

En Murcia, a 4 de diciembre de 2013, Faustino Cavas Martínez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, actuando como Árbitro designado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en su reunión de 13 de noviembre de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 23 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, para la resolución de la controversia sobre inaplicación de convenio colectivo promovido por la empresa (Expdte. 25/2013), ha dictado el siguiente **Laudo Arbitral**.

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 24 de octubre de 2013 tuvo entrada en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos escrito presentado por D. _____, en nombre y representación de la Empresa _____ (en adelante, _____ o "la Empresa"), conforme acredita mediante escritura de poderes que adjunta, solicitando, para la totalidad de los trabajadores adscritos a la concesión del servicio de transporte público urbano de la Comarca de Pamplona, y con fundamento en la existencia de causa productivo-económica, la inaplicación de los incrementos salariales que para el período 2011-2013 prevé el Convenio Colectivo de Empresa en Pamplona (publicado en el BON de _____), aplicando las tablas salariales de 2010 con efectos desde el 1 de enero de 2013, así como la restauración de la jornada anual contemplada en el convenio para el ejercicio 2010, aplicándose en este caso el incremento de jornada desde la aprobación del descuelgue y de manera proporcional, en su caso, a la jornada anual realizada.

Segundo.- La empresa _____ tiene como objeto social la realización de actividades relacionadas con la gestión del transporte terrestre, siendo su actividad principal la gestión y explotación del servicio público de transporte de viajeros en la modalidad de concesión de la Comarca de Pamplona, concesión adjudicada por la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona y que viene explotando desde el 1 de noviembre de 2009. Según datos aportados por la Empresa, la totalidad de la plantilla del centro de trabajo afectado por el procedimiento de inaplicación es, a fecha 22 de julio de 2013, de 484 trabajadores (de los cuales 395 son indefinidos y 89 eventuales) más otras dos trabajadoras que se encuentran en situación de excedencia.

Tercero.- Junto con el escrito inicial de solicitud del presente expediente, se ha presentado diversa documentación, entre la que destaca la siguiente:

- Poder de representación y escritura de constitución de la Sociedad.
- Documento explicativo de las causas que justifican la inaplicación del Convenio Colectivo de _____
- Memoria del procedimiento de inaplicación de las condiciones laborales del Convenio Colectivo de TCC, S.A. entregado a la representación de los trabajadores al inicio del periodo de consultas.
- "Informe relativo a la solicitud presentada por _____ referida al reequilibrio del contrato mediante el pago de una cantidad indemnizatoria y la modificación puntual del contrato", elaborado por la Asesoría Jurídica y el departamento de Transporte Urbano Comarcal de la Mancomunidad, de fecha 24 de mayo de 2013.
- "Informe sobre las medidas a adoptar para el restablecimiento económico del contrato debido a circunstancias sobrevenidas e imprevisibles causadas por la revisión del compromiso de viajeros derivada de la recesión económica", de fecha 28 de mayo de 2013.
- "Informe relativo a las alegaciones presentadas por _____ a la Resolución 165/2013, de 29 de mayo", de fecha 19 de junio de 2013.
- Acta de la Asamblea General de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona, de 27 de junio de 2013, por la que se acuerda la modificación parcial del contrato de gestión de transporte público concertado entre MCP y _____

- Cuentas anuales de la concesión de la Comarca de Pamplona de los años 2010-2012 previas a la solicitud de revisión del contrato a la MCP, así como cuentas anuales de _____, para el periodo correspondiente a 2010-2012.
- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores.
- Actas de reuniones del periodo de consultas (cinco en total), así como de las mantenidas en el seno de la Comisión Paritaria, ambas con resultado de SIN ACUERDO.
- Acta de mediación SIN AVENENCIA del Tribunal Laboral de Navarra.
- Relación pormenorizada de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo que se pretenden inaplicar.
- Número de trabajadores afectados desglosados por categorías profesionales.
- Identificación del Convenio colectivo que se pretende inaplicar.
- Cuadro de estimaciones económicas realizadas hasta 2016 aplicando la penalización por disminución de viajeros en un 35% y manteniendo la tendencia creciente actual de los gastos operativos.
- Cuadro de estimaciones económicas realizadas hasta 2016 aplicando la penalización por disminución de viajeros en un 35% y ajustando los costes operativos según proyecciones efectuadas por MCP.
- Documentación acreditativa del intento de negociación de un nuevo convenio colectivo.
- Tablas salariales de los años 2010 a 2013, conforme al Convenio Colectivo de aplicación en la compañía.

Cuarto.- Con fecha 29 de octubre de 2013, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) requirió a la Empresa solicitante para que completara la documentación presentada, en los términos que constan en el expediente. Como respuesta a este requerimiento, en fecha 7 de noviembre de 2013 la empresa hace entrega de la siguiente documentación:

- Escrito relativo al Informe técnico solicitado por la CCNCC.
- Liquidaciones del IVA del año en curso y de los dos últimos ejercicios económicos.
- Contrato de concesión de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona a _____ y el Acuerdo adoptado para su modificación.
- Escrito relativo a la entrega a la parte social de la documentación acreditativa de la causa productivo-económica durante el periodo de consultas.

Posteriormente, y con fecha 12 de noviembre de 2013, la Empresa presenta un escrito a la CCNCC en el que manifiesta que no tiene obligación de presentar cuentas consolidadas, habida cuenta de que las causas alegadas en el expediente, para solicitar la inaplicación del convenio, son de carácter productivo (aunque con evidentes consecuencias de tipo económico, de ahí que se las haya caracterizado como de carácter "productivo-económico"), por lo que "en ningún caso sería exigible a la Empresa la presentación de las cuentas anuales, individuales o consolidadas (en su caso)", no obstante lo cual, termina diciendo la Empresa, "a lo largo del proceso negociador se han aportado a los representantes de los trabajadores cuentas anuales formuladas por la Empresa y registradas en el Registro Mercantil".

Quinto.- Habiéndose acreditado por la Empresa la entrega a la representación de los trabajadores de la solicitud inicial presentada ante esta Comisión, a la que antes se ha hecho referencia, junto con la documentación anexada a la misma, así como de la documentación complementaria presentada por la citada Empresa, con fecha 11 de noviembre de 2013 la CCNCC comunicó a los representantes legales de los trabajadores el inicio del procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo de la empresa, instándoles a que efectuaran las alegaciones que considerasen oportunas, en el plazo de 5 días. Dentro del referido plazo, presentaron alegaciones a la solicitud de

descuelgue del convenio formulada por la empresa el sindicato ELA y el comité de empresa, interesando en ambos casos su desestimación.

Sexto.- En fecha 28 de noviembre de 2013, los Servicios Técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos emitieron el Informe previsto en el artículo 23.4 en relación con el artículo 21.1 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, el cual fue remitido de inmediato a este Árbitro. En el referido Informe, los Servicios Técnicos, tras delimitar la petición realizada por la empresa, se pronuncian sobre la competencia de la CCNCC para resolver la discrepancia, sobre el período de consultas seguido en el procedimiento de inaplicación, sobre el período para negociar el II Convenio de . . . y el contenido de las propuestas realizadas por la parte social y por la empresa en dicho proceso de negociación, sobre la propuesta realizada por el Comité de Empresa en su escrito de alegaciones a la CCNCC, sobre la mediación realizada ante el organismo de solución extrajudicial de conflictos (Tribunal Laboral de Navarra), sobre las causas motivadoras del expediente, sobre las condiciones del convenio que se pretenden inaplicar , sobre la justificación de la causa productiva, sobre el ahorro pretendido con la inaplicación de las condiciones del convenio y sobre el procedimiento para solicitar una indemnización y la modificación del contrato suscrito por . . . con la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona.

Séptimo.- Se constata en la documentación obrante en el expediente que, en aplicación de lo establecido en el artículo 82.3, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, redactado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la empresa . . . inició en fecha 22 de julio de 2013 un procedimiento de inaplicación de las condiciones laborales en materia salarial y de jornada previstas en el Convenio Colectivo de Empresa, publicado en el Boletín Oficial de Navarra en fecha . . . (Código . . .), cuyas disposiciones resultan de aplicación a la totalidad de los trabajadores de la Compañía en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra, por un período de vigencia comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2013. Las negociaciones del período de consultas entre la Empresa y los representantes de los trabajadores se iniciaron el día 22 de julio de 2013 y concluyeron el día 6 de agosto del mismo año, sin acuerdo. Consta en la documentación obrante en el expediente que a lo largo del período de consultas, la Empresa y la representación legal de los trabajadores han mantenido un total de 5 reuniones. Del contenido de las actas levantadas durante las reuniones mantenidas (en fechas 22 de julio de 2013, 26 de julio de 2013, 1 de agosto de 2013, 5 de agosto de 2013 y 6 de agosto de 2013), se comprueba lo siguiente:

1º.- Durante la primera reunión (22 de julio de 2013) se entrega la documentación correspondiente al procedimiento de inaplicación a la representación legal de los trabajadores (se aportan, entre otras, Memoria explicativa; cuentas individuales de la concesión 2010-2012, previas a la solicitud de revisión del contrato con la Mancomunidad; documentación relativa al procedimiento de modificación del contrato de concesión iniciado a instancias de . . . y que contiene los informes del Interventor y los Servicios Técnicos de la Mancomunidad, así como de la asesoría jurídica de la empresa (alegaciones de . . . en el procedimiento de modificación del contrato de concesión) y se hace un repaso de los puntos más importantes de la negociación, fijándose, asimismo, un calendario provisional de reuniones.

