

LAUDO

D. JOSE LUIS GIL Y GIL Y D^a ANA ISABEL MORALES PARRA,
Árbitros designados por la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de
Castilla-La Mancha, a los efectos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los
Trabajadores (ET), **DICEN**

Que, en virtud del procedimiento legalmente establecido, en fecha trece de noviembre
de dos mil doce se nos ha dado traslado, por la Consejería de Empleo y Economía, de la
reclamación planteada por la empresa sobre la controversia surgida en el procedimiento de
DESCUELQUE DE CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS
EN MATERIA DE SISTEMA DE
REMUNERACION Y CUANTIA SALARIAL.

A la vista de la reclamación planteada, con la documentación que se acompaña y
demás actuaciones practicadas, se deducen como probados los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Por escrito de fecha 7 de agosto de 2012, D. _____,
como representante legal de la empresa _____, con CIF _____,
y en aplicación del artículo 82.3 d) del ET "Sistema de remuneración y cuantía
salarial", solicita que, por vía arbitral, se dicte un laudo, acordando el descuelgue del actual
Convenio Colectivo de aplicación (_____), bajo los siguientes criterios:

- Afectará a toda la plantilla en alta a la fecha de su implantación, así como personal temporal de nueva incorporación.
- Vigencia inmediata desde el 1 de julio de 2012 y mientras se prorrogue la actual adjudicación (_____).
- La duración de la medida, lo será hasta la expiración del presente convenio colectivo de empresa. Y dentro de dicho periodo, mientras persista la previsión de pérdidas al cierre del presente ejercicio o continúen las mismas hasta la expiración del presente Convenio Colectivo de Empresa.
- El decremento lo será del 10% sobre tablas vigentes en el año 2011, y sobre todos los conceptos retributivos del Convenio actual de aplicación. El complemento de

mejora de IT/AT (Artículo 22 y artículo 23 CC) se reducirá igualmente en un 10%. (Se adjunta Anexo de los Conceptos afectados (Artículo 30 del CC) e importes de aplicación conforme a la medida propuesta. -En base a Tablas Salariales 2011 vigentes al 1 de mayo del 2012 por ser firmado el nuevo convenio ese mismo mes, al desconocer las nuevas medidas que serían adoptadas por el Excelentísimo Ayuntamiento de _____, con efecto 1 de junio.

- Si durante la vigencia de la medida adoptada, se apreciase una mejoría de la situación económica, con entrada de la empresa en situación de beneficios, dará lugar a la revisión de su aplicación.
- Compromiso con la representación social de tener en todo caso reuniones mensuales informativas sobre el estado de situación. Y en particular a la fecha de finalización del presente ejercicio (2012). Aportando cuantos documentos se requiera por la representación de los trabajadores.
- Compromiso de la nueva adjudicataria UTE (_____), en las obligaciones y decisiones contraídas en la presente acta. Prorrogándose de forma automática, las medidas aquí propuestas, mientras persista la situación objeto del descuelgue.

SEGUNDO: Ha quedado acreditado que, en fecha 5 de junio, se iniciaron negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores, a fin de buscar soluciones ante la situación de inviabilidad que se encuentra la empresa, todo ello para recuperar su solvencia y propiciar la estabilidad y en mantenimiento del empleo. En fecha 28 junio, se tuvieron por iniciadas negociaciones en materia de descuelgue del convenio colectivo de empresa, conforme se acredita con las actas de las reuniones mantenidas con la representación de los trabajadores

Además de la empresa, han intervenido en dicha negociación los sindicatos UGT y CCOO, a través de sus representantes: D^a _____, D^a _____, D^a _____ y D^a _____.

Por la representación social se acredita mayoría suficiente conforme a los artículos 87 y siguientes del ET, conforme se acredita con el acta de elecciones sindicales y constitución del comité de empresa, acompañada como Doc. nº 31. Por parte de la empresa, se ha delegado la representación en D^a _____.

