

En Madrid, a 31 de julio de 2013, Alfredo Montoya Melgar, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, actuando como Árbitro designado por la Comisión Nacional de Convenios Colectivos en su reunión de 16 de julio de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 23 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, para la resolución de la discrepancia sobre el procedimiento de inaplicación de convenio colectivo promovido por la Empresa .XXXXX (Expdte. 16/2013), ha dictado el siguiente Laudo Arbitral.

ANTECEDENTES

I. El día 4 de julio de 2013 tuvo entrada en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos escrito presentado por D. XXXXXXXXXXXXXXXX, en nombre y representación de la Empresa XXXXXXXXXXXX, conforme acredita mediante la copia de escritura de poder. En dicho escrito solicita se autorice la inaplicación, con efectos de 1 de julio de 2013, de las tablas salariales para los años 2013 y 2014, durante la vigencia del convenio en ultraactividad, mediante la reducción del 10 por 100 en cómputo anual de todas las partidas salariales y extrasalariales.

II. La empresa XXXXXXXXXXXX. tiene por objeto social la promoción, difusión, comercialización, recogida, tratamiento, clasificación, franqueo, almacenamiento, transporte tanto por carretera como naval y aéreo, distribución y entrega de bienes e información, impresos, envíos, etc. Según los datos aportados por la Empresa, la plantilla de ésta consta de 2.569 trabajadores distribuidos en centros de trabajo correspondientes a varias Comunidades autónomas.

III. En el presente expediente obran los siguientes documentos:

- Texto del III Convenio Colectivo de la Empresa XXXXXXXXXXXX y del Acuerdo de modificación del mismo.
- Escritura de otorgamiento de poderes de representación.
- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores.
- Acta de constitución del Comité Intercentros de la Empresa.
- Cuenta de resultados comparativa 2012-2013.
- Cuentas consolidadas y auditadas (ejercicios 2010 y 2011).

- Cuentas provisionales a 30 de junio de 2013.
- Memoria explicativa de las causas justificativas de la reducción salarial de la Empresa . XXXXXXXX
- Informes sobre la situación de XXXXXXXX elaborados por la Auditora XXXXXXX XXX . XXXX
- Escritos de comunicación de apertura del período de consultas dirigidos por la Empresa al Presidente y Secretario del Comité Intercentros, a la Sección Sindical CGT, a la Sección Sindical CCOO y a la Sección Sindical USO.
- Actas y acta final de las reuniones mantenidas entre XXXXXXXXXXXX y la representación de los trabajadores durante el período de consultas sobre inaplicación del convenio.
- Acta de la reunión mantenida en la sede de la Inspección de Trabajo entre XXXXXXXX y el Comité Intercentros.
- Declaración de inaplicación del procedimiento de solución extrajudicial de conflictos previsto en el convenio colectivo.
- Acuerdo de nombramiento como mediadores de dos Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- Acta de la reunión de la Comisión paritaria del Convenio Colectivo de XXXXXXXXXXXX.
- Decisión de la CCNCC de 28 de septiembre de 2012, declarando la improcedencia de la inaplicación del Convenio de XXXXXXXXXXXX, y Sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de enero de 2013, declarando dicha decisión ajustada a Derecho.
- Decisión de la CCNCC de 9 de enero de 2013, resolviendo favorablemente solicitud de inaplicación del Convenio de XXXXXXXX respecto del incremento salarial previsto para 2013.
- Informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC.

IV. Con fecha de 10 de julio de 2013, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos requirió a la Empresa solicitante para que completara la documentación presentada, en los términos que constan en el expediente.

V. En la misma fecha formuló su escrito de respuesta la Empresa, según obra también en el expediente, acompañando los siguientes documentos:

- Escrito en el que informa a la CCNCC que no se han aprobado y firmado las cuentas e informe de gestión correspondientes al ejercicio 2012, por lo que aportan certificación de la auditora XXXXXXXXXXXX, acreditativa del estado de cuentas del 2012 presentadas en la solicitud inicial.