2º.- Durante la segunda reunión (26 de julio de 2013), el comité de empresa plantea una serie de preguntas a la representación de la empresa y pone de manifiesto que carece de información (aunque no señala específicamente de qué documentación se trata); por último, y dado que no puede formular propuestas debido a la falta de información, la parte social propone la modificación de fechas de las próximas reuniones previstas. La representación empresarial accede e informa a la representación legal de los trabajadores que dará respuesta a las preguntas con carácter previo a la celebración de la próxima reunión.

3º.- En la tercera reunión (1 de agosto de 2013), la parte social vuelve a reiterar a la empresa que le conteste las cuestiones que en la anterior reunión se plantearon y solicita que se faciliten "las cuentas de 2012, ya que el resto de los años sí las tienen". Asimismo, se solicitan las cuentas del GRUPO . . . 2010-2012. Respecto de las dudas planteadas, . . . considera que ya han sido contestadas de manera clara y concisa con anterioridad.

4º.- En la cuarta reunión (5 de agosto de 2013) el comité insiste en que la empresa deber aportar las cuentas del GRUPC 2010-2012 (y no las de la concesión de la Comarca de Pamplona) y solicita clara contestación a las preguntas formuladas en las reuniones previas. La empresa considera que han sido respondidas convenientemente, añadiendo que no tiene obligación de aportar las cuentas del GRUPO, ya que "la medida tiene que ver exclusivamente con la viabilidad económica de la concesión de la Comarca de Pamplona y, por ello, son los datos de esta concesión los que se han manejado."

5º. En la última reunión (6 de agosto de 2013) la empresa da por finalizado el período de consultas SIN ACUERDO, e informa al comité de empresa de la obligatoriedad de someter la controversia a la Comisión Paritaria del Convenio.

Octavo.- Una vez finalizado sin acuerdo el período de consultas, y en virtud de la previsión contenida en el artículo 57 del propio Convenio de Empresa, la controversia fue sometida a la Comisión Paritaria del mencionado Convenio Colectivo, la cual, tras reunirse al efecto, levantó acta en fecha 9 de agosto de 2012, dejando sin resolver la controversia origen del presente procedimiento.

Noveno.- Una vez agotados los procedimientos internos para solventar las discrepancias surgidas en la negociación para la inaplicación de las condiciones laborales contenidas en el Convenio Colectivo de Empresa, las partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 56 y 57 del Convenio, debían someterse a los procedimientos de resolución extrajudicial establecidos por el Tribunal Laboral de Navarra al efecto.

Con fecha 26 de agosto de 2013, se solicitó por parte de la Empresa la iniciación del procedimiento de mediación regulado en el artículo 9 del Reglamento Interno de Funcionamiento del citado organismo.

En fecha 2 de septiembre de 2013, se citó a las partes legitimadas al acto de mediación, el cual fue suspendido de mutuo acuerdo entre las partes, siendo emplazadas para comparecer nuevamente el día 16 de septiembre de 2013.

En fecha 16 de septiembre de 2013, las partes comparecieron ante el Tribunal Laboral de Navarra para la reanudación del acto de mediación, acordándose la suspensión del procedimiento hasta el día 30 de septiembre de 2013, a fin de que se procediese a la apertura de un proceso de negociación de un nuevo Convenio Colectivo de Empresa, en un intento de que, alcanzado un acuerdo en ese proceso, éste hiciera innecesario el que se continuara con el procedimiento de inaplicación origen de este expediente.

Décimo.- Las partes constituyeron el mismo día 16 de septiembre de 2013 la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Empresa Pamplona, habiéndose celebrado un total de 6 reuniones de negociación.

De la lectura de las actas del proceso de negociación aportadas por la Empresa a este procedimiento, se observa que la representación de los trabajadores realiza en fecha 23 de septiembre de 2013, reiterándose en la misma con fecha 9 de octubre de 2013, una propuesta de plataforma de convenio, consistente en:

- 1º.- Se toma como base del nuevo convenio el actual con un incremento del IPC anual.
- 2º.- Ultraactividad hasta la firma de un nuevo convenio.
- 3º.- Inaplicación de descuelgue (es decir, pactar una cláusula que impida que la empresa recurra al procedimiento de inaplicación).
- 4º.- Jornada flexible. No dando lugar a distribuciones irregulares.
- 5º.- Pluses personales. No podrán ser ni absorbibles, ni compensados, ni se podrán modificar.

En fecha 26 de septiembre de 2013 el Comité de Empresa presenta una nueva propuesta de convenio a tres años:

Primer año: incremento del IPC -1%.

Segundo año: incremento del IPC a deducir de jornada.

Tercero: *idem*.

Esta propuesta la condiciona a la retirada del descuelgue y al establecimiento de un pacto que impida el procedimiento de inaplicación durante la vigencia del convenio.

Por su parte, en fecha 2 de octubre de 2013 la empresa realiza su propuesta final, que es la siguiente:

1º.- Convenio a tres años.

2º.- Ir a tablas salariales de 2012.

3º.- Incremento de jornada anual en 20 horas.

4º.- Incremento salarial propuesto para el año 2014 sería el IPC menos el 2%, para el año 2015, el IPC menos el 2,5% y para el 2016, el IPC menos el 2,5%.

5º.- Actuar sobre los conceptos: toma y deje (rebajarlo un promedio de 7,5 minutos), retirar la cesta de Navidad; quebranto de moneda (ir a un porcentaje de lo recaudado en efectivo –aproximadamente un 2%- por línea y conductor; revisar el complemento de I.T. (complementar sólo las bajas provocadas por los ingresos hospitalarios por intervención quirúrgica); revisar uniforme (reducción del 30%); plus de Navidad y fin de año (reducción del 50%); establecimiento de grupos profesionales en lugar de categorías profesionales; mantener la propuesta de buscar una fórmula anti-descuelgue para los años 2014-2016.

Undécimo.- En fecha 1 de octubre de 2013, las partes solicitaron una prórroga hasta el 16 de octubre de 2013. Pero en fecha 17 de octubre de 2013, la Empresa dirige escrito al Tribunal Laboral de Navarra manifestando su propósito de no prorrogar por más tiempo la suspensión acordada del procedimiento de mediación, ante la manifiesta imposibilidad de llegar a acuerdos. De este modo, en fecha de 22 de octubre se intenta la mediación ante el referido Tribunal, que finaliza sin avenencia, quedando así expedita la vía para presentar la solicitud de inaplicación de las condiciones laborales previstas en el Convenio Colectivo de Empresa ante la CCNCC.

Duodécimo.- Como ha quedado expuesto en el encabezamiento de este laudo, la CCNCC, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 23 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, que regula la CCNCC, procedió, con fecha 13 de noviembre 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 (no más allá del 9 de diciembre de 2013), y adjuntando la solicitud de la empresa y demás documentación del expediente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Sobre la competencia arbitral de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, la empresa ha iniciado el procedimiento de inaplicación del convenio colectivo de empresa en Pamplona (BON de ...), con vigencia entre 1 de enero de 2010 y 31 de diciembre de 2013. De acuerdo con los antecedentes de hecho transcritos, queda acreditado que la empresa ha cumplido con el procedimiento que detalla el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Así, no habiéndose alcanzado acuerdo en el periodo de consultas, no habiéndose resuelto la controversia en la Comisión Paritaria del convenio y no habiéndose llegado a un acuerdo en el proceso de mediación seguido ante el Tribunal Laboral de Navarra, se inicia el procedimiento de inaplicación que nos ocupa ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que procede a mi designación como árbitro de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 23 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula el funcionamiento de la CCNCC.

La competencia de la CCNCC para la resolución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma, viene atribuida, en el caso de Navarra, por el Convenio de Colaboración suscrito con el MEySS para la actuación de la CCNCC en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra (BOE de 12 de agosto de 2013), y en la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (BOE del 16 de marzo).

Segundo.- Sobre el contenido del laudo.

A la luz de lo dispuesto en el artículo 24 del Real Decreto 1362/2012, el laudo, que deberá ser motivado, se pronunciará en primer lugar 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 colectivo (art. 24.2 RD 1362/2012), pues en caso de no concurrir, declarándolo así el propio laudo, no procederá tal inaplicación (art. 24.3 RD 1362/2012). Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse también sobre la pretensión de inaplicación, comenzando por valorar su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores. De acuerdo con esa valoración, el laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo pero en distinto grado de intensidad. Finalmente, se pronunciará sobre la duración del período de inaplicación de las condiciones de trabajo (art. 24.4 RD 1362/2012). El laudo, que será vinculante e inmediatamente ejecutivo, se comunicará a la Comisión y ésta a las partes afectadas por la discrepancia dentro del plazo máximo establecido al efecto (art. 24.5 y 6 RD 1362/2012).