TERCERO: En fecha 3 de agosto, se celebró Acto de mediación ante el Jurado Arbitral de Castilla La Mancha, con resultado de NO ACUERDO. También se ofreció a las partes la posibilidad de acudir a un arbitraje del propio órgano, cosa que no aceptaron (doc. nº 34).

Finalmente, al no mediar acuerdo entre las partes en el procedimiento del artículo

82.3 ET, la empresa decidió someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha, que nombró a estos Árbitros para dirimir el objeto de la solicitud.

En la sustanciación de este procedimiento arbitral, se han observado las prescripciones legales. Los árbitros consideraron necesaria la convocatoria de las partes, que tuvo lugar el día 16 de noviembre.

Se dicta el presente laudo dentro del periodo pactado por ambas partes en el acto de la comparecencia, donde se acordó prorrogar el plazo de los veinticinco días que señala el artículo 82.3 del ET, hasta el día diecinueve de noviembre del año en curso, a las quince horas.

A los anteriores hechos, los Árbitros que suscriben entienden que son de aplicación los siguientes:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

El laudo resuelve una solicitud de inaplicación o descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo, al amparo de lo establecido en el artículo 82.3 ET, desarrollado, en el ámbito estatal, por el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. En Castilla-La Mancha, la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos no ha dictado una normativa específica para la tramitación del procedimiento que regula el artículo 82.3 ET.

En el derecho del trabajo español, los convenios colectivos estatutarios tienen naturaleza normativa y eficacia general o erga omnes. Por eso, el artículo 82.3 ET, párrafo primero, recalca 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”. Ahora bien: como excepción a la fuerza vinculante del convenio colectivo, y a la exigencia de respeto de lo pactado en la norma convencional, el artículo 82.3 ET, párrafo segundo y siguientes, prevé un procedimiento de inaplicación o descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo, para los casos en que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El precepto busca facilitar la reestructuración de las empresas, con vistas a superar una situación de dificultad económica, o a adaptar la empresa a los cambios sobrevenidos de carácter técnico, organizativo o productivo. A estos efectos, el artículo 82.3 ET regula cuatro fases sucesivas, a través de las cuales puede procederse a la inaplicación o descuelgue del convenio. Por orden, tales fases o instancias son: el acuerdo directo entre la empresa y la representación de los trabajadores; el

acuerdo en el seno de la comisión del convenio colectivo; la avenencia o laudo por medio de la mediación o arbitraje, a través de los sistemas autónomos de solución de conflictos y, en fin, como último recurso, la resolución por medio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto, con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad. En principio, se presentan como fases sucesivas, para el caso de que fracase la anterior; pero, en algunos casos, tienen carácter potestativo, de modo que los interesados pueden omitir alguna, y pasar directamente a la siguiente. Conviene advertir que cada una de las fases se pone en marcha exclusivamente por iniciativa de una de las partes que, en la práctica, será siempre la representación empresarial, por ser la interesada en que se produzca la inaplicación del convenio colectivo. Tal y como ha señalado la doctrina, existe una diferencia cualitativa entre las tres primeras fases y la última de ellas, que acaba siendo la decisiva. Las tres primeras se configuran sobre la premisa de que la inaplicación solo puede realizarse si existe un acuerdo directo o indirecto entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, sea internamente en el seno de la misma, sea a través de la comisión del convenio, o bien, en fin, porque las mismas alcanzan un acuerdo de avenencia en una mediación, o bien voluntariamente, a través del correspondiente compromiso expreso, acuerdan someterse a un compromiso arbitral. Por el contrario, la última de las fases tiene un diseño cualitativamente distinto: al final, el mecanismo desemboca en un procedimiento arbitral no pactado voluntariamente entre ambas partes, en el que la decisión final depende del criterio de los representantes de la administración pública en el seno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas o, como sucede en el caso que nos ocupa, del árbitro o árbitros que designen para dirimir la cuestión. Así pues, a esta última fase cabe calificarla como arbitraje obligatorio público, lo que, según una parte de la doctrina, suscita dudas de constitucionalidad, por su difícil conciliación con el mandato constitucional de reconocimiento de la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