- Declaración de que las partes acordaron sustituir el procedimiento previsto en el acuerdo interprofesional sobre solución de discrepancias (artículo 7 del Convenio) por el procedimiento de mediación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Liquidaciones del Impuesto sobre el Valor Añadido (ejercicios 2011 y 2012 y año en curso).

-Tablas salariales de 2012 y 2013.

-Evaluación del ahorro pretendido por el procedimiento instado.

V. Con fecha de 12 de julio de 2013, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos comunicó al Comité Intercentros de la Empresa el inicio del procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de la empresa, instándole a que efectuara la alegaciones que considerara oportunas.

VI. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acordó, en su reunión del día 16 de julio de 2013, designar a quien suscribe Árbitro para resolver la discrepancia sobre el procedimiento de inaplicación del convenio colectivo de referencia, de conformidad con lo previsto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y art. 23 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. La Empresa XXXXXXXXXX ha promovido un procedimiento de inaplicación de condiciones laborales establecidas en el III Convenio Colectivo de la empresa para los años 2011-2012, prorrogado y modificado por Acuerdo suscrito el 23 de abril de 2012 entre el Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa (Res. DGE de 30 de mayo de 2012).

II. La pretensión de la Empresa solicitante se enmarca en las previsiones del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, redactado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Dicho precepto regula el procedimiento de inaplicación o “descuelgue” de condiciones laborales, a través del cual la empresa y los representantes de los trabajadores pueden adoptar acuerdos negociados en los correspondientes períodos de consultas, cuyo desarrollo se rige por el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, mediante los cuales dejen de aplicarse determinadas condiciones de trabajo, que la propia norma enumera.

La adopción de dichos acuerdos está condicionada a la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuyo alcance determina también el art. 82.3. Según este mismo precepto, los referidos acuerdos deben determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. Si no se alcanzara acuerdo en el período de consultas, y según dispone el

mismo art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Consultiva del convenio o a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales, y en defecto de ambos, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando, como es el caso, el conflicto afecte al territorio de más de una Comunidad autónoma; Comisión que podrá decidir “en su seno o por un árbitro designado al efecto”.

III. Con fecha de 4 de junio de 2013, la Empresa XXXXXXXXXX comunicó a las representaciones unitaria y sindicales de sus trabajadores (respectivamente, Comité intercentros y secciones sindicales de CGT, CCOO y USO) la iniciación del período de consultas, con la finalidad de negociar un “procedimiento de reducción salarial” e inaplicación del convenio. En concreto y literalmente, y en lo que concierne al presente procedimiento, la Empresa propone “una reducción del 10 por 100 de todos los conceptos previstos en las tablas salariales así como todos los complementos salariales y extrasalariales previstos en el III Convenio colectivo XXXXXXXXXXXXX para los ejercicios 2013 y 2014, en virtud de lo dispuesto en el art. 82.3 TRLET”. Adicionalmente, formula una petición de modificación sustancial de condiciones de trabajo basada en el art. 41 ET y ajena por tanto al procedimiento de inaplicación objeto de este laudo.

IV. Las referidas comunicaciones de apertura del período de consultas dirigidas a los representantes de los trabajadores hacen constar que la reducción salarial va referida a la totalidad de los trabajadores de la empresa, con una proyección temporal que va “desde la finalización del período de consultas y para los ejercicios 2013-2014”.

V. Dichas comunicaciones se acompañaron de la documentación en ellas reseñada, que incluía la memoria justificativa de la propuesta y las cuentas auditadas.

VI. El preceptivo período de consultas, durante el cual las partes en conflicto acordaron someterse al procedimiento de mediación ante la Inspección de Trabajo, en sustitución del trámite mediador ante el SIMA previsto en el Convenio, se inició el 4 de junio de 2013, explicando la representación de la empresa a la de los trabajadores las causas que llevan a aquélla a plantear la inaplicación del convenio colectivo, haciendo entrega de la correspondiente documentación, fijándose el calendario de reuniones y acordando las partes (con oposición de CGT) solicitar a la autoridad laboral la designación de un mediador.