De esta regulación se desprende que ha de observarse un determinado procedimiento en el que desempeña un papel fundamental la concurrencia o no de las causas justificativas. Analizadas las causas alegadas por la Empresa para iniciar este procedimiento y probada, en su caso, su concurrencia, deberá entrarse en la valoración de las medidas de inaplicación que la empresa pretende de acuerdo con su solicitud, para ponderar si las mismas se ajustan a las causas alegadas teniendo en cuenta sus efectos sobre los trabajadores. A este respecto, parece evidente que si este Árbitro alcanza la convicción de que concurren efectivamente las causas en que la empresa justifica el descuelgue solicitado, y las condiciones laborales cuya inaplicación se solicita se corresponden con las expresadas en la lista que recoge el segundo párrafo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, habrá de autorizar el descuelgue, pudiendo hacerlo en los términos planteados por la Empresa o, en su caso, con una intensidad menor que mantenga la exigible proporcionalidad y adecuación entre las medidas de inaplicación, las nuevas condiciones de trabajo y las causas acreditadas, teniendo en cuenta sus efectos sobre los trabajadores.

No obstante, antes de entrar a valorar la concurrencia de las causas aducidas por la empresa en esta última fase del procedimiento, una vez que el acuerdo entre las partes no ha sido posible, ha de efectuarse un análisis de las fases previas que conforman el período de inaplicación según el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, para determinar si se han cumplido todas las exigencias legales.

Tercero.- Sobre el periodo de consultas.

Más concretamente, es preciso detenerse en la comprobación de si el desarrollo del periodo de consultas, que se perfila como primera fase del procedimiento de inaplicación, se ha llevado a cabo de acuerdo con lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores (al que se remite el artículo 82.3 ET), esto es, cumpliendo con el deber de buena fe en la negociación que se concreta en general, entre otras cosas, en que habrán de acreditarse propuestas y contrapropuestas de ambas partes (STS de 30 de junio de 2011; SAN de 21 de noviembre de 2012, proced. 167/2012); y, particularmente en el procedimiento de inaplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en que, de acuerdo con lo señalado en Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 128/2013, de 19 de junio (proced. 211/2013), en

ningún caso, se formule ante la Comisión Consultiva Nacional una petición de inaplicación cuyo contenido *modifique radicalmente* lo negociado durante el periodo de consultas y, por tanto, no haya podido ser discutido durante el mismo y así valorado por los representantes de los trabajadores. La sentencia de la Audiencia Nacional no se pronuncia sobre el fondo de la decisión de la Comisión (que acepta parcialmente una reducción de las condiciones del convenio), sino que declara la nulidad de la resolución basándose en que la empresa, tras el periodo de consultas y la reuniones en la Comisión Paritaria y en el SIMA, modificó su propuesta ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Entiende la SAN 128/2013 que la empresa *"ha instrumentalizado artificiosamente a la CCNCC, entre cuyas funciones no está pronunciarse sobre propuestas empresariales en general, sino sobre las discrepancias surgidas en el desarrollo del periodo de consultas, lo que exige necesariamente que esas discrepancias se hayan producido efectivamente durante dicho periodo, lo que no ha sucedido aquí, por cuanto la empresa demandada nunca puso sobre la mesa de negociación la propuesta, que presentó ante la CCNCC, quien no debió, a nuestro juicio, pronunciarse sobre una propuesta nueva, que no fue objeto de negociación en el periodo de consultas. Dicha actuación constituyó según nuestro criterio, un manifiesto fraude de ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.4 del Código Civil, por cuanto se utilizó una institución, cuya finalidad es resolver controversias, surgidas durante el periodo de consultas de los procedimientos de inaplicación de convenios, para pronunciarse sobre una propuesta empresarial, que no permitió considerar a ... durante el periodo de consultas"*.

Esta sentencia de la Audiencia Nacional tiene relevancia porque valora y concreta la competencia de la Comisión, entendiéndose que ésta debe evaluar y pronunciarse sobre la licitud del periodo previo de consultas, pese a que el Real Decreto 1362/2012, en sus arts. 22 y 24, no recoja expresamente el necesario pronunciamiento de la Comisión sobre las posibles irregularidades existentes durante el periodo de consultas, pues esos artículos únicamente prevén, en su literalidad, el pronunciamiento de la Comisión (o del árbitro que en su caso pudiere designarse) sobre la concurrencia de causa y, en su caso, sobre la adecuación de las medidas de inaplicación. Considera la Sala que esto supondría un *vacío legal* que califica de *no razonable*, pues se limitaría la decisión de la Comisión exclusivamente a la cuestión de fondo, impidiendo su pronunciamiento sobre las posibles infracciones legales cometidas en relación con el periodo de consultas. Afirma la Audiencia Nacional que *"la intervención de la Comisión Consultiva tiene por finalidad de cerrar las discrepancias surgidas en el procedimiento de inaplicación de los convenios colectivos, lo que no sucederá cuando no se pronuncie sobre vulneraciones relevantes durante el periodo de consultas"*, y advierte que, en caso de que la Comisión no realizara ese control sobre el proceso *"nos veríamos obligados a anular la resolución de la Comisión 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 este tipo de controversias"*.

En cuanto al desarrollo del periodo de consultas, la misma sentencia de la AN afirma que la inaplicación del convenio regulada en el artículo 82.3 ET *"no es una potestad soberana del empresario, quien está obligado, cuando tenga la intención de efectuar un descuelgue, a consultar previamente, en tiempo hábil, con los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo. El periodo de consultas se constituye, de este modo, en una manifestación específica de la negociación colectiva, que debe versar necesariamente, al tratarse de objetivos mínimos, sobre las posibilidades de evitar o reducir sus efectos y de atenuar sus consecuencias sobre los trabajadores afectados.- Así pues, estamos ante una negociación finalista, que obliga por igual a empresarios y a los representantes de los trabajadores, quienes deben procurar alcanzar efectivamente los objetivos propuestos mediante la negociación de buena fe. Se trata, por tanto, de una negociación colectiva compleja, que exige al empleador proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente para que el periodo de consultas pueda alcanzar sus fines. - Se entiende por información pertinente, a tenor con el art. 64.1 ET la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse cabalmente una composición de lugar, que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil"*.

La obligación empresarial de proporcionar información pertinente a los representantes de los trabajadores se cumple, tal y como dispone el referido precepto legal, cuando se efectúa la transmisión de los datos necesarios para que la representación de los trabajadores tenga conocimiento preciso de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen, sin que los trabajadores puedan imponer la aportación de

cualquier documentación, salvo que acrediten su relevancia para la negociación del período de consultas (SAN de 1 de abril de 2013, proced. 17/2013 y 4 de abril de 2013, proced. 63/2013).

Dicha información habrá de versar necesariamente sobre las causas, alegadas por el empresario, así como sobre su adecuación a las medidas propuestas (SAN de 21 de noviembre de 2012, proced. ...). Si no se hiciera así, si la información aportada no permitiera alcanzar razonablemente los fines perseguidos por el período de consultas, la consecuencia sería la nulidad de la medida, a tenor con lo dispuesto en el art. 138.7 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (SAN de 22 de abril de 2013, proced. 84/2013). La segunda fase del período de consultas es propiamente la negociación, que consiste, conforme dispone el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, en un intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y los representantes de los trabajadores sobre la propuesta empresarial y las alternativas que permitan evitarla, reducirla o atenuar sus consecuencias, habiendo de acreditarse propuestas y contrapropuestas (STS de 30 de junio de 2011; STSJ Asturias de 2 de julio de 2010 y SAN de 21 de noviembre de 2012, proced. ...).

De acuerdo con ello, habrá de valorarse en el presente procedimiento de inaplicación si ambas partes han actuado durante el período de consultas de acuerdo con las exigencias del deber de buena fe que establece el artículo 82.3 ET en relación con el artículo 41.4 del mismo cuerpo legal.

En este sentido, de las actas del período de consultas aportadas por la Empresa junto con su solicitud inicial, así como del Informe emitido por los Servicios Técnicos de la CCNCC sobre el presente procedimiento de inaplicación, se desprende que ha quedado acreditada la entrega de la documentación legalmente exigida por parte de la empresa a la representación legal de los trabajadores y que el período de consultas se ha desarrollado cumpliendo con el deber de buena fe, tanto por parte de la empresa como por parte de la representación de los trabajadores. A este respecto, aunque ambas partes han mostrado una postura bastante inamovible durante las negociaciones, en el sentido de que la parte social ha presionado en todo momento para que la empresa retirara la inaplicación e iniciara la negociación del II convenio colectivo (lo que finalmente ocurre cuando se suspende la mediación del Tribunal Laboral de Navarra y se constituye la mesa de negociación del convenio con fecha 16.09.2013); mientras que, la parte empresarial ha centrado su posición en continuar con el proceso de inaplicación en los términos expuestos en su petición (pese a lo cual mantuvo un total de seis reuniones para la negociación del nuevo convenio), puede concluirse que se han cumplido con los requisitos formales, especialmente en relación a la documentación exigida, régimen de reuniones, así como a la obligación de negociación de buena fe de las partes.

