2013, por más que los aportados sean provisionales. La empresa sostuvo inicialmente que bastaban los aportados en el periodo de consultas, por cuanto el presente procedimiento trae causa del desacuerdo en él producido entre las partes y es sobre tal desacuerdo sobre el que ha de darse el pronunciamiento arbitral. El comité de empresa sostuvo, por el contrario, que debería examinarse la situación actual, estando desfasados los datos en su día aportados en el periodo de consultas. La empresa, finalmente aportó los datos provisionales de cuenta de resultados a 31.12.13, por lo que parece más adecuado tenerlos en consideración en el presente análisis. Este criterio se refuerza por el hecho de que resuelve una de las controversias que han tenido lugar, como es la correcta contabilización de las provisiones

por pagas extraordinarias y salarios del mes vacacional de agosto, ya que los datos anuales se refieren a la totalidad de gasto realizado, obviando cualquier provisión por tal causa y superando la discusión entre las partes.

Así pues, partiendo de la totalidad de datos económicos aportados en el procedimiento, aunque con la cautela debida en relación con los provisionales, deberemos examinar la evolución de los resultados de la empresa. Se señalará en todo caso, que las cifras en sí no han sido discutidas, aunque sí su interpretación, a lo que se hará después referencia. A efectos del análisis destacaremos lo siguiente:

- La empresa ha arrojado pérdidas de 199.474,11 euros en 2009; 687.107,61 euros en 2010; 98.256,01 euros en 2011; 53.784,94 euros en 2012 y 47.791,06 euros en 2013. Salvo el pico de 2010, las pérdidas se han ido reduciendo paulatinamente entre 2011 y 2013.
- Los resultados de explotación han tenido una evolución semejante, siendo negativos por valor de 452.922,31 euros en 2009; 1.044.894,18 euros en 2010; 270.499,39 en 2011; 166.759,18 euros en 2012 y 137.156,11 euros en 2013.
- La cifra de negocios ha evolucionado de la siguiente forma: 5.882.403,91 euros en 2009; 5.999.442,75 euros en 2010 (incremento 2%); 6.057.749,06 euros en 2011 (incremento 1%); 5.136.671,83 euros en 2012 (descenso 15,2%); 4.804.115,09 euros en 2013 (descenso 6,4%). El descenso se ha producido en los dos últimos años.
- Los gastos de personal descienden progresivamente en el periodo considerado: 2.450.549,24 euros en 2009; 2.212.770,29 en 2010; 1.998.321,18 en 2011; 1.605.245,61 euros en 2012 y 1.519.778,48 euros en 2013.
- De los gastos de personal, los dedicados a indemnizaciones han sido, también descendentes, de: 254.840, 57 euros en 2009; 184.379,73 euros en 2010; 71.303,21 euros en 2011; 59.732,14 euros en 2012 y 60.296 euros en 2013. Responden a las acciones de reducción estructural de plantilla realizadas en el periodo
- Los resultados financieros han sido positivos en el periodo, por valor de 167.959,29 euros en 2009; 124.313,64 euros en 2010; 140.121,00 euros en 2011; 110.087,45 euros en 2012 y 97.085,62 euros para 2013. Responden a la saneada situación patrimonial de la empresa,

que no recurre a financiación ajena y que cuenta, según los últimos datos aportados (a 30.06.13) con inversiones financieras o créditos a su favor por valor de 2.373.919,20 euros.

- Las pérdidas mencionadas, en relación con la cifra de negocios, suponen el 3,39% en 2009; el 11,45% en 2010; el 1,62% en 2011; el 1,04% en 2012 y el 0,9% en 2013, claramente descendentes en los tres últimos años.
- La pérdidas de explotación, en relación con la cifra de negocios, sufren la siguiente evolución: 7,69% en 2009; 17,40% en 2010; 4,45% en 2011; 3,23% en 2012 y 2,8% en 2013, con la misma tendencia descendente en los tres últimos ejercicios.
- Los gastos de personal suponen, en relación con la facturación de la empresa un 41,65% en 2009; un 36,88% en 2010; un 32,98% en 2011; un 31,25% en 2012 y un 31,63% en 2013. Es decir, siguen un proceso siempre descendente que se estabiliza en 2013.