El 12 de junio se celebró la segunda de éstas, a la que se sumaron como mediadores dos Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, que hicieron un repaso de las medidas de ajuste llevadas a cabo por la Empresa y levantaron acta de la aceptación de la mediación por el Comité Intercentros (con la no conformidad de CGT).

El 17 de junio tuvo lugar la tercera reunión, en la que los representantes de los trabajadores plantearon numerosas cuestiones, tanto sobre la proyectada inaplicación como sobre medidas extintivas y suspensivas de contratos, a la representación de la empresa, que respondió en los términos que constan en el acta correspondiente (acta 3ª).

El 26 de junio se celebró la cuarta reunión del período de consultas, debatiéndose sobre la situación económica de la Empresa. Como “acta cuarta” figura también en el

expediente la correspondiente a la reunión mantenida el 2 de julio de 2013 con presencia de los mediadores, que entregaron a las partes su propuesta.

El 3 de julio tuvo lugar la quinta reunión en la que las partes, además de otras consideraciones, acordaron finalizar el período de consultas en cuanto al tema de la inaplicación del convenio “con el objetivo de dar curso a la petición de mediación de la CCNCC una vez haya firmado el acta de discrepancia la Comisión Paritaria del Convenio colectivo”.

En fin, ese mismo día 3 de julio se extendió el acta final dando por finalizado el período de consultas sin alcanzar un acuerdo, y anunciando la convocatoria de la Comisión Paritaria respecto a la inaplicación del convenio.

A lo largo del período de consultas no se formularon propuestas alternativas a la presentada inicialmente por la Empresa.

VII. No habiéndose alcanzado acuerdo en el período de consultas, y no habiendo logrado avenencia la mediación de la Inspección de Trabajo, la discrepancia fue sometida el día 3 de julio de 2013 a la Comisión Paritaria del Convenio, asimismo sin alcanzarse acuerdo.

VIII. En consecuencia, el representante de XXXXXXXXXX compareció ante la CCNCC solicitando la inaplicación de las tablas salariales del III Convenio de XXXXXXXXXX y la reducción en un 10 por 100 de “todas las partidas salariales y extrasalariales”, con efectos de 1 de julio de 2013 y durante los años 2013 y 2014 (“durante la vigencia del convenio en ultraactividad”, fórmula ésta que se añadía a la empleada en las comunicaciones de apertura del período de consultas).

IX. De conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por los arts. 19 y ss. del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, que regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, ésta es competente para la decisión del presente caso, “en su propio seno o por un árbitro designado al efecto”, como expresa el citado art. 82.3 ET.

Tal competencia deriva del hecho de que en el supuesto concurren los requisitos exigidos por la norma: el procedimiento de inaplicación de convenio afecta a una empresa cuyos centros de trabajo están situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, y las partes han celebrado el preceptivo período de consultas sin haber llegado a un acuerdo; acuerdo que tampoco se ha podido alcanzar por la Comisión Paritaria del Convenio ni por la mediación llevada a cabo por dos Inspectores de Trabajo.

Precisamente para salvar situaciones de bloqueo como ésta, y para que, como dice el preámbulo de la Ley 3/2012, “la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas necesidades de la empresa”, la citada Ley ha dado su actual redacción al art. 82.3 ET, instituyendo la competencia de la CCNCC en los procedimientos de inaplicación o descuelgue de las condiciones establecidas en los Convenios colectivos.

X. La CCNCC, de conformidad con lo previsto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 23 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, procedió, con fecha de 16 de julio de 2013, a designar a quien suscribe Árbitro para decidir la presente discrepancia, comunicándole formalmente en la misma fecha el encargo con fijación del plazo para cumplimentarlo, y adjuntando la solicitud de la empresa y demás documentación del expediente.

XI. Con fecha 24 de julio de 2013, los Servicios Técnicos de la CCNCC emitieron el Informe previsto en el art. 23.4 en relación con el art. 21.1 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, que regula la CCNCC.