En relación con la documentación exigida, el Comité de Empresa hace referencia en su escrito de alegaciones a que la CCNCC solicitó informe técnico acreditativo de las causas productivo-económicas alegadas y que tal informe sólo se aportó a la parte social, con motivo del requerimiento efectuado por este organismo. No obstante, revisada la documentación aportada bajo la denominación específica de "informe técnico", se detecta que ... refiere que los informes técnicos son los que se adjuntaron *ab initio* junto a la Memoria justificativa, esto es, el emitido por el Interventor de de la Mancomunidad, así como por los servicios técnicos de la misma entidad local. Así las cosas, como sostiene el informe emitido por los Servicios Técnicos de la CCNCC, "*el informe técnico aportado a requerimiento de la CCNCC, no aporta información adicional –que tuviera que ser puesta en conocimiento de la parte social durante el período de consultas en aras al correcto desarrollo del proceso negociador- en lo que a la acreditación de la concurrencia de la causa y la adecuación de las medidas respecta*".

Por otro lado, el comité de empresa ha solicitado en reiteradas ocasiones a ... la aportación de las cuentas anuales de la empresa. Esta afirmación se recoge en la página nº 5 de su escrito de alegaciones, donde se dice y cita textualmente que "*desde el primer día, la parte social, requirió a ... a fin de que aportara las cuentas de la empresa*". Asimismo, en la página nº 7 del escrito de alegaciones reitera que "*se ha entregado documentación inicial incompleta, sin las cuentas de la empresa ...*" e, igualmente, se recalca que se "*ha procedido a la entrega de dicha documentación con fecha 10.09.2013, tras la intervención de los mediadores del Tribunal Laboral*".

En relación con la entrega de documentación, y visto que la inaplicación se solicita, como ha quedado expuesto, por causas productivas (que despliegan efectos económicos en la concesión de ... en la Comarca de Pamplona), es necesario precisar, con la Sentencia nº ... de 14 de ... del

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), que *"respecto del período de consultas, existe una marcada diferencia con el del artículo 51 ET, en tanto que no existe una exigencia de entrega de documentación específica. Pero, en todo caso, hemos de convenir con autorizada doctrina que al contemplarse la obligación de negociar de buena fe, necesariamente forma parte de esta última la obligación informativa y documental. Así pues lo procedente y prudente será que la empresa acompañe todo el sustrato documental para acreditar las causas motivadoras en que se base la inaplicación de las condiciones pactadas en convenio colectivo."* La remisión a las obligaciones documentales de los despidos colectivos ha de realizarse con cautela, dado que el artículo 20 h) del Real Decreto 1362/2012 se limita a afirmar que *"se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos."*

A mayor abundamiento y, en lo que respecta a la acreditación de las causas productivas, el artículo 5 del Real Decreto regulador de procedimientos de despido colectivo en vigor menciona la siguiente documentación: memoria e informe técnico que acrediten la concurrencia de las mismas. Resulta obvio que la concurrencia de causa productiva lleva aparejada la aparición de efectos de índole económica y, más aún, cuando se produce por un descenso en la demanda de bienes y servicios.

La información ha de ser completa, suficiente y entregada en el momento previsto, esto es, en el período de consultas anterior a la inaplicación. En este sentido, la información suministrada deberá valorarse desde el punto de vista de la finalidad con que se entrega: el normal desarrollo del período de consultas. Así, el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 27 de mayo de 2013, puntualiza que *"no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse razonablemente aquellos documentos que se revelen intrascendentes a los efectos que la norma persigue."*

Por último, es conveniente destacar que los pronunciamientos judiciales suelen convenir que los defectos que los interlocutores puedan apreciar durante las negociaciones, en cuanto a las obligaciones documentales respecta, han de ser preferentemente puestos de manifiesto durante la negociación.

Dicho lo cual, del análisis del período de consultas y del escrito de alegaciones presentado por el comité de empresa se observa que la falta de presentación de cuentas anuales de durante el período de consultas, no desvirtúa el normal desarrollo del mismo ni impidió a los representantes de los trabajadores disponer de una información precisa sobre las causas alegadas por la empresa así como sobre la adecuación de las medidas propuestas con posibilidad de formular alternativas que permitieran evitar la propuesta empresarial, reducirla o atenuar sus consecuencias, ya que la causa alegada por la empresa es de tipo productivo (debida a la disminución del número de viajeros en la concesión de la Comarca de Pamplona) y sus obligaciones de tipo documental se ciñen, tal y como se ha indicado, a la aportación de memoria e informe técnico, sin que existan obligaciones concretas en estos supuestos de aportación de documentación contable (Cuentas Anuales, Balance, etc.), como ocurre en los despidos colectivos por causas económicas y, por extensión, en los procedimientos de inaplicación por las mismas causas.

Otra consideración del comité de empresa, en relación con las propuestas realizadas por se centra en que la reducción salarial en términos de aplicación de tablas salariales de 2010 a los trabajadores, supone un 5,38%. Sin embargo, entiende la parte social que la ampliación de jornada propuesta por la empresa (que implica un aumento de la jornada en cómputo anual por trabajador de 40 horas), supone un 2,35% de reducción salarial indirecta. En consecuencia, la parte social entiende que la medida propuesta es de 7,74% de reducción salarial. En el escrito de alegaciones del comité de empresa presentado a la CCNCC (pág. 9) la parte social expresa que *"la empresa a lo largo de todo el expediente ha valorado la necesidad de reducción de coste en un 10% (...) siendo la primera vez que cifra la reducción de coste en el 7,74% cuando formaliza la solicitud a la CCNCC."* No obstante lo anterior, de la revisión de las actas levantadas durante el período de consultas se constata que la empresa propone en todo momento la aplicación de las tablas salariales de 2010 y el incremento de la jornada de 40 horas, ya señalado. Por tanto, la propuesta formulada coincide con la solicitud planteada a la CCNCC. En este sentido, conviene traer a colación, una vez más, la Sentencia 128/2013, de 19 de junio, de la Audiencia Nacional, la cual sostiene que *"la conclusión expuesta no supone que la solicitud de la empresa ante la CCNCC deba reproducir exactamente las negociaciones del período de consultas (...) pero no cabe (...) modificar radicalmente los ofrecimientos empresariales producidos durante el período de consultas..."*

Por todo lo anterior, de la documentación aportada por la empresa en su solicitud y, en particular, de las actas del periodo de consultas anteriormente referenciadas, se deduce que ha quedado acreditada la entrega de la documentación reglamentariamente exigida por parte de la empresa a la representación legal de los trabajadores, así como el desarrollo del periodo de consultas dentro de los parámetros que la buena fe exige; máxime cuando se ha continuado negociando hasta el último momento, y pese a que las posturas de las partes eran cerradas en sus planteamientos durante el periodo de consultas, también se ha observado que se van modificando a lo largo del proceso negociador.

Por otra parte, cabe también entender que ha quedado acreditado que el procedimiento se ha completado con el intento de resolución de la discrepancia ante la Comisión Paritaria del convenio, que resultó fallido, así como que se intentó culminar el proceso de negociación entre las partes acudiendo a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos gestionados por el Tribunal Laboral de Navarra, procedimiento de mediación que incluso llegó a suspenderse temporalmente por acuerdo de ambas partes para iniciar el proceso de negociación del segundo convenio colectivo de empresa con el propósito de alcanzar un acuerdo que hubiera hecho innecesario el presente procedimiento de inaplicación, si bien tampoco en esta última fase del procedimiento anterior a la presentación de la solicitud ante la CCNCC se alcanzó una solución a la discrepancia.

Cuarto.- Sobre las causas alegadas por la empresa y su justificación.

La previsión de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 ET constituye un mecanismo excepcional potenciado por la Ley 3/2012, de 6 de julio para favorecer la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la destrucción de empleo y como tal excepción está condicionada, en el párrafo segundo, por la existencia de causas que justifiquen la adopción de esta medida.

Según el artículo 24.2 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, el laudo debe "*pronunciarse, en primer lugar, 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 colectivo*". Solamente una vez apreciada la concurrencia de las causas, el árbitro debe pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo. Condición *sine qua non* para que pueda prosperar el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo contenidas en un convenio colectivo (de empresa, en el caso presente) es, por consiguiente, la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la adopción de aquella medida.

El concepto de causas aparece enunciado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores: "*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 los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los medios 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, ejemplifica esa noción (sin pretender establecer un *numerus clausus*) diciendo que concurre situación económica negativa en casos tales como: a) la existencia de pérdidas actuales o previstas, y b) la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas. Como se afirma en el laudo dictado en el expediente de inaplicación 16/2013, con el propósito de aligerar

la carga probatoria de las empresas, la Ley 3/2012, que dio nueva redacción al citado artículo 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.