En vez de adoptar la decisión en su propio seno, la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha decidió nombrar dos árbitros, tal y como permite el artículo 82.3 ET. Tal circunstancia añade una dificultad adicional a la resolución de la solicitud sobre inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, porque obliga a los dos árbitros a actuar mediante consenso, y hubiese podido hacer inviable el laudo, a falta de un criterio para dirimir las diferencias de opinión entre ambos. Conviene dejar constancia de este hecho. También debe subrayarse que la documentación se remitió de Toledo el día 13 de noviembre y llegó a Guadalajara el día 14 de noviembre, dos días antes de que expirase el plazo para dictar el laudo. Así las cosas, los árbitros decidieron convocar a las partes a una comparecencia, para escuchar sus alegaciones y aclarar algunos extremos. Según el artículo 24.1 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, “el árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto como haya recibido el encargo” y, “a tal efecto, podrá requerir la

comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria". El 15 de noviembre, haciendo uso de esa facultad, los árbitros convocaron a las partes a una comparecencia, a las 10,00 horas del día 16 de noviembre. En ese acto, y por acuerdo expreso, las partes decidieron prorrogar el plazo de 25 días que establece el artículo 82.3 ET hasta las 15,00 horas del lunes 19 de noviembre. De este modo, el laudo se dicta dentro de plazo.

Pues bien, el laudo afecta a las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo de la empresa [redacted] publicado en el B.O.P. de Guadalajara de [redacted] de [redacted], que entró en vigor el 1 de enero de 2012, y cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2012 (art. 2.1). De modo expreso, el artículo 82.3 ET permite "inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa". Cuando el objeto del descuelgue afecta a un convenio de sector, nos hallamos ante un descuelgue en el sentido estricto del término, porque una empresa inaplica un convenio de sector en cuyo ámbito de aplicación se halla incluida inicialmente. En realidad, cuando el objeto de descuelgue afecta a un convenio de empresa, como sucede en este caso, se produce un "autodescuelgue", porque la empresa inaplica el convenio que ha pactado ella misma. Asimismo, el laudo afecta a una de las materias que contempla el artículo 82.3 ET y, en concreto, al "sistema de remuneración y cuantía salarial" [art. 82.3, párrafo segundo, letra d)]. A lo largo de la negociación con los representantes de los trabajadores, la empresa ha planteado distintas posibilidades, que finalmente se concretaron en la solicitud de una reducción salarial del 10% (acta de 21 de junio de 2012).

Lo establecido en este laudo vincula a la [redacted] Con fecha 19 de julio de 2012, y efectos de 1 de septiembre de 2012, el Excelentísimo Ayuntamiento de [redacted] adjudicó definitivamente el Servicio de Ayuda a domicilio a la empresa [redacted]. Según consta en el acta de 12 de julio de 2012, la [redacted] "se adhiere y asume los compromisos y acciones adoptados por la actual [redacted], en aplicación del Art. 44 del ET, de cara a una futura adjudicación a la [redacted]". En cualquier caso, tanto el convenio colectivo de la empresa (art. 5), como el pliego de condiciones (apart. 17.3), preveían que, al término de la concesión de la contrata que tenía la empresa [redacted] UTE con el Ayuntamiento de [redacted], los trabajadores pasasen a la nueva contrata con todos los derechos adquiridos, desde el primer día, y respeto de la antigüedad, categoría y salario, por aplicarse el artículo 44 ET en materia de sucesión de empresa.

II

En primer lugar, el laudo debe pronunciarse "sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las

condiciones de trabajo previstas en el convenio” (art. 24.2 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre).