En relación con la evolución de los ingresos trimestrales, la empresa ha alegado (ver referencia anterior al informe pericial) que han disminuido en los dos últimos años en relación con los mismos trimestres del año anterior. Esto sucede si tomamos en cuenta los datos disponibles a 30.06.13. Pero si consideramos los aportados correspondientes al año 2013 completo, siempre con los datos aportados, encontramos que las ventas del segundo semestre de 2013 (trimestres tercero y cuarto) ascienden a las ventas totales del año menos las de los trimestres primero y segundo, es decir: 4.804.115,09 euros – 1.236.651,40 euros – 1.089.989,30 euros = 2.477.474,39 euros. Las ventas del segundo semestre de 2012 son la suma de la de los dos primeros trimestres, es decir, 989.854,63 euros + 1.357.374,33 euros = 2.347.228,96 euros. Luego en el conjunto del último semestre de 2013 se ha producido un incremento en la cifra de ventas de 130.245,43 euros con respecto al mismo periodo del año 2012. Ciertamente es que no se dispone del dato desagregado por trimestres para el año 2013, pero del resultado se desprende que, para alcanzar un resultado superior en el semestre, al menos en uno de los trimestres (si no en los dos) se ha tenido que producir un incremento respecto del mismo trimestre del año anterior.

Se ha producido también una discusión entre las partes en relación con el cálculo del EBITDA. Ciertamente no se trata de un asunto esencial, ya

que no es un indicador directamente relevante para nuestro análisis, aunque resulta útil para apreciar la capacidad de la empresa para generar beneficios considerando únicamente su actividad productiva. Señalaremos únicamente que la empresa refiere su cálculo al conjunto del periodo considerado, lo que arroja un resultado negativo acumulado de 2009 a 2102 de 1.008.492,66 euros y si se tiene en cuenta hasta 30.06.13, de 1.023.058,76 euros (no se olvide la determinante influencia negativa del ejercicio 2010). Sin embargo, el comité de empresa en su informe pericial refiere su cálculo al primer semestre de 2013 con los datos de que disponía en el periodo de consultas. La diferencia apreciada en ambos cálculos vuelve a residir en la consideración de las provisiones por salarios, discusión que se resuelve utilizando la cuenta referida al conjunto del año. Si se calcula, pues, para el conjunto del ejercicio, tendremos: EBITDA= resultado de explotación + provisiones + amortizaciones productivas, es decir: $-178.202,11 + 72.770,82 + 167.128,15 = 61.696,86$ euros. Este resultado positivo para el año 2013 no pone en cuestión que, como calcula la empresa, para el conjunto del periodo 2009-2013, sea negativo, aunque evidencia, junto al resto de los indicadores, la tendencia a la mejora de la explotación.

Así pues, con estos datos, puede concluirse que la empresa ha tenido pérdidas en los cinco últimos ejercicios, si bien descendentes en los últimos tres años. No puede concluirse, sin embargo, que la empresa prevea pérdidas en el futuro. Tampoco puede concluirse que se haya producido una disminución persistente de sus ingresos ordinarios o ventas, ya que esta disminución, al menos con los datos aportados por la empresa, pese a haber tenido lugar en los dos primeros trimestres de 2013, no se ha verificado en los dos últimos trimestres del año 2013 respecto de igual periodo del año 2012, periodo este último más actual que el anterior. En realidad, el conjunto de las magnitudes económicas de la empresa viene teniendo una acusada tendencia a la mejoría en los últimos tres años, atribuible al conjunto de medidas adoptadas en la empresa, entre ellas las laborales. Finalmente, es indiscutida por las partes la positiva situación patrimonial de la empresa.

La redacción del art. 82.3 permite afirmar que, cumplida la condición de la existencia de pérdidas actuales, como se ha comprobado que ocurre en _____ se da la concurrencia de causa económica exigida. Ciertamente es que hay otros indicadores que pueden ser positivos, pero basta

con la existencia de uno de los supuestos enumerados en el citado precepto para estimar tal concurrencia. Así lo tiene dicho el Tribunal Supremo, en Sentencia de 20.09.13, rec. 11/2013, FJ Décimo: *“Tal como está redactado el precepto reproducido (se refiere al art. 82.3 ET), los supuestos típicos de situación económica negativa, mencionados en el mismo por vía de ejemplo, se enuncian en la ley separados por la disyuntiva “o”, sin que se exija por tanto para apreciar las causas económicas contempladas la concurrencia conjunta de pérdidas y de disminución persistente de ingresos o ventas”*.