Por su parte, las causas productivas inciden sobre la capacidad de producción de la empresa, al tratar de ajustarla a las circunstancias del mercado, y se corresponden con la esfera de los productos o servicios de la entidad (STS de 5 de abril de 2000). Contemplan supuestos de pérdida de clientela, descenso significativo de pedidos, pérdida de cuota de mercado, cierre de una determinada línea de producción, o la terminación de una contrata o subcontrata (SSTS de 7 de junio de 2007 –rec. 191/2006 - y 31 enero de 2008 – rec. 1719/2007-). Respecto de las empresas de servicios, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores (STS 14 de junio de 1996, rec. 3099/1995; STS de 7 de junio de 2007, citada).

En relación con el ámbito de constatación de las causas, es doctrina jurisprudencial reiterada que el ámbito de apreciación de las causas económicas es la empresa o unidad económica de producción, mientras que el ámbito de apreciación de las causas técnicas, organizativas o de producción es el espacio o sector concreto de la actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento (STS de 13 de febrero de 2002, rec. 1436/2001; STS 19 de marzo de 2002, rec. 1979/2001; STS 21 de julio de 2003, rec. 4454/2002).

Por otro lado, es también doctrina jurisprudencial reiterada señalar que corresponde a la empresa acreditar que la adopción de medidas solicitadas es necesaria para contribuir a "superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa a través de una mejor organización de los recursos". El término genérico "dificultades", que el art. 52.c) del ET utilizaba para describir la coyuntura de la empresa afectada por las "causas técnicas, organizativas o de producción" justificativas, es sinónimo de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en que se despliega su actividad, y que tales problemas han de ser objetivables y no meramente hipotéticos (entre otras, las SSTS de 17 mayo 2005 -rec. 2363/2004 -, 10 mayo 2006 -rec. 705/2005 -, 31 mayo 2006 -rcud 49/2005 -, 11 octubre 2006 -rcud 3148/2004-, 23 enero 2008 -rcud 1575/2007 - y 2 marzo 2009 -rcud 1605/2008-). En todo caso, como se ha señalado con anterioridad, es al empresario a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa, lo que supone -de un lado- la identificación precisa de dichos factores, y - de otro- la concreción de su incidencia en las esferas o ámbitos de afectación señalados por el legislador (en este sentido, la STS de 14 junio 1996 -rcud 3099/1995-).


En el supuesto de presencia de causas organizativas y productivas en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los tribunales han entendido que la posibilidad de imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo no se limita a las empresas en crisis y puede ser adoptada aunque la marcha de la empresa pueda ser positiva o no exista peligro sobre su viabilidad. El legislador ha articulado esta facultad que se define por criterios de rentabilidad empresarial como un instrumento destinado a conseguir una mayor adecuación de la empresa a las necesidades del mercado, permitiendo una optimización de sus recursos productivos, para dar respuesta a las exigencias necesarias para mantener o aumenta los niveles de competitividad (SAN de 19 de marzo de 2013, proced. 21/2013).

En la reforma laboral de 2012 es notorio el esfuerzo del legislador por objetivar la legitimidad de la pretensión empresarial en ciertos casos de causa económica –posibilitando que el descuelgue “en todo caso” cuando el descenso de los ingresos ordinarios o ventas se extienda a “dos trimestres consecutivos”- y, lo que es más importante en este terreno, la desaparición de todo criterio legal respecto a las finalidades que debe perseguir la empresa a través de la inaplicación. Ya no es necesario acreditar ni argumentar, como requería la redacción del artículo 41 vigente hasta la reforma operada por el Real Decreto-Ley 3/2012, que la adopción de la medida contribuya “a prevenir una evolución negativa de la

empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda", ni poner en relación, como exigía la del artículo 82.3 ET, el descuelgue salarial con las "posibilidades de mantenimiento del empleo en la empresa".

En el supuesto que ahora nos ocupa, la Empresa aduce en su escrito de solicitud de inaplicación de convenio (pág. 6) la concurrencia de causas *productivo-económicas* (*económico-productivas* las califica en el Informe técnico aportado a requerimiento de la CCNCC) para plantear el descuelgue, interesando la inaplicación de las condiciones salariales y de jornada que establece el convenio colectivo de empresa como una exigencia para reconducir la viabilidad económica de la explotación del servicio de transporte urbano de la comarca de Pamplona, la cual seguiría siendo inviable en las actuales condiciones salariales, por resultar insuficiente la modificación parcial en los términos del contrato de gestión de transporte público urbano concertado entre MCP y ..., aprobada por Resolución de la Asamblea General de la Mancomunidad de 27 de junio de 2013, que esencialmente acordó una disminución del 65% en la penalización por viajeros, rebajándola del 100% al 35%.

Las causas productivas, en general, colaboran en la acreditación de las causas económicas, que son suficientes por sí solas para justificar la procedencia del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo aplicable y que interactúan con ella, puesto que una reducción de la demanda de los bienes y servicios que la empresa ofrece determina una reducción de los ingresos o ventas.



Por tratarse de una causa productiva, esto es, de aquéllas que suponen una disminución en la demanda y que se producen en una unidad productiva concreta (la explotación de la concesión administrativa del transporte urbano en la comarca de Pamplona), la empresa debe acreditar que la causa se materializa en ese concreto ámbito productivo. Sin embargo, es preciso tener en cuenta que la concurrencia de causa productiva no impide que la empresa en su conjunto pueda presentar una situación, desde el punto de vista contable, saneada, como ocurre en el caso de ... (donde los beneficios ascienden a 900.000 euros y se han repartido en 2012 dividendos por valor de 3.000.000 de euros). Entiende la Compañía (pág. 14 de la solicitud origen de este expediente) que "lo relevante no son las cuentas anuales de la sociedad TCC en su conjunto, sino las cuentas anuales de la concesión de Pamplona, que es donde concurre la situación productivo económica deficitaria que justifica el procedimiento de descuelgue de convenio". A este respecto, la doctrina judicial tiene declarado que, respecto a las causas productivas, *"la justificación que se exige, debe recaer sobre el fin de que la medida adoptada favorezca la posición competitiva de la empresa en el mercado o la posibilidad de dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, que puede tener dos objetivos distintos: bien prevenir una evolución negativa de la empresa, o bien contribuir a mejorar la situación de la empresa. A diferencia de las causas económicas, en estos casos la proyección se produce en el plano de la competitividad y eficiencia empresarial, y no en el de la rentabilidad; por ello pueden aplicarse aunque no existan pérdidas ni resultados que puedan entenderse como desfavorables. Y en el caso analizado la disminución de la actividad productiva permite estimar razonable la decisión empresarial, pues los cambios en la demanda de los productos de la empresa, han sufrido una disminución evidente (...)"* (Sentencia del TSJ de la C. Valenciana, Sala de lo Social, de 20 de septiembre de 2011, rec. núm. 1950/2011).

Para justificar la causa productivo-económica alegada para implantar la medida de inaplicación objeto de este procedimiento arbitral, la Empresa señala (en el documento "Sobre las causas que justifican la inaplicación del convenio colectivo de ...", aportado junto con la solicitud de incoación de este procedimiento arbitral) que la actual crisis económica ha tenido graves consecuencias sobre la viabilidad económica de la actividad de explotación y administración del servicio de transporte público urbano de la Comarca de Pamplona. En este sentido, y conforme al análisis efectuado por los Servicios Técnicos de la CCNCC sobre las causas motivadoras del expediente, la Empresa alude a cuatro circunstancias productivo-económicas concretas como origen de su situación:

a. Una disminución del nivel de ingresos como consecuencia de la disminución del número de viajeros y por el incremento drástico de la "penalización por pérdida de viajeros" impuesta desde la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona.

A este respecto, el contrato de la empresa con la MCP incorpora una penalización determinada por la diferencia entre el número real de viajeros registrados en el ejercicio y el número mínimo de viajeros comprometidos por el concesionario, cuestión esta que se encuentra en la oferta realizada por la compañía.