En este sentido, conviene recordar que el artículo 82.3 ET permite inaplicar los convenios colectivos de sector o de empresa, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En concreto, el precepto dispone:

“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.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

En el escrito de 30 de agosto de 2012, la empresa alega la concurrencia de causas económicas y, de forma adicional, productivas. Con respecto a la causa económica, el precepto menciona dos ejemplos en los que se produce un deterioro de la situación de la empresa: por un lado, la existencia de pérdidas actuales o previstas y, por otro, la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entiende 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. A la vista de lo establecido en el artículo 82.3 ET, no puede negarse la concurrencia de una causa económica en el caso que nos ocupa. La empresa alega la existencia de pérdidas de 72.226,96 euros en 2009, 18.149,82 euros en 2010 y 7.769,99 euros en 2011. La situación económica, que mejoró a principios de 2012, empezó a deteriorarse en junio de 2012, tras una drástica reducción del número de horas que encomienda el Ayuntamiento de

. En el acta de 2 de julio de 2012, la empresa informa que, en el mes de junio, la diferencia entre los ingresos y los gastos, arroja unas pérdidas de 17.068,63 euros. Las pérdidas son reales, han continuado en los meses de julio, agosto y septiembre y octubre, y se prevé que continúen en noviembre y diciembre de 2012. Según los cálculos de la empresa, la misma acumula unas pérdidas de 57.000 euros en los meses de enero a agosto, y perdió 19.000 euros en el mes de septiembre. Ambas partes reconocen la existencia de pérdidas, pero discrepan en cuanto al mejor modo de afrontar la causa económica. La representación de los

trabajadores cuestiona que, cinco días después de la firma del convenio, que se produjo el 28 de mayo de 2012, la empresa pretenda un descuelgue salarial, cuando alega que las pérdidas se han producido tres años consecutivos. Sea como fuere, también cabría entender que existe una causa productiva, al haberse producido un cambio en la demanda de los servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, motivado por el descenso brusco del número de horas que el Ayuntamiento de Guadalajara encarga a la empresa.

III

Una vez analizada la concurrencia de la causa, es necesario estudiar las peticiones que realiza la empresa, en relación a la procedencia del descuelgue salarial. Al respecto, el artículo 24.4 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, dispone: "Cuando aprecio la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo".

La empresa solicita una reducción del salario, en los siguientes términos: "El decremento lo será del 10% sobre tablas vigentes en el año 2011, y sobre todos los conceptos retributivos del Convenio actual de aplicación. El complemento de mejora de IT/AT (Artículo 22 y artículo 23 CC) se reducirá igualmente en un 10%. (Se adjunta Anexo de los Conceptos afectados (Artículo 30 del CC) e importes de aplicación conforme a la medida propuesta. -En base a Tablas Salariales 2011 vigentes al 1 de mayo del 2012 por ser firmado el nuevo convenio ese mismo mes, al desconocer las nuevas medidas que serían adoptadas por el Excelentísimo Ayuntamiento de _____, con efecto 1 de junio-. En definitiva, la empresa solicita que se congele el incremento salarial del 0,3 % para el año 2012, sobre las tablas salariales de 2011, pactado en el artículo 16.1 del convenio colectivo, y que, sobre las tablas salariales correspondientes al año 2011, se reduzcan un 10% todos los conceptos retributivos que integran el salario, y, asimismo, se reduzca un 10% el complemento de mejora de la incapacidad temporal y accidentes de trabajo.

En primer término, conviene reflexionar acerca de la imposibilidad de aplicar otras medidas, como la suspensión temporal de la actividad, y del modo en que la empresa justifica la petición de reducción del 10% del salario. Empezando por la primera de las cuestiones, cuya aplicación sugirió el órgano mediador del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, el 3 de agosto de 2012, la empresa alega que la suspensión temporal de actividad no permitiría ofrecer el servicio contratado. La disminución de horas contratadas, a partir del mes de junio, en torno a las 2.100 horas mensuales, sobre las 8.351 horas de media durante