Séptimo. Sobre las condiciones de trabajo que la empresa solicita inaplicar.

La empresa, como ha quedado dicho, pretende dejar sin efecto los incrementos y diferencias salariales correspondientes a los ejercicios 2012 y 2013 previstos en el art. 52 del Convenio Colectivo general de trabajo de la Industria Textil y de la Confección que es de aplicación en la empresa. Subsidiariamente, pretende dejar sin efecto el art. 8 del mismo convenio colectivo que no permite compensar y absorber las mejores condiciones salariales de los trabajadores (primas, pluses voluntarios, etc.) del incremento de las tablas del convenio.

Examinemos en primer lugar el contenido de los artículos del convenio concernidos. Así, el artículo 52 del Convenio Colectivo se refiere a las tablas salariales de la siguiente forma:

“1. Las retribuciones son las que constan en el Convenio anexo de cada sector. La suma del salario base, complemento Convenio, en su caso, complemento personal nomenclátor y el porcentaje de equiparación salarial del nuevo nomenclátor en la parte cuya aplicación proceda, servirá de base para el cálculo de la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la participación en beneficios o en cualquier otro concepto que tuviese como referencia el salario para actividad normal, sin perjuicio de lo estipulado sobre esta materia en los distintos anexos sub-sectoriales.

2. Año 2011. Con efectos del 31.12.2011, las tablas salariales y el salario mínimo intertextil del año 2010 se incrementarán en un 0,8%. Estas tablas no tendrán efectos retroactivos sobre dicho año.

3. Año 2012. Con efectos 1.1.2012, las tablas salariales y el salario mínimo intertextil del año 2011 se incrementarán en un 0,5%, más un 0,19% en concepto de revisión salarial.

4. Año 2013. Con efectos 1.1.2013, las tablas salariales y el salario mínimo intertextil del año 2012 se incrementarán en un 0,6%.

Revisión salarial. Para el año 2013, se realizara la revisión del IPC en los mismos términos pactados en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmado en Madrid el 25 de enero de 2012 (BOE del 6.2.2012) entre la CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. En tal sentido, se utilizará como referente el IPC más reducido de entre los que certifique el INE y la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro para el año 2013. El porcentaje de revisión se fijará en la diferencia entre el IPC utilizado y el 2% (objetivo de inflación del Banco Central Europeo). Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles, sin que el porcentaje resultante pueda ser superior al 0,5%, tasa máxima a aplicar en la revisión, en cualquier caso. La revisión salarial tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2013.

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, las partes se emplazan para establecer el porcentaje de revisión correspondiente a 2013 en los quince días siguientes a la publicación de los índices mencionados.

5. Todas las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo, deberán hacer efectivos los atrasos derivados de la aplicación de las Tablas Salariales de todos y cada uno de los Anexos correspondientes al año 2012, con efectos de primero de enero de dicho año, antes del 31 de diciembre de 2014. El pago posterior a la citada fecha devengará el diez por ciento de recargo por mora anual que regula la legislación vigente.

6. *Todas las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo, deberán hacer efectivos los atrasos derivados de la aplicación de las Tablas Salariales de todos y cada uno de los Anexos correspondientes al año 2013, con efectos de primero de enero de dicho año, antes del 30 de septiembre de 2013. El pago posterior a dicha fecha devengará el interés legal del dinero hasta los 20 días posteriores a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado, siempre que aquella sea posterior al 30 de septiembre de 2013. Transcurridos dichos 20 días se abonará el diez por ciento de recargo por mora anual, conforme a la legislación vigente”.*

Por su parte, el artículo 8 se refiere a la compensación y absorción de la forma siguiente:

“Compensación: Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes. Se considerarán excluidas de la compensación establecida en el párrafo anterior las materias que se indican en cada anexo sectorial. Asimismo quedan excluidos de compensación, por cualquier otro concepto, los incrementos retributivos que resulten de aplicar a las tablas salariales del Convenio y salario mínimo intertextil los porcentajes señalados en el artículo 52 salvo en las cantidades que pudieran haberse abonado a cuenta de dichos incrementos en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual”.