XII. Condición *sine qua non* para que pueda prosperar el procedimiento de inaplicación de cláusulas de un convenio colectivo (de empresa, en el caso presente) es la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la adopción de aquella medida.

El concepto de estas causas aparece enunciado en el art. 82.3 ET: “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”, y “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”.

Hay, pues, “causas económicas” para acordar o disponer la inaplicación de condiciones establecidas en convenio “cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa”. Como quiera que la noción de “situación económica negativa” es un concepto jurídico indeterminado, la norma, con el fin de facilitar su aplicación, añade unos ejemplos (“en casos tales como”), a saber: a) la existencia de pérdidas actuales o previstas, y b) la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas. Con el propósito de aligerar la carga probatoria de las empresas, la Ley 3/2012, que dio nueva redacción al citado art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, permite la inaplicación del convenio no sólo cuando existan pérdidas efectivas y por tanto susceptibles de demostración, sino también cuando se prevé que tales pérdidas pueden producirse. Tal previsión, obviamente, ha de argumentarse por quien la sostiene, aportando datos sobre la realidad presente y aun pasada de la empresa, y razonando a partir de ellos la evolución previsible de la situación de ésta.

XIII. La Empresa XXXXXXXX comienza exponiendo en su solicitud de inaplicación del convenio las características de la empresa: 73 centros propios y 141 franquicias distribuidos por toda la geografía española; 90 colaboradores y 2569 empleados, de ellos un 97,76 por 100 con contrato indefinido y un 75,71 por 100 con contrato a tiempo completo. A continuación, expone las condiciones laborales que pretende inaplicar: las cuantías correspondientes a todas las partidas salariales y extrasalariales fijadas en el

convenio, durante 2013 y 2014 (“durante la vigencia del convenio en ultraactividad”), cuantías a las que pide aplicar una reducción del 10 por 100 en cómputo anual.

XIV. Tanto en su solicitud a la CCNCC como, más detalladamente, en su memoria explicativa, la Empresa expone las que considera causas justificativas de la inaplicación instada, y que a su juicio constituyen “probadas razones económicas, organizativas y de producción”.

En tal sentido, y con relación a las causas económicas, la Empresa manifiesta que atraviesa importantes dificultades económicas, consecuencia tanto de la crisis mundial como de la española y en particular de la del sector al que pertenece XXXXXXXX. Esa crisis se traduce en los resultados negativos de los últimos ejercicios y en la grave disminución de las ventas en este año 2013. En concreto, los datos aportados por la Empresa reflejan que esta acumuló en 2011 unas pérdidas de -2.890.016 euros y en 2012 unas pérdidas de -4.170.373 euros, y que en marzo de 2013 acumulaba ya unas pérdidas de -1.312.698 euros, con una previsión de cierre del ejercicio con unas pérdidas totales, incluidos gastos financieros, de -9.080.000 euros. A estas fuertes pérdidas en el primer trimestre de 2013 contribuye, según la documentación aportada por la Empresa, el descenso en la facturación, que alcanza un -12 por 100 con relación al mismo período del ejercicio anterior.

Las causas de esas pérdidas son, según expresa la memoria aportada por la Empresa, múltiples: la situación de la economía mundial y de la economía española, las dificultades por las que atraviesa el sector, y, en fin, las específicas dificultades productivas que afectan XXXXXXXXXXXX según se indica en el Fundamento de Derecho siguiente.