los cinco primeros meses, se ha paliado con la reducción de la totalidad de la plantilla temporal en el mismo número de horas, para mantener el empleo de la plantilla fija. Las horas contratadas a dicha plantilla fija son 7.465 horas, y la media de horas prevista que van a realizarse en el segundo semestre, después de la caída de horas en junio, se sitúa en torno a las 6.200 horas. La diferencia resultante, de 1.265 horas, se aplica a sustituciones de vacaciones, incapacidad temporal y accidentes de trabajo u horas sindicales, realizadas en la actualidad por la plantilla fija. Siempre según la empresa, la actividad de este tipo de negocio se sustenta exclusivamente en la mano de obra, sin que intervengan otros factores, como los tiempos o métodos de producción. Aun así, la redacción actual del artículo 47.2 ET permitiría una reducción temporal de la jornada de entre un 10 y un 70%, posibilidad esta cuya procedencia deberían, en su caso, sopesar las partes interesadas.

Según se desprende del "Informe técnico basado en causas productivas considerando los cambios en la demanda del servicio de ayuda a domicilio del Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara prestado por la " (doc. 23), la empresa cuantifica la necesidad de reducir el 10% del salario del siguiente modo: Como los costes salariales son de 1.223.957,18 euros, una reducción del 10% del salario a toda la plantilla supondría un ahorro de 122.396,00 euros. Las pérdidas que preveía la empresa eran de 96.595,63 euros. Pues bien, de concederse la pretensión en todo su alcance, la empresa trasladaría a los trabajadores todo el riesgo de empresa., e incluso obtendría una ventaja, porque el ahorro de 122.396,00 euros es superior a los 96.595,63 euros de pérdidas previstas. El contrato de trabajo se transformaría en un contrato de sociedad, y desaparecería una de las acepciones de la ajenidad, la ajenidad en los riesgos, que la doctrina usa a veces para establecer las notas del contrato de trabajo y, por ende, el ámbito de aplicación de las normas laborales. Por otro lado, debe tenerse en cuenta que los salarios de los trabajadores no son elevados, y tienen una cuantía inferior a la que fija el convenio colectivo de sector, el VI convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, BOE de 18 de mayo de 2012). Así las cosas, debe buscarse una solución equitativa, que trate de preservar los intereses en conflicto: el de la supervivencia y viabilidad de la empresa, que protege el principio constitucional de la libertad de empresa (art. 38 CE) y el derecho de los trabajadores a la estabilidad en el empleo y a un salario suficiente (art. 35.1 ET), en la cuantía fijada en el convenio colectivo firmado por la propia empresa y los representantes de los trabajadores, como fruto del ejercicio del derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE). Los árbitros consideran que el laudo que dictan tiene un carácter excepcional, y que corresponde a las partes, en primera instancia, la búsqueda de un equilibrio adecuado de esos intereses en conflicto. Por eso, acuerdan conceder una reducción del 5% en el salario, en todos los conceptos, según las tablas de 2011, así como en los complementos de incapacidad temporal y accidentes de trabajo.

Según la solicitud de la empresa, la medida “afectará a toda la plantilla en alta a la fecha de su implantación, así como personal temporal de nueva incorporación”. Procede acceder a esa petición. El convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia erga omnes. Durante todo el tiempo de su vigencia, obliga a la empresa y a los trabajadores comprendidos en su ámbito funcional, de acuerdo con lo establecido en los artículos 82, 83.1 y 84 ET. En este sentido, el artículo 1 del convenio dispone que “el presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los trabajadores y las trabajadoras (en adelante los trabajadores) de la empresa”. Por eso, la medida acordada de descuelgue salarial afecta igualmente a toda la plantilla, desde que se acuerde la misma. La empresa solicitó que el descuelgue salarial afectase a todos los trabajadores, y no hay ninguna causa objetiva y razonable que justifique la ruptura del principio de igualdad en la aplicación del convenio colectivo como norma profesional.