Por su parte, el convenio colectivo también contiene previsiones en sus art. 4 y 5 en relación con vigencia y retroactividad. Así, el artículo 4 prescribe que *“El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, es decir, el 5 de junio de dos mil trece y mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 2013, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias”.* Y el artículo 5, que *“La aplicación del salario mínimo intertextil*

y de las tablas salariales pactadas en el presente Convenio para 2012 se retrotraerá al primero de enero de 2.012. El salario mínimo intertextil y las tablas salariales de 2013 se retrotraerán al primero de enero de 2013”.

La solicitud, pues, de la empresa, tiene cabida en la previsión del art. 82.3 ET, ya que entre las materias objeto de inaplicación tasadas en su segundo párrafo, se halla, con la letra d), el “*sistema de remuneración y cuantía salarial*”, pretendiendo la empresa inaplicar previsiones convencionales relativas a la *cuantía salarial*. En concreto, pretende la no aplicación del incremento total previsto para 2012, que se eleva a 0,50% + 0,19%= 0,69% sobre las tablas salariales de 2011 e igualmente del incremento previsto para 2013, que se eleva a 0,60% sobre las tablas salariales de 2012. La propia empresa ha evaluado el importe total de la inaplicación en un total de 40.882,65 euros, incluyendo las cotizaciones sociales. En cuanto a la duración de la medida, solicita que se extienda hasta la finalización del convenio, es decir, hasta 31.12.13.

Una vez constatado que la solicitud de la empresa encaja en los supuestos legalmente previstos para el presente procedimiento, se examinará su “*adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados*”, según la previsión del ya mencionado art. 20 del Decret 245/2013. O, en los términos recogidos en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 20.01.13, proc. /2012, de impugnación de Decisión 14/2012 de la CCNCC, FJ Cuarto, en el laudo habrá de comprobarse “*si concurren las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la medida propuesta por la empresa*”. Como se afirma también más tarde en el FJ Quinto de la misma sentencia (razonamiento reiterado en Sentencia posterior del mismo órgano, de 19.06.13, en su FJ Tercero), contrariamente al primero de los pronunciamientos que han de realizarse, el relativo a la concurrencia de causas alegadas, “*propio de un arbitraje jurídico, puesto que tendrá que constatarse si se dan los requisitos exigidos por el art. 82.3 ET*”, el segundo pronunciamiento, relativo a las “*conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, es más identificable con el laudo de equidad, en el que la Comisión y/o el árbitro deben tener un margen más elevado de autonomía, porque si no fuera así, las decisiones y laudos no serían propiamente decisorias, puesto que se condicionarían esencialmente a la intervención jurisdiccional posterior*”.

Octavo. Sobre el periodo de inaplicación solicitado.

Sin embargo, se revela necesario, antes de entrar en este análisis, resolver una cuestión suscitada por el comité de empresa, ya que, habiendo solicitado la empresa la inaplicación de los incrementos salariales con duración hasta 31.12.13, no lo hace para un periodo futuro a contar desde la decisión arbitral, sino para un periodo ya vencido y, por tanto, de forma retroactiva.

Este supuesto ha sido repetidamente objeto de análisis y pronunciamiento por parte de diversas Decisiones (de 24.05.13, expte 2013; de 28.06.13, expte. /2013; de 08.07.13, expte. /2013; 01.08.13, expte. 13/2013) y laudos arbitrales (de 31.07.13, expte. /2013; de 10.10.13, expte 2013; de 05.12.13, expte /13 y de 10.02.14, expte. 1/14) de la CCNCC, con razonamiento que se seguirá y que comparte el árbitro que suscribe, y cuya conclusión no es otra que la imposibilidad de inaplicar obligaciones retributivas con efecto retroactivo, es decir, desde una fecha anterior a la del pronunciamiento arbitral, en tanto que no es posible disponer sobre los salarios ya devengados. La inaplicación salarial se establece para el futuro y no puede afectar a derechos consolidados por corresponder a periodos en los que los servicios ya se prestaron, con independencia del momento de abono de los atrasos debidos.