XV. La Empresa aduce, además de la existencia de causas económicas, la de causas productivas, para justificar su petición de inaplicación salarial. Según el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tales causas concurren “cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”. En el caso de XXXXXXXX, estas causas productivas no son sino factores que coadyuvan a confirmar la probada situación económica negativa de la empresa, que bastaría por sí sola para fundamentar la procedencia de un procedimiento de inaplicación del convenio. Para acreditar la realidad de dichas causas de producción, que justificarían según la Empresa la medida propuesta, se señala por ésta la extrema gravedad de su situación productiva, derivada del descenso del volumen de la demanda debido a la existencia de competidores más baratos como son los envíos multimedia. A ello se suma, siempre según los datos consignados por la Empresa, la pérdida de importantes clientes. A la vista de las cifras aportadas por la empresa, resulta que el número global de envíos realizados mediante la red de centros de XXXXXXXX se ha ido reduciendo en los últimos años: de los 620.693.228 de 2009 se pasó a los 613.370.697 de 2010, a los 575.544 de 2011 y a los 525.137 de 2012. El dato previsto para 2013 rebaja la cifra a 433.000. En consecuencia, la actividad productiva se sitúa en constante caída, habiendo llegado esa caída acumulada, en el período 2009-2011, a un 16,17 por 100. Por añadidura, la finalización en junio de 2013 de la adjudicación de servicios postales al Servicio Público de Empleo Estatal supondrá un nuevo factor negativo para la Empresa, ya que ésta facturó a dicho cliente 4.354.000 euros en 2012 y se estima que ha facturado en el primer semestre de 2013 4.723.000 euros; ingresos que han dejado de producirse a partir de junio.

XVI. La invocación de la Empresa en su solicitud de inaplicación del convenio a las causas organizativas no ha sido objeto de actividad probatoria o argumentativa por su parte.

XVII. Todo ello hace considerar a la Empresa que se encuentra en una situación económica de carácter no coyuntural sino estructural, que afecta tanto a su viabilidad como a su capacidad para mantener el volumen de contratación, y que hace necesario adoptar medidas con las que asegurar dicha viabilidad.

Ante la imposibilidad de repercutir en los precios los incrementos de costes y ante las escasas posibilidades de actuar sobre otros factores, que no gestiona la propia Empresa, ésta considera imprescindible ajustar el volumen de su plantilla y la reducción de la masa salarial, a cuyo efecto propone a la CCNCC la inaplicación objeto de este procedimiento; reducción de la que espera obtener un ahorro de 2.340.000 euros para el segundo semestre de 2013 y 4.680.000 para el año 2014. Considerando la Empresa insuficientes estas cantidades para su saneamiento económico, ha incoado un ERE para la extinción de 500 contratos de trabajo, del que espera obtener un ahorro adicional de 1.300.000 euros.

XVIII. El Informe elaborado por los Servicios Técnicos de la CCNC realiza un análisis de la situación económico-financiera de la Empresa, del que pueden destacarse las siguientes afirmaciones:

- El pasivo corriente de la Empresa se dispara a partir de 2011, tendencia que se mantiene en 2012 y en el ejercicio en curso.
- La sociedad tiene un importante problema de liquidez inmediata, si bien matizado por el hecho de su posición acreedora con empresas del grupo al que pertenece. La retirada de las partidas que financia dicho grupo podría situar a la empresa en valores próximos a la necesaria disolución de la sociedad.
- La Empresa padece asimismo un fuerte endeudamiento, ya que su pasivo ha crecido proporcionalmente más que su activo.
- El importe neto de la cifra de negocio ha descendido tanto en 2012 como en las previsiones sobre el presente ejercicio de 2013.
- La facturación ha descendido en términos interanuales alrededor del 6,8 por 100.
- La Empresa tiene problemas importantes para hacer frente a sus obligaciones operativas más inmediatas, pues el fondo de maniobra es insuficiente para tal fin y carece de liquidez para hacer frente a las mismas, debido a su endeudamiento y principalmente al incremento de la deuda a corto plazo.
- La Empresa presenta un ejercicio de 2012 con un descenso en los ingresos del 5,3% respecto al año 2011, reflejando el resultado del ejercicio de 2011 unas pérdidas de 2,9 millones de euros, y el de 2012 una pérdidas de 3 millones.
- La empresa presenta a 30 de junio de 2013 un resultado del ejercicio con pérdidas de 2,5 millones de euros.

XIX. La sucesión de medidas de ajuste en la Empresa XXXXXXXXX en los últimos años confirma el hecho de que viene atravesando serios problemas económicos y productivos.