El cálculo de la penalización de 2012 se puede ver en el cuadro siguiente:

| CÁLCULO DE LA PENALIZACIÓN POR VIAJEROS DEL EJERCICIO 2012 | |
|---|-------------------|
| COMPROMISO INICIAL DE VIAJEROS 2012 | 39.074.343 |
| Ajustes del compromiso inicial | |
| Huelgas | |
| 29-mar | -95.214 |
| 28-sep | -48.278 |
| 14-nov | -59.196 |
| TOTAL | -202.688 |
| Revisiones aceptadas en liquidaciones del año 2010 y 2011 por Mancomunidad | |
| No implementación líneas art.25.4 (1) | -460.823 |
| No consolidación línea Las Barracas (2) | -19.748 |
| Disminución numero transbordos (L15-L18) (2) | -78.689 |
| Supresión del servicio L21 (aeropuerto) (2) | -64.380 |
| TOTAL | -623.640 |
| TOTAL AJUSTES DEL COMPROMISO INICIAL | -826.328 |
| COMPROMISO REVISADO | 38.248.015 |
| Viajeros 2012 (Cierre provisional) | 34.737.643 |
| Diferencia entre compromiso inicial y los viajeros de 2012 | 3.510.372 |
| Precio promedio penalización (€ / viaje) | 0,5 |
| TOTAL PENALIZACIÓN (euros) | 1.755.186 |

FUENTE: Memoria del procedimiento.

b. Un incremento de los costes de aprovisionamiento (combustible).

| EVOLUCIÓN DE LOS COSTES DE APROVISIONAMIENTO | | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 (1) |
| <i>Euros</i> | | | | |
| Aprovisionamientos | -5.282.768 | -6.073.181 | -6.390.376 | -6.178.887 |
| Consumo de materias primas y otras materias consumibles | -5.282.038 | -6.202.138 | -6.390.158 | -6.178.677 |
| Devolución impuestos de hidrocarburos | | 129.140 | | |
| Trabajos realizados por otras empresas | -730 | -183 | -218,74 | -210 |
| <i>Variación interanual en porcentaje</i> | | | | |
| Aprovisionamientos | | 15,0 | 5,2 | -3,3 |
| Consumo de materias primas y otras materias consumibles | | 17,4 | 3,0 | -3,3 |
| Devolución impuestos de hidrocarburos | | | -100,0 | |
| Trabajos realizados por otras empresas | | -74,9 | 19,5 | -3,8 |

FUENTE: Memoria del procedimiento.

c. Una elevada cifra de gastos de personal.

Las cifras expuestas en la contabilidad anual de la concesión evidencian que efectivamente el coste de personal es muy importante, como corresponde a una empresa de transporte de carretera. Concretamente, el volumen de esta partida y las variaciones que ha experimentado en los últimos años se pueden apreciar en el siguiente cuadro:

| EVOLUCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL | | | | |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 (1) |
| <i>Euros</i> | | | | |
| Gastos de personal | -18.492.849 | -18.893.022 | -18.841.123 | -19.130.696 |
| Sueldos, salarios y asimilados | -14.103.303 | -14.442.636 | -14.362.462 | -14.506.303 |
| Cargas sociales | -4.389.546 | -4.450.386 | -4.478.661 | -4.624.393 |
| <i>Variación interanual en porcentaje</i> | | | | |
| Gastos de personal | | 2,2 | -0,3 | 1,5 |
| Sueldos, salarios y asimilados | | 2,4 | -0,6 | 1,0 |
| Cargas sociales | | 1,4 | 0,6 | 3,3 |

FUENTE: Memoria del procedimiento.

d. La concurrencia de otros hechos particulares, de difícil previsión, y que, por su cuantía, han venido a afectar a la viabilidad de la concesión: la asunción de los costes generados por la obtención de los Certificados de Aptitud Profesional, que derivan de la obligación impuesta por el Real Decreto 1032/2007 y la drástica reducción de bonificaciones a la contratación laboral tras el Real Decreto-Ley 10/2012.

El origen de estas dificultades económicas de la concesionaria y de la subsiguiente situación de inviabilidad es la crisis económica, cuyo efecto en el desarrollo de las actividades de explotación y administración del servicio de transporte público urbano de la Comarca de Pamplona, se manifiesta en las siguientes causas productivas que llevan a la solicitud de inaplicación:

A. Reducción del número de horas útiles de servicio contratadas por la MCP.

Esta reducción se deriva de los recortes en los presupuestos públicos.

| HORAS ÚTILES CONTRATADAS | | | | |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| Horas útiles contratadas | 614.766 | 608.086 | 593.165 | 582.652 |
| Var. anual % | | -1,1 | -2,5 | -1,8 |

NOTA: Los datos de 2013 son los datos anualizados del primer semestre del ejercicio.

FUENTE: Memoria (página 8).

La reducción de las horas contratadas se acompaña, por otro lado, de una reducción del número de kilómetros útiles contratados:

| KILÓMETROS ÚTILES CONTRATADOS | | | | |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| kms. útiles contratados | 8.058.737 | 7.977.321 | 7.830.378 | 7.758.222 |
| Var. anual % | | -1,0 | -1,8 | -0,9 |

NOTA: Los datos de 2013 son los datos anualizados del primer semestre del ejercicio.

FUENTE: Memoria (página 9).

B. Supresión y modificación de líneas por baja utilización.

La crisis ha obligado a eliminar líneas, modificar su recorrido, alterar la frecuencia y los horarios. La extensión de la red diurna puede servir de exponente de esta situación:

| EXTENSIÓN DE LA RED DIURNA | | | | |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| kms. | 222,03 | 235,47 | 226,87 | 223,97 |
| Var. anual % | | 6,1 | -3,7 | -1,3 |

FUENTE: Memoria (página 10).

C. Disminución del número de viajeros.

Este constituye el problema central de la concesionaria, puesto que la importante cuantía de la penalización por viajeros se basa en la cifra de usuarios del servicio.

| EVOLUCIÓN DE LOS USUARIOS DEL SERVICIO | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| Viajes simples | 36.927.280 | 36.591.990 | 36.452.339 | 34.738.115 |
| Var. anual % | | -0,9 | -0,4 | -4,7 |

FUENTE: Memoria (página 10).

Este descenso tiene un doble efecto negativo y fundamental sobre la viabilidad de la concesión, al suponer un menor nivel de ingresos, así como una importante penalización por parte de la entidad concedente del servicio (MCP).

Según el exhaustivo informe elaborado por los Servicios Técnicos de la CCNCC, cuyas apreciaciones comparte este Árbitro, estas tres causas productivas pueden enmarcarse dentro de lo establecido por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores como "cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".

En el mismo Informe se detalla que la Compañía ha adoptado, además de las medidas de inaplicación de convenio que plantea en el presente procedimiento, otras medidas de ahorro encaminadas a reconducir la viabilidad económica de la concesión del transporte urbano de viajeros en las Comarca de Pamplona de la que es concesionaria: medidas de ahorro en las instalaciones, con los proveedores, de optimización en la organización de los recursos en la Empresa, de reducción de consumos, si bien el margen de actuación de la empresa en muchos de los gastos es prácticamente nula.

La actuación más destacable que reconoce la propia empresa para equilibrar sus cuentas ha sido iniciar un procedimiento de solicitud de indemnización y modificación del contrato de la concesión del servicio de transporte urbano comarcal ante la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona. En este procedimiento, iniciado en enero de 2013 y concluido en junio de ese mismo año, se han planteado las mismas dificultades económicas que en el expediente de inaplicación seguido ante la CCNCC, derivadas de la reducción del número de horas útiles de servicio contratadas por la Mancomunidad, de la supresión y modificación de líneas por baja utilización y, sobre todo, de la disminución del número de viajeros, que son las causas productivas expuestas en la solicitud de inaplicación del convenio.

Los estudios de los órganos técnicos de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona, realizados en el marco del indicado procedimiento de revisión de los términos de la concesión del servicio de transporte urbano comarcal instado por la empresa para conseguir el reequilibrio económico de la explotación, tras analizar la situación de partida de la concesión y la viabilidad de la misma con carácter anterior a la solicitud de reequilibrio económico formulada por la concesionaria en el mes de enero de 2013, concluyeron que la misma era inviable (Informe económico de la MCP de fecha 28 de mayo de 2013, página 250 de la Memoria).

Como consecuencia de la solicitud de reequilibrio económico de la concesión presenta por la Empresa ante la MCP el 23 de enero de 2013, la Mancomunidad accedió a reducir al 35% la penalización por pérdida de viajeros fijada inicialmente en el contrato de concesión del servicio, mediante acuerdo de la Asamblea General de la MCP de 27 de junio de 2013, desestimando otras propuestas de revisión por considerar que no se cumplían los requisitos legales. Esta revisión a la baja de la penalización por pérdida/insuficiencia de viajeros ha mejorado las expectativas económicas de la concesión, convirtiéndola en rentable si se considera el conjunto de su período de vigencia, según los propios informes de los servicios técnicos de la Mancomunidad, pero, a criterio de la empresa, no supone una compensación total del perjuicio causado al concesionario por la concurrencia de causas sobrevenidas e imprevisibles, sino una compensación parcial en aras al mantenimiento del servicio público.

En efecto, como consecuencia de la reducción en la penalización por viajeros, que inicialmente se había estipulado en el 40% pero que tras las alegaciones formuladas por la empresa se rebajó al 35%, los servicios técnicos de la Mancomunidad han realizado una nueva estimación de los resultados de explotación entre los años 2010 y 2016, conforme a la cual, y partiendo de la necesidad de efectuar ajustes en los gastos operativos de la concesión, entre los que se incluyen los gastos de personal, la misma obtendría unos resultados de explotación negativos de -278.888, 10 euros en 2013, pero sería viable económicamente en los años siguientes, con unos resultados de explotación positivos de 206.319, 42 euros en 2014; 711.879, 27 euros en 2015 y 1.231.242, 73 euros en 2016.