La apoyatura legal y jurisprudencial para alcanzar esta conclusión parte de la distinción realizada, en relación con la garantía de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales del art., 9.3 CE, por el Tribunal Constitucional en sus Sentencias 43/1982 y 6/1983, entre tres grados de retroactividad: grado máximo, en caso de *“aplicación retroactiva de una norma a una relación jurídica básica y a sus efectos”*; grado medio, *“que incide sobre efectos jurídicos ya producidos y todavía no agotados o consumados de las situaciones anteriores que perviven tras el cambio legislativo”* y grado mínimo, sólo con *“efectos para el futuro”*. También distingue el TC (STC 197/1992) entre *“una retroactividad “auténtica”, donde la prohibición de retroactividad operaría plenamente y sólo cualificadas excepciones podrían oponerse a tal principio, y otra irretroactividad “impropia”, donde la licitud o ilicitud de la medida*

retroactiva dependería de una ponderación de bienes que tuviese en cuenta ciertamente la seguridad jurídica, pero también las circunstancias del supuesto, el grado de retroactividad de la norma cuestionada, etc...; habría retroactividad auténtica cuando se pretendiesen anular efectos jurídicos a situaciones de hecho producidas con anterioridad a la Ley y ya consumadas, mientras existiría una retroactividad impropia, cuando se afectasen situaciones jurídicas actuales y aún no concluidas". Pues bien, determina el Tribunal que el art. 9.3 CE no permite la retroactividad máxima o auténtica, relativa a derechos ya consolidados, asumidos e integrados en el patrimonio del sujeto (STC 27/1981), lo que no sucedería con los pendientes, futuros, condicionados o expectativas (STC 129/1987 y 70/1988) que caracterizan la retroactividad mínima y debiendo, finalmente, examinarse caso a caso los de retroactividad media .

Pues bien, los derechos retributivos de los trabajadores han sido considerados por el propio TC como afectados por la irretroactividad al integrarlos en la categoría máxima o auténtica, incluso ante normas cuya finalidad es la contención del gasto público (STC 330/2005 de 15 de diciembre y Auto 162/2012 de 13 de septiembre), al reconocer, *sensu contrario*, que si los derechos económicos se hallan incorporados al patrimonio de los trabajadores por corresponder a mensualidades en las que se ha prestado el servicio, están protegidos contra la retroactividad. O, como afirma la sentencia del mismo tribunal de 19 de noviembre de 1992, *"la prohibición de retroactividad operaria plenamente, y sólo exigencias cualificadas del bien común podrían imponerse excepcionalmente a tal principio"*. Por su parte, la Audiencia Nacional precisa este criterio, en sentencias como la SAN 107/2013 de 29 de mayo: *"El derecho del trabajo es un derecho constitucional, consagrado en el art. 35 de la Constitución, que vincula a todos los poderes públicos (art. 53.1 CE) y despliega el derecho de los trabajadores en la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 4.2.f ET, a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente convenida. - Dicho derecho se constituye en un derecho inalienable de los trabajadores, cuyo incumplimiento continuado les legitima para reclamar la extinción justificada del contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 50.1.b ET. Como anticipamos más arriba, los trabajadores de la empresa, que prestaron servicios desde el 1-01 al 31-12-2012, tenían derecho a percibir sus retribuciones conforme a lo pactado en los acuerdos de 22-03 y 16-03-2012, de*

conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 ET , en relación con el art. 1258 CC , porque ese era el precio pactado para su trabajo en ese período, tratándose, por tanto, de un derecho plenamente consolidado a 31-12-2012” O la SAN 169/2013 de 25.09.13: “Esta Sala tiene al respecto un criterio fijado, entre otras, en su SAN de 29 de mayo de 2013 (Rec.130/2013). En concreto, hemos razonado que el trabajador tiene derecho a la "percepción puntual de la remuneración pactada o convenida" y, por lo tanto, los trabajadores tienen el derecho a percibir el salario pactado para su trabajo "en ese periodo", pues carece de base legal "que la reducción salarial se retrotraiga contra el precio de trabajos ya realizados, porque dichas retribuciones estaban perfectamente consolidadas al momento de la retroacción, tratándose, por consiguiente, de manifestaciones de retroactividad máxima, que no están amparadas por el art 9.3 CE ". Y ello incluso aunque concurriesen causas económicas, tal y como hemos puesto de manifiesto en nuestra SAN de 20 de febrero de 2013 (Rec. 357/2012)”.