- Así, en 2011 la Empresa promovió sendos expedientes de regulación de empleo, resueltos con autorización para reducir, respectivamente, en un 15 por 100 la jornada de 640 empleados (hasta 31 de diciembre de 2011) y en un 25 por 100 la jornada de 1.972 empleados (durante un año).

- En abril de 2012 se alcanzó un Acuerdo XXXXXXXXXXXXX de prórroga del III Convenio de la Empresa, en el que se estipuló la inaplicación del incremento salarial para 2012, reconociendo expresamente ambas partes “la concurrencia de causas económicas y productivas” justificativas de la medida, que se adoptada “teniendo en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos”. En esa misma línea de reconocimiento de la situación económica negativa de la empresa, el referido Acuerdo preveía la posibilidad de que las tablas salariales anteriores a la inaplicación fueran asimismo inaplicadas en 2013 para evitar que se “pudiera poner en riesgo la viabilidad y el empleo de la empresa”.

- En agosto de 2012 se tramitó un procedimiento de inaplicación salarial ante la CCNCC, que desestimó la petición por considerar que la situación económica (aun siendo negativa, como convinieron las representaciones de CEOE/CEPYME y de la Administración en la Comisión) no había experimentado ninguna variación significativa desde que se alcanzó el referido Acuerdo de prórroga y modificación del III Convenio.

- En noviembre de 2012 se procedió por la Empresa, en unos centros, a la suspensión temporal (hasta 140 días) y en otros a la reducción de jornada (hasta un 30 por 100) de la plantilla.

- En diciembre de 2012 se instó un nuevo procedimiento de inaplicación del incremento salarial previsto en el III Convenio Colectivo para 2013, con mantenimiento de las tablas salariales para 2012, que fue resuelto favorablemente por la CCNCC.

A toda esta larga cadena de antecedentes, que se han revelado insuficientes para la recuperación económica de la Empresa, se suma la solicitud de inaplicación salarial objeto del presente procedimiento, y, fuera de éste, el planteamiento de un procedimiento de despido colectivo que afectaría a 500 trabajadores.

XX. El Informe emitido por los Servicios Técnicos de la CCNCC, a cuyo contenido se ha hecho referencia en el Fundamento de Derecho XVIII, entiende acreditada la existencia de la causa económica alegada por la empresa al concurrir estas situaciones:

1. En relación a los ingresos, la empresa acredita que su facturación ha descendido en términos interanuales alrededor del 6,8 %. Y, concretamente, respecto a los mismos períodos del año anterior, ha ascendido un 5,69% en el 4º trimestre, y ha descendido en el resto de trimestres (3,07 % en el tercero; 12,93% en el segundo; y un 16,07 en el primero).

2. En lo referente a los resultados de la empresa, en 2011 la sociedad entra en pérdidas (-2,9 millones de euros); situación que empeora en 2012 (-3 millones de euros), manteniéndose la tendencia negativa en las previsiones del 2013 (-2,5 millones de euros).

3. Por lo que respecta a los resultados consolidados del grupo, en 2011 presenta unas pérdidas de casi 3 millones que contrasta con los beneficios alcanzados en el año anterior (3,2 millones de euros). La situación negativa se mantiene en el ejercicio de 2012, con un resultado negativo de 3,07 millones de euros, así como en el segundo trimestre de 2013, con unas pérdidas previstas de 2,5 millones de euros.

XXI. La petición que da lugar al presente caso –petición de reducción en un 10 por 100 de las partidas salariales y extrasalariales reguladas en el convenio colectivo, durante un determinado período- plantea tres órdenes de cuestiones: a) si se ajusta a la legalidad la pretensión de inaplicación y reducción de dichas partidas; b) si se ajusta a la legalidad el período durante el que se pretende que opere retroactivamente la citada inaplicación y reducción; y c) si la medida de inaplicación propuesta y su duración son adecuadas para dar respuesta a las causas económicas y productivas que afectan a la Empresa. Las dos primeras cuestiones son estrictamente jurídicas y deben resolverse en Derecho; la última plantea un conflicto no de aplicación de la norma jurídica sino de sustitución de ésta por otra –un conflicto, por tanto, de interés, económico o de regulación, según las diversas denominaciones que recibe-; por ello se impone utilizar para su solución los criterios o parámetros de objetividad, razonabilidad, adecuación y proporcionalidad, cuya aplicación permitirá establecer las “conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad exigidas entre las causas y la medida tomada” (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 28 de enero de 2013).