Pide la empresa que la medida tenga una “vigencia inmediata desde el 1 de julio de 2012, y mientras se prorrogue la actual adjudicación ()”. No puede atenderse a la pretensión de la empresa, consistente en que la medida de descuelgue salarial sea de aplicación a partir del 1 de julio de 2012. El laudo solo puede producir sus efectos a partir del momento en que se acuerde la licitud de la pretensión de la empresa. El trabajador tiene derecho a la liquidación y pago del salario, que habrá de hacerse puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos, o conforme a los usos y costumbres; el periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no puede exceder de un mes (art. 29.1 ET). Mientras se ha tramitado el procedimiento de inaplicación o descuelgue, las condiciones de trabajo de los trabajadores se han regido por el convenio colectivo de empresa, todavía no modificado. Los trabajadores tienen derecho a que la empresa abone las cuantías pactadas en la norma convencional, cuya modificación no se ha producido aún. Por eso, cuando el trabajador recibió la cuantía del salario y el empresario la entregó, en los términos pactados, no estaba sino dándose cumplimiento a una norma profesional acordada por ambas partes. Otorgar ahora un carácter retroactivo al pronunciamiento, distorsionaría la lógica sobre la que se fundamenta la negociación colectiva y atentaría contra el principio de seguridad jurídica, que protege el artículo 9.3 CE. La modificación solo puede producir sus efectos a partir del momento en que se acuerda su procedencia, que no es otro que la fecha en que se dicta el laudo arbitral que acoge, en parte, la pretensión de la empresa. El laudo arbitral modifica una norma jurídica, de origen profesional. Por restringir derechos individuales, no puede establecer unos efectos de carácter retroactivo (arts. 9.3 CE y 2.3 del CC).

En fin, la empresa solicita que “la duración de la medida, lo será hasta la expiración del presente convenio colectivo de empresa. Y dentro de dicho periodo, mientras persista la previsión de pérdidas al cierre del presente convenio o continúen las mismas hasta la expiración del presente Convenio Colectivo de Empresa”. El ámbito temporal del convenio

expira el día 31 de diciembre de 2012. La duración de la medida que establece el laudo se mantendrá mientras el convenio esté vigente, o en situación de prórroga o ultraactividad, según lo dispuesto en el artículo 86 ET y en el artículo 2 del propio convenio. Los árbitros recuerdan que, en la solicitud, la empresa se compromete a revisar la aplicación de la medida adoptada, si durante la vigencia de la misma se apreciase una mejoría de la situación económica, con entrada de la empresa en situación de beneficios. También se compromete con la representación de los trabajadores a tener, en todo caso, reuniones mensuales informativas sobre el estado de la situación y, en particular, a la fecha de finalización del presente ejercicio (2012), y a aportar cuantos documentos requiera la representación de los trabajadores.

El presente laudo es vinculante e inmediatamente ejecutivo, tal y como señala el artículo 24.6 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

En consecuencia, atendiendo a las razones expuestas y acudiendo a cuantos medios de prueba se han estimado convenientes para el mejor discernimiento de la solicitud planteada, y valorando cada uno de los extremos sometidos a su consideración, estos Árbitros dictan la siguiente:

DECISION ARBITRAL

Procede estimar, en parte, la solicitud de la empresa, y fijar una reducción del 5% en todos los conceptos retributivos que integran el salario, según las tablas salariales de 2011, y, asimismo, una reducción de un 5% en el complemento de mejora de la incapacidad temporal y accidentes de trabajo. La decisión afectará a toda la plantilla, a partir de este momento, sin producir efectos retroactivos desde julio de 2012, y se mantendrá mientras el convenio esté vigente, o en situación de prórroga o ultraactividad. El presente laudo es vinculante e inmediatamente ejecutivo.

El presente laudo se comunicará a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha, que lo notificará a las partes interesadas, a las cuales se advierte que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91.2 ET, pueden formular demanda contra el presente laudo arbitral ante el Juzgado de lo Social de Guadalajara.

Y, para que surta los efectos oportunos, así lo manifestamos en Guadalajara a diecinueve de noviembre de dos mil doce.

(Arbitro)

(Arbitro)