Y, en relación con la posible aplicación de criterios de excepcionalidad referidos al bien común o el interés general, la SAN 16/2013, de 01.03.13 excluye el caso de la percepción de los salarios devengados, incluso si tal medida obedece a políticas de contracción fiscal: “Nótese que, admitiendo con carácter general la posible retroactividad de las normas tributarias porque no restringen derechos individuales, sin embargo el Tribunal pasa el interés general y el bien común por el fino tamiz de la seguridad jurídica. Si tenemos en cuenta que en nuestro caso la regla general debe ser la irretroactividad de la norma, puesto que si restringe derechos individuales, parece lógico que el tamiz de la seguridad jurídica se vuelva mucho más fino aún. A nuestro entender, la reducción del déficit público puede justificar muchas cosas, pero no reúne la nota de cualificación absolutamente excepcional que sería necesaria para sacrificar el principio constitucional de seguridad jurídica que sustenta la irretroactividad, en aras del bien común. Es justamente el interés general lo que se ataca cuando se niega, a quienes ya han prestado sus servicios, el derecho a percibir el salario correspondiente. Piénsese que ni siquiera ante un contrato de trabajo que se declarara nulo, cabría negar al trabajador la remuneración pertinente por el trabajo ya prestado (art. 9.2 del Estatuto de los Trabajadores). El bien común que justifica el sacrificio de la irretroactividad -sustentada, como decimos, en la seguridad jurídica-

, ha de tender a identificarse con los grandes valores que cohesionan a la sociedad, puesto que debe confrontarse con valores de igual talla”.

En conclusión, los trabajadores no pueden ser despojados de sus derechos salariales ya devengados mediante ninguna disposición de carácter retroactivo (incluida entre éstas la decisión o laudo arbitral), por lo que, habiendo la empresa solicitado la inaplicación de los incrementos retributivos correspondientes a los ejercicios 2012 y 2013, periodo ya transcurrido en el momento de la resolución arbitral, su admisión supondría la vulneración de su derecho, al traer la decisión o laudo arbitral como consecuencia una reducción retroactiva de sus salarios, lo que conculcaría el art. 9.3 CE.

La representación de la empresa ha alegado que el momento del devengo de los incrementos salariales y, por tanto de su ingreso en la esfera jurídica de los trabajadores no se ha producido en realidad hasta la publicación del convenio colectivo, el 23.12.13, y que, incluso, el compromiso de abono de los atrasos del año 2012 se difiere a lo largo del año 2014. No se puede, sin embargo, compartir este criterio, como tiene dicho también la Audiencia Nacional en su sentencia 100/2013 de 23.05.13, con referencia de otros precedentes: *“Es evidente, pues, que el convenio respecto del que opera la inaplicación es el vigente en el momento de la misma, puesto que no cabe descolgarse de un instrumento que no existe. Lo que ocurre es que, a diferencia de lo sugerido por las demandantes, el convenio 2012-2014 no entró en vigor en la fecha de su publicación sino el 1-1-12, puesto que así lo establecieron las partes, en virtud del art. 86.1 ET. El que no se publicara hasta fechas muy posteriores no cambia esta conclusión, puesto que la publicidad no es un requisito constitutivo de la validez del convenio, “que deviene vinculante y obligatorio para los comprendidos en el mismo desde la fecha en que se acuerden las partes, como establecen el art.82.3 y 90.4 del ET , que puede ser muy anterior al momento de su publicación” (SAN 26-6-09, proc. 66/2009 , con cita de SSTSJ Andalucía 23-9-96, Cataluña 14-6-99)”* En nuestro caso, además, por si cupiera alguna duda, el art. 4 del convenio, como arriba se ha señalado, prescribe textualmente: *“El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, es decir, el 5 de junio de dos mil trece”*. Luego es indiscutible que los atrasos salariales derivados de los incrementos pactados obran en la esfera jurídica de los trabajadores desde