XXII. En cuanto a la primera de las cuestiones jurídicas aludidas, la solicitud de la Empresa pide una reducción, con efecto de 1 de julio de 2013, del 10 por 100 de la masa salarial, y concretamente, de “las partidas salariales y *extrasalariales* fijadas en convenio para los años 2013 y 2014 (durante la vigencia del convenio en ultraactividad)”. Dejando para más adelante la petición de aplicación retroactiva del “descuelgue”, procede examinar en primer lugar si la propuesta se ajusta, en cuanto a las materias que solicita inaplicar, a lo establecido en la ley. La Empresa pide expresamente la reducción de todas las partidas salariales y también las extrasalariales fijadas en el Convenio de referencia. El art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone, en la letra d) de su segundo párrafo, que la citada inaplicación podrá afectar al “Sistema de remuneración y *cuantía salarial*” (referencia esta última –“y *cuantía salarial*”- que añadió la reforma de 2012). Se plantea, pues, ante la petición de la Empresa, la cuestión, de estricta interpretación jurídica, sobre si el concepto susceptible de inaplicación es exclusivamente el importe de las partidas salariales (esto es, el salario base y los complementos salariales: art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores) o si se encuentran también comprendidas, como quiere la Empresa, las percepciones extrasalariales. Del art. 26 del Estatuto de los Trabajadores se desprende la clara distinción entre percepciones de naturaleza salarial (aquellas que retribuyen el trabajo efectivo y los períodos de descanso computables como de trabajo) y de naturaleza extrasalarial (en el ámbito contractual, las indemnizaciones y suplidos por gastos). El art. 82.3 ET, que a diferencia del 41.1 ET establece una lista cerrada de materias de posible inaplicación, se refiere explícita y nítidamente a la “*cuantía salarial*” como materia susceptible de inaplicación, fórmula en la que, obviamente, no cabe incluir

partidas desprovistas de esta naturaleza. La exclusión de las indemnizaciones y suplidos no deja de tener sentido, ya que su función es la de compensar daños o gastos asumidos por el trabajador, cuya reducción supondría denegar a éste la reparación de los perjuicios y el reintegro de los desembolsos que dichas partidas están llamadas a compensar. En la misma línea en la que viene situándose la doctrina laboralista, la propia CCNCC ha considerado que el mecanismo jurídico de la inaplicación de condiciones laborales establecidas en convenio colectivo no procede respecto de las percepciones extrasalariales (Decisión de 5 de abril de 2013, expdte. 4/2013). En consecuencia, los pluses de transporte y las dietas cuyos importes fijan los Anexos A y B del III Convenio colectivo de la Empresa XXXXXXXXXX no pueden ser objeto de inaplicación ni consiguiente reducción como consecuencia del presente procedimiento de inaplicación del convenio.

XXIII. La segunda cuestión jurídica aludida consiste en que la Empresa solicita que la inaplicación de referencia surta efectos desde 1º de julio de 2013, lo que, dada la fecha en que se dicta el presente laudo, supondría dotar a éste de efectos retroactivos. Tal petición ha de ser desestimada, dado que el art. 9.3 de la Constitución, en aras de la seguridad jurídica, garantiza la irretroactividad de las normas restrictivas de derechos individuales, siendo así que el presente procedimiento tiene por finalidad la reducción de la cuantía salarial prevista en el convenio colectivo; irretroactividad que el art. 2.3 del Código Civil acoge como regla general y que confirma la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, como recuerdan las Decisiones de la CCNCC de 24 de mayo de 2013 (expdte. 5/2013), 28 de junio de 2013 (expdte. 6/2013) y 8 de julio de 2013 (expdte. 8/2013).