A este respecto cabe observar, de acuerdo con las estimaciones realizadas por los servicios técnicos de la MCP: 1º) Que como consecuencia del descenso del volumen de actividad, y pese a la contención de los gastos operativos, la empresa pasaría de obtener 707.682,33 euros de resultados de explotación BAI en 2012 a obtener -278.888,10 euros en 2013; 2º) Que la recuperación estimada para el ejercicio 2014, con unos resultados de explotación BAI de 206.319, 42 euros, representan menos de la tercera parte de los resultados obtenidos en 2012.

Por otro lado, como reconocen los propios servicios técnicos de la Mancomunidad, las proyecciones realizadas por los mismos no tienen en cuenta los resultados financieros del periodo, que se estiman en -4,00 millones de euros, con una media anual de -0,50 millones de euros (Informe técnico elaborado por el Interventor de la MCP, pág. 250 de la Memoria). En consecuencia, señala la empresa, si se tuvieran en cuenta la totalidad de los gastos financieros proyectados, los resultados de explotación antes de impuestos (BAI) estimados serían aún más negativos.

A la vista de todo lo expuesto, se considera acreditada la doble causa productivo-económica alegada por la empresa para que opere el mecanismo de descuelgue previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Quinto.- Sobre las condiciones de trabajo a inaplicar y sobre la intensidad de la medida de inaplicación.

Según los datos que figuran en la solicitud de inaplicación presentada por la Empresa, ésta solicita volver a la aplicación de las tablas salariales recogidas en el convenio colectivo para el ejercicio 2010 –lo que supondría una reducción del 5,38% de la masa salarial total-, así como a la implantación de la jornada anual de dicho ejercicio (así las cosas, se incrementaría la jornada actual por trabajador en 40 horas anuales). En definitiva, se plantea la inaplicación de lo dispuesto en los artículos 17 (Incremento salarial) y 6º (Jornada laboral) del convenio colectivo de la empresa de Pamplona.

El primero de esos preceptos establece lo siguiente:

"Artículo 17. Incremento salarial.

1. Incremento salarial a fecha 01/01/2010: incremento del IPC estatal correspondiente al año 2009 aplicable a todos los conceptos salariales fijos recogidos en el punto 1 del artículo 16, El Plus Personal y Plus de disponibilidad de los trabajadores que a la firma del convenio vengan percibiéndolo se incrementaran con el IPC estatal correspondiente al año 2009.

2. Incremento salarial a fecha 1/1/2011: incremento del 1,42% aplicable a todos los conceptos salariales fijos recogidos en el punto 1 del artículo 16, El Plus Personal y Plus de disponibilidad de los trabajadores que a la firma del convenio vengan percibiéndolo se incrementaran con el IPC estatal correspondiente al año 2010.

3. Incremento salarial a fecha 1/1/2012: incremento del IPC estatal correspondiente al año 2011 menos 0,95% aplicable a todos los conceptos salariales fijos recogidos en el punto 1 del artículo 16, El Plus Personal y Plus de disponibilidad de los trabajadores que a la firma del convenio vengan percibiéndolo se incrementaran con el IPC estatal correspondiente al año 2011.

4. Incremento salarial a fecha 1/1/2013: incremento del IPC estatal correspondiente al año 2012 menos 0,94% aplicable a todos los conceptos salariales fijos recogidos en el punto 1 del artículo 16, El Plus Personal y Plus de disponibilidad de los trabajadores que a la firma del convenio vengan percibiéndolo se incrementaran con el IPC estatal correspondiente al año 2012."

Por su parte, el artículo 8 del Convenio establece en su número 1 lo siguiente:

"1. La jornada laboral para todas las secciones de la Empresa será de 1.738 horas en 2010, 1.724 en 2011, 1.711 en 2012 y 1.698 en el año 2013."

Dejando para más adelante la petición de aplicación retroactiva del descuelgue, para que opere con efectos desde 1 de enero de 2013, 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 que se deje sin efecto el incremento salarial acumulado desde el año 2010 al año 2013 del 4,91% de los conceptos salariales fijos y el incremento acumulado del 8,53% de los conceptos salariales no fijos (tales como el plus personal y el plus de disponibilidad), en el mismo período, lo que, realizando un ejercicio de ponderación en atención al peso que cada concepto tiene en relación con la masa salarial total, supone que el incremento salarial experimentado desde el año 2010 ha sido del 5,38%, siendo éste precisamente el porcentaje de reducción que se pretende conseguir a través del procedimiento de descuelgue iniciado por la empresa concesionaria. Cabe concluir que la petición de la Empresa se ajusta sin posibilidad de duda interpretativa a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que en la letra d) de su segundo párrafo dispone que la inaplicación del convenio podrá afectar al "Sistema de remuneración y *cuantía salarial*" (referencia esta última –"y *cuantía salarial*"- que añadió la reforma laboral de 2012).

Por otro lado, la Empresa solicita el retorno a la jornada laboral de 2010 (1738 horas anuales), lo que constituye un incremento de 40 horas anuales. Esta petición se ajusta igualmente a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que incluye en el apartado a) de su párrafo segundo, como condición convencional susceptible de inaplicación temporal, la "*Jornada de trabajo*".

Una vez constatado que las medidas de inaplicación solicitadas por la Empresa están referidas a materias que aparecen listadas en el artículo 82.3 del ET, procede determinar si las medidas de inaplicación propuestas son adecuadas para dar respuesta a las causas productivas y económicas que afectan a la Empresa en el ámbito productivo delimitado por la explotación de la concesión administrativa del servicio de transporte público urbano de la Comarca de Pamplona. En este caso, a diferencia de la anterior cuestión que es de índole estrictamente jurídica y debe resolverse conforme a Derecho, la que ahora se plantea suscita un conflicto no de aplicación de la norma jurídica sino de sustitución ésta por otra –un conflicto, por tanto, de intereses, económico o de regulación, según las diversas denominaciones que recibe-; por ello, se impone utilizar para su solución los criterios o parámetros de objetividad, cuya aplicación permitirá establecer "*si concurren las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la medida propuesta por la empresa*", y que puesto que dicho pronunciamiento es más propio de un arbitraje de equidad que de un arbitraje de derecho (carácter que correspondería al pronunciamiento sobre la existencia de las causas), su margen de apreciación

debe gozar de un mayor grado de autonomía frente a la posterior fiscalización jurisdiccional (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 28 enero 2013, proc. 316/2012),

No obstante, y con carácter previo, ha de resolverse otra cuestión que reviste carácter estrictamente jurídico, y es la relativa a que la Empresa solicita que una de las peticiones que da lugar al presente expediente –solicitud de reducción en un 5,38% de las partidas salariales recogidas en el convenio colectivo- surta efectos desde el 1º de enero de 2013, es decir, desde una fecha anterior a la de aprobación del presente laudo, lo que supone otorgarle efectos retroactivos. En el escrito de solicitud de inaplicación, tras afirmar que el descuelgue salarial interesado “tiene por objeto un ahorro del 5,38% cada uno de los ejercicios de su aplicación”, se dice: “De esta manera, a partir del 1 de enero de 2014, los salarios correspondientes a cada grupo profesional se abonarán conforme a las tablas salariales del 2010. En cuanto al ejercicio 2013 y a efectos de obtener un ahorro similar al que se hubiera obtenido de haberse aplicado la referida medida con efectos desde el 1 de enero de 2013, se calcularía el ahorro que se hubiera obtenido en tal caso, descontando el importe resultante de la cuantía correspondiente a la paga extraordinaria de Navidad a abonar en diciembre de 2013”.

Tal petición ha de ser desestimada, dado que el artículo 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 artículo 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), así como los laudos de 31 de julio 2013 (expdte. 16/2013) y 10 de octubre de 2013 (expdte. 20/2013). El fundamento de la imposibilidad de aplicar el descuelgue con efecto retroactivo se encuentra en que las expectativas del mismo son de futuro, de modo que no pueden operar sobre salarios que ya han sido devengados.

Ahora sí, acreditadas en los términos vistos anteriormente la concurrencia de las causas que permiten el desarrollo del proceso de inaplicación del convenio colectivo y resuelto el problema de su imposible aplicación retroactiva, es preciso analizar si las medidas de inaplicación propuestas superan el test de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad valorando la repercusión de las mismas en función de las causas acreditadas y sus efectos sobre los trabajadores.

En el supuesto concreto que aquí se plantea, dos son las condiciones laborales previstas en convenio cuya inaplicación se solicita, la cuantía salarial y la jornada, planteándose además un alcance diferente de la inaplicación solicitada y de la regulación de las condiciones afectadas. Todo ello implica que sea necesario abordar el alcance y términos de la inaplicación por separado, distinguiendo, tal y como se hace en la propia solicitud, entre las diferentes condiciones cuya inaplicación se solicita.