esa fecha, de la misma forma que después ha venido sucediendo mes a mes desde el momento de la firma hasta la finalización del año 2013, fecha, por cierto, de terminación de la vigencia del convenio. También es ilustrativa en este sentido la SAN 130/2013 de 29 de mayo, igualmente contundente: *“En materia de Derecho de Trabajo, como bien señala la doctrina científica, impera el principio general favorable a la irretroactividad de las normas, principio consagrado con carácter general para todo el ordenamiento jurídico en el artículo 2.3 del Código Civil (LEG 1889, 27), según el cual «las Leyes no tendrán efectos retroactivos si no dispusieren lo contrario», y, en todo caso, son expresamente irretroactivas las disposiciones sancionadoras y las no favorables o restrictivas de derechos individuales (artículo 9.3 de la Constitución [RCL 1978, 2836]). Ciertamente es que en las normas sectoriales (Convenios Colectivos) es frecuente el uso de la técnica de la retroactividad, caso de Convenios cuyos efectos se retrotraen a la iniciación de las negociaciones o a la del día de su entrada en vigor, pero con todo, es la retroactividad de grado mínimo la que suele aplicarse en el Derecho del Trabajo, es decir, aquella en que el nuevo Convenio se aplica sólo a efectos de la situación anterior que nazcan y se ejecuten después de estar vigente. Pero en el presente caso, por la empresa se pretende otorgar a la modificación introducida en el Convenio una retroactividad de grado máximo, porque se pretende aplicar la modificación operada a situaciones anteriores y a todos sus efectos, incluso los nacidos y ejecutados con anterioridad a la entrada en vigor de la modificación del nuevo Convenio, lo que resulta inaceptable, por cuanto la modificación no puede alcanzar a situaciones y tener consecuencias futuras, derivadas de situaciones producidas con anterioridad”*

Ha alegado también la empresa que, en todo caso, la solicitud de descuelgue salarial sólo ha podido producirse a partir, como muy pronto, del momento del acuerdo (05.06.13) por lo que ha quedado demostrada su diligencia al comenzar el procedimiento con el periodo de consultas el 25.09.13. Ciertamente así ha sido, pero estos hechos no desvirtúan el criterio aquí seguido, pues no suponen, como se ha visto, *exigencia cualificada del bien común*, única situación excepcional contemplada por la jurisprudencia. Más bien responden a la frecuencia de largos procesos negociadores, que obligan a otorgar efectos retroactivos a los incrementos salariales (en nuestro caso, salvo para el año 2011, en que las tablas

quedaron congeladas) que, como se ha señalado más arriba, constituyen retroactividad mínima y, por tanto, permitida.

La empresa ha aportado también un acuerdo entre una empresa del sector y su comité tomado en fecha 24.01.14 en el que se pacta la congelación salarial con efecto retroactivo. No corresponde aquí entrar a valorar tal acuerdo, ni si ha sido alcanzado válidamente por las partes. Sólo se señalará que no es posible tomarlo en consideración en un procedimiento como el presente, que no se sujeta a la autonomía de las partes, sino que, contrariamente, ha de decidir sobre los desacuerdos planteados y en el que es obligado ajustarse a los criterios jurídicamente aplicables, que no son otros que los arriba expuestos.

En cuanto a la solicitud subsidiaria de inaplicación de la previsión del art. 8.2 del convenio colectivo en relación con la compensación y absorción, procede la misma conclusión obtenida para la petición principal, ya que ambas se solicitan textualmente para el mismo periodo (hasta 31.12.13).

Por todo lo que antecede, la solicitud presentada debe desestimarse, sin que quepa entrar en el análisis y valoración de los criterios de adecuación de la medida solicitada con la causa alegada y sus efectos para los trabajadores.

En virtud de lo anteriormente expuesto, el árbitro emite el siguiente

LAUDO

Procede DESESTIMAR la solicitud presentada por la empresa a la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya para *inaplicar los incrementos y las diferencias salariales correspondientes a los ejercicios 2012 y 2013 previstos en el art. 52 del Convenio Colectivo general de trabajo de la*

Industria Textil y de la Confección (firmado el 05.06.13 y publicado en el BOE de 23.12.13) e igualmente procede desestimar la solicitud presentada con carácter subsidiario para dejar sin efecto el art. 8 del mismo convenio colectivo por el que no (se) permite compensar y absorber las mejores condiciones salariales de los trabajadores (primas, pluses voluntarios, etc.) del incremento de las tablas del convenio, medidas ambas solicitadas hasta 31.12.13.

Este laudo arbitral, conforme a lo establecido en el art. 20.4 del Decret 245/2013, de 5 de noviembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, es vinculante e inmediatamente ejecutivo, teniendo, en virtud de lo dispuesto en el art. 82.3 ET, la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de la misma norma.

Se comunica el laudo arbitral a la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, según lo previsto en el art. 20.3 del mencionado Decret 245/2013, de 5 de noviembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

Barcelona, 7 de febrero de 2014.



El árbitro

Juan Ignacio Marín Arce