XXIV. La última cuestión a decidir es, una vez acreditada la existencia de causas justificativas –fundamentalmente, la causa económica y con carácter complementario la causa productiva- para incoar un procedimiento de inaplicación de condiciones laborales contenidas en convenio colectivo, la de si la concreta medida propuesta por la empresa es congruente y adecuada para hacer frente a la situación económica negativa de la empresa y a su descenso productivo. Dicho de otro modo, una vez acreditada la procedencia de acudir al procedimiento de inaplicación al darse los supuestos previstos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, hay que ponderar si las causas invocadas justifican, aplicando un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, la propuesta de nuevas condiciones salariales formulada por la Empresa.

XXV. A la vista de las actuaciones recaídas en este procedimiento, hay que concluir que la propuesta empresarial de reducción de las tablas salariales en un 10 por 100 es proporcionada y razonable para hacer frente a la situación económica negativa que padece la Empresa. La entidad de las pérdidas actuales y previstas, la falta de liquidez y el fuerte endeudamiento así como el descenso en la facturación y en la cifra de negocio y en los ingresos de XXXXXXXXXX han quedado acreditados en el presente procedimiento (ver en especial los Fundamentos de Derecho XVIII y XX), por lo que no cabe calificar de arbitraria, irrazonable o desproporcionada la reducción solicitada, máxime cuando la Empresa ha adoptado en los últimos años un conjunto de medidas de ajuste laboral que se han revelado insuficientes para contribuir a mejorar sus resultados económicos, haciendo necesaria la adopción de nuevas medidas como la que ahora se plantea (ver Fundamento de Derecho XIX). La reducción salarial propuesta constituye, pues, una medida adecuada para evitar que el deterioro de los resultados de la Empresa ponga en cuestión su continuidad; medida que responde al propósito de la reforma

laboral de 2012 de contribuir a la conservación de las empresas y de sustituir en cuanto sea posible los despidos por decisiones de flexibilidad interna.

XXVI. Ello no obstante, el período de inaplicación propuesto por la Empresa es excesivamente dilatado y rígido, al no prever la posibilidad de mejora de las condiciones económico-financieras a lo largo de él; por ello se entiende más razonable y proporcionado, así como más ajustado al principio jurídico *rebus sic stantibus*, limitar ese plazo hasta el 30 de abril de 2014, sin perjuicio de que si, llegada esa fecha, persistiera la situación económica negativa de la empresa, ésta pudiera promover nuevas medidas de ajuste.

En atención a todo lo expuesto, el Árbitro designado en el presente procedimiento ha dictado el presente

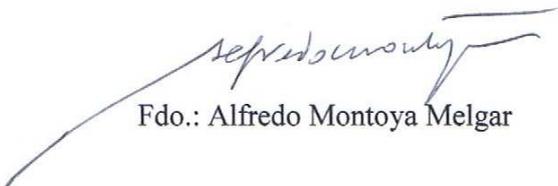
LAUDO

1. Se estima la petición de inaplicación de las tablas salariales establecidas en el III Convenio colectivo de la Empresa XXXXXXXXX, en el sentido de autorizar la reducción de las percepciones salariales de todos los trabajadores en un diez por ciento.
2. El período de inaplicación de las tablas salariales de referencia se extiende desde la fecha del presente Laudo hasta el 30 de abril de 2014.
3. Se desestima la petición de inaplicación y consiguiente reducción de las compensaciones establecidas en el mismo Convenio respecto de las percepciones extrasalariales de dichos trabajadores.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante e inmediatamente ejecutivo, tendrá la eficacia jurídica de los acuerdos alcanzados en períodos de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del mismo.

El presente Laudo será comunicado a la Autoridad laboral a los solos efectos de depósito, de conformidad con el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y la D.A. 4ª.1.d) del RD 713/2010, de 28 de mayo, añadida por la D.F. 3ª.3 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre.

Dado en Madrid, el 31 de julio de 2013.



Fdo.: Alfredo Montoya Melgar