A) Aplicación de las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2010

El ahorro pretendido por la empresa, según lo expresado en las actas del período de consultas (página 2 del acta de 22 de julio de 2013) y en la Memoria explicativa presentada a la CCNCC, asciende a 1.721.499 euros con el que pretende compensar las pérdidas previstas para los años 2013 y 2014 en la explotación del contrato de transporte público urbano de la Comarca de Pamplona, a fin de reconducir la concesión por los cauces de viabilidad económica. Sin embargo, estas estimaciones difieren sustancialmente, como quedó expuesto en el Fundamento de Derecho Cuarto, de las realizadas por la Mancomunidad concedente de la explotación, que no cabe olvidar se basan en informes realizados por órganos titulares del servicio público, absolutamente independientes a la empresa y de reconocida solvencia dado que se trata de órganos técnicos.

Teniendo en cuenta que el reequilibrio de las cuentas de la concesión se realizó en base a una proyección de variables económicas, tras demostrarse que el contrato de explotación era económicamente inviable en los términos en los que se suscribió; que como resultado de dicha proyección, la MCP terminó ajustando la penalización por viajeros al 35% de su valor inicial; que con esta nueva penalización, la MCP prevé un resultado de explotación negativo en 2013 de -278.888 euros y

positivo en 2014 de 206.319 euros; que estos resultados se obtendrán con unos gastos operativos, entre los que se incluyen los gastos de personal, de 25.821.113 euros en 2013 y 25.892.039 euros en 2014, lo que representa una contención de los gastos operativos en 2014 del orden de 0,58 millones, si se compara con los gastos operativos que la MCP estimó antes de realizar ningún ajuste; que la MCP entiende que los resultados que se proyectan para el bienio 2013-2014, junto con los obtenidos para el resto de los años de la protección, reequilibran económicamente el contrato, pero al propio tiempo reconoce que sus proyecciones no contemplan las operaciones financieras de la concesionaria (ingresos y gastos financieros de la cuenta de pérdidas y ganancias) habiendo sido el resultado financiero de la concesionaria negativo en los años 2010-2012, situándose su valor en torno a -500.000 euros anuales, con una previsión para el periodo de vigencia de la explotación de -4,00 millones de euros; en consideración a todo lo anterior, se considera adecuada, razonable y proporcionada la medida de rebaja salarial postulada por la Empresa, dejando sin efecto los incrementos salariales acumulados desde el año 2011 y retornando a las tablas salariales de 2010, todo ello a partir de la fecha de aprobación de este laudo y, como se expuso anteriormente, sin efectos retroactivos. La aplicación de esta medida comportará un ahorro en gastos de personal del orden de 965.502 euros anuales, según el Informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC, que contribuirán a que la Empresa pueda hacer frente a las dificultades productivas y económicas que presenta la concesión administrativa para la explotación del transporte público urbano de la que es titular, al menos durante el bienio 2013-2014. Y en cuanto a los efectos que la medida ha de causar sobre los trabajadores, representa, como se ha indicado, una reducción salarial del 5,38%, lo que deja los salarios de los trabajadores de todavía bastante lejos del salario hora/promedio que resultaría de aplicar el Convenio Colectivo provincial de transporte de viajeros por carretera de Navarra (un 26% superior después de la rebaja), por lo que se considera que el sacrificio a experimentar por los trabajadores es proporcionado.

B) Aplicación de la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo para el ejercicio 2010

Junto con la vuelta a las tablas salariales correspondientes al año 2010, la Empresa concesionaria interesa también la aplicación de la jornada anual contemplada en el Convenio Colectivo para el año 2010 (esto es, 1738 horas anuales), lo que representa un incremento de 40 horas anuales respecto a la jornada de 2013 (1.698 horas). Con esta medida, que se adicionaría a la de rebaja salarial antes examinada, la Empresa persigue un doble objetivo: "conseguir un ahorro, y ... compensar el incremento de horas de servicio que, de acuerdo con las previsiones contenidas en el Informe de la MCP aportado como Documento 4.b de la Memoria, se producirá en los próximos años". Sostiene la Empresa, con apoyo en las previsiones de la MCP, que "entre 2013 y 2016 se producirá un incremento en la oferta de horas de servicio, alcanzándose, en 2016, una oferta de más de 610.000 horas" (pág. 20 de la solicitud dirigida a la CCNCC). Este incremento de jornada, que la Empresa considera necesario para "conseguir la viabilidad de la concesión", se aplicaría "desde la aprobación del descuelgue, en su caso, y de manera proporcional a la jornada anual realizada" (idem).

Esta pretensión ha de ser desestimada, pues, como se explica en el Informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC, la ampliación de jornada que se pide supone una reducción de salario por hora trabajada del 2,3%, lo que sumado a la anulación de los incrementos salariales acumulados en el periodo 2011-2013, representaría una reducción salarial global del 7,7%, medida que se considera excesiva y desproporcionada en relación con la causa acreditada en este procedimiento arbitral. En segundo lugar, no existe acompasamiento entre el aumento del número de horas que demandará la MCP (un 0,8% más en 2014) con el incremento de jornada solicitado por la Empresa (un 2,3%). Por último, cabe recordar que la Empresa, durante el proceso negociador del segundo convenio colectivo, hizo una propuesta final que, en esencia, ofrecía aplicar los niveles salariales de 2012 y un incremento de jornada anual de 20 horas, lo que comportaba una reducción de gastos de personal del orden del 3,3%, es decir, 2 puntos menos de los que finalmente se autorizan en este laudo, si bien es cierto que a estas propuestas se añadían otras (incluida la supresión/reducción de determinados conceptos) que obliga a ser cautelosos a la hora de valorar el impacto de este conjunto de medidas.

Sexto.- Sobre la duración del período de inaplicación

Resuelta ya la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, procede emitir un pronunciamiento sobre la duración de dicho periodo de inaplicación, conforme a lo previsto en el artículo 24.4 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

A este respecto, el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aunque relativo al acuerdo, pero también predicable del laudo (en este sentido, Laudo de 10 de octubre de 2013, expdte. núm. 20/2013) establece que la duración del periodo de inaplicación *"no podrá prolongarse mas allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa"*.

La Empresa postula que el período de inaplicación de las condiciones incluidas en su petición se extienda hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que resulte aplicable o hasta el fin de la vigencia del convenio colectivo actual, bien por la negociación de un nuevo convenio colectivo de empresa, bien por la terminación de la vigencia y/o ultraactividad del convenio colectivo actual.

Una vez excluida la aplicación retroactiva de la medida de reducción salarial a la que se ha hecho referencia en el anterior fundamento, conviene tener en cuenta que el artículo 2 del Convenio Colectivo de Pamplona dispone, en relación con su ámbito temporal, que su entrada en vigor su producirá a la firma del mismo, teniendo efectos desde el 1 de enero de 2010 en los aspectos que se señale. El mismo precepto dispone que la denuncia se entenderá producida el mismo día de su firma y que el fin de vigencia de la norma se producirá con fecha 31 de diciembre de 2013. Asimismo, se prevé que la mesa de negociación del nuevo convenio se constituirá con 4 meses de antelación a la finalización de vigencia del convenio, acordando las partes que el plazo de negociación del nuevo convenio sea como máximo de catorce meses a contar desde la fecha de constitución de la mesa negociadora.

Según información obrante en expediente, la mesa de negociación del II Convenio de empresa se constituyó el día 16 de septiembre de 2013, mientras que el período de consultas de la presente inaplicación se inició el 22 de julio del mismo año. Por lo que, el plazo para negociar el convenio -14 meses- finalizaría a mediados de noviembre de 2014. Transcurrido dicho plazo sin acuerdo, será el Tribunal Laboral de Navarra el que dirimirá, en última instancia, la cuestión.

En este escenario de vigencia temporal ultraactiva del convenio hasta el 16 de noviembre de 2014, por haberlo pactado así las partes, y sin que corresponda a este Árbitro emitir un pronunciamiento sobre la incidencia que haya de tener sobre aquélla la previsión contenida en el último inciso del párrafo tercero del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo que prevé la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, para los convenios colectivos denunciados antes del 8 de julio de 2012 (caso del convenio de ...), se considera razonable extender la aplicación de las tablas salariales del convenio previstas para el ejercicio 2010 hasta el 16 de noviembre de 2014, a no ser que antes de esa fecha se haya obtenido un nuevo convenio de aplicación en la empresa y sin perjuicio la aplicación retroactiva que pueda establecer el futuro convenio.

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


LAUDO

1. Estimar la pretensión de inaplicación del artículo 17 del Convenio Colectivo de la Empresa Transports Ciutat Comtal S.A. de Pamplona, en el sentido de aplicar las tablas salariales previstas en el convenio para el ejercicio 2010.
2. El período de aplicación de las tablas salariales de referencia se extenderá desde la fecha del presente Laudo hasta el 16 de noviembre de 2014.
3. Desestimar la pretensión de aplicación de la jornada laboral anual prevista en el convenio colectivo para el ejercicio 2010.

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

El presente Laudo será comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y el apartado 1.d) de la Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (añadida por el apartado tercero de la Disposición Final Tercera del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre).

Dado en Murcia, el 4 de diciembre de 2013



Fdo. Faustino Cavas Martínez