

En Oviedo, a 3 de julio de 2014, María Antonia Castro Argüelles, Catedrática 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 11 de junio de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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 controversia sobre inaplicación de Convenio Colectivo iniciada por la empresa (Expte. 05/2014), ha dictado el siguiente **Laudo Arbitral**.

ANTECEDENTES

Primero.—Con fecha de 3 de junio de 2014 tuvo entrada en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos escrito presentado por _____, Serrano en nombre y representación de la mercantil _____, conforme acredita mediante copia de Escritura de Poder que al efecto acompaña, solicitando la inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2012-2014, para todos los centros de trabajo de la Empresa dentro del territorio nacional y con fundamento en causas económicas. En concreto, la empresa solicita:

- Inaplicación del art. 41.1 del Convenio Colectivo (primer párrafo) en la redacción publicada por Resolución de 18 de marzo de 2014, BOE 2 de abril de 2014, lo que supone una ampliación de la jornada laboral (de 1782) a 1826 horas anuales de trabajo efectivo. El precepto quedaría redactado de la siguiente forma *Artículo 41. Jornada de Trabajo. “1- Régimen general del cómputo de jornada. La jornada de trabajo será de 1826 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 166 horas”*
- Inaplicación del art. 46 J del Convenio Colectivo, lo que supone la supresión de la licencia de permiso retribuido de un día por asuntos propios
- Inaplicación del art. 45.1 del Convenio Colectivo y sus sustitución por el art. 38.1 ET, lo que supone la supresión de un día de vacaciones. Se propone al efecto una nueva redacción del precepto convencional: *Artículo 45. Vacaciones. “1. Tendrán una duración de treinta días naturales...que lleve un año al servicio de las mismas”*. Quedando el resto del articulado referido sin modificación.
- Inaplicación del art. 62 del Convenio Colectivo, lo que supone la supresión de las compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal
- Inaplicación del art. 68 del Convenio Colectivo en relación al complemento personal de antigüedad. Se propone al efecto una nueva redacción del precepto que deja sin efecto el devengo del complemento personal de antigüedad, de manera que “únicamente lo percibirán los trabajadores que hasta la fecha lo vinieran percibiendo respetándoles la cuantía percibida como consolidada, quedando sin aplicación el cumplimiento de los nuevos quinquenios”
- Inaplicación del art. 72 del Convenio Colectivo en relación con el criterio de cálculo de los pluses de transporte y de vestuario. Se propone al efecto una nueva redacción del precepto según la que, por lo que se refiere al primero de estos pluses se reduce su cuantía en cómputo anual, para el año 2014, de 1246,55 € a 1171,50 € (valor de once meses de trabajo efectivo en deducción del periodo vacacional) redistribuido su pago en doce mensualidades. Por lo que se refiere al plus de vestuario se fijan por valor de once meses de tiempo efectivo con deducción del periodo vacacional y redistribuida su cuantía en doce mensualidades, en vez de la redistribución en quince mensualidades prevista en

la redacción anterior (su cuantía se sigue remitiendo al valor establecido en las tablas salariales Anexas al Convenio Colectivo)

- Inaplicación del art. 71.2 del Convenio Colectivo con la finalidad de suprimir la paga de beneficios, de percepción en el año siguiente, en la cuantía proporcional a la entrada de la medida.

Segundo.- Junto al escrito inicial de solicitud del presente expediente se ha presentado la siguiente documentación anexa:

- Listado de centros y número de trabajadores por clasificación profesional y delegaciones afectadas.
- Identificación del Convenio Colectivo a inaplicar.
- Copia del acta de constitución de la mesa negociadora y listado de la identificación de la representación social.
- Listado de la identificación de la representación de los trabajadores, acta de constitución de la parte social para la negociación y certificado del Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre la composición en el territorio nacional de la representación electa.
- Copia de las actas de reunión del periodo de consultas sin acuerdo.
- Acta de desacuerdo en el SIMA.
- Memoria explicativa de la causa motivadora del expediente.
- Documentación acreditativa de las causas alegadas.
- Cuentas anuales auditadas de la sociedad, relativas a los ejercicios 2011, 2012 y 2013; así como la Cuenta de Pérdidas y Ganancias y Balance de Situación a 30 de abril de 2014.
- Cuentas consolidadas auditadas del Grupo de los ejercicios 2011, 2012 y 2013.
- Solicitud de medidas a inaplicar.
- Poder de representación y escritura de constitución de la Sociedad.

Tercero.- La medida de inaplicación propuesta afecta a todos los centros de trabajo y a todos los trabajadores de la empresa que cuenta con un total de ciento treinta y tres centros de trabajo repartidos de la siguiente forma: tres centros de trabajo en Albacete, uno en Badajoz, uno en Barcelona, cinco en Ciudad Real, uno en La Coruña, uno en Guadalajara, uno en Las Palmas, dos en León, noventa y cuatro en Madrid, uno en Málaga, uno en Mallorca, uno en Murcia, uno en Santander, uno en Sevilla, uno en Soria, uno en Tenerife, catorce en Toledo, uno en Valencia, uno en Valladolid, y uno en Zaragoza. Tiene una plantilla de 774 trabajadores (642 hombres y 132 mujeres) de los que siete ostentan la “categoría” de coordinador de servicios, siete la de inspector, uno la de jefe de seguridad, dos la de jefe de servicios, tres la de oficial de sistemas, uno la de titulado superior. El resto de trabajadores figuran con la “categoría” de vigilantes.

Cuarto.- La sociedad S.A., CIF , es una empresa de seguridad privada cuyo objeto social comprende las siguientes actividades: vigilancia y protección de bienes, espectáculos, certámenes o convenciones; protección de personas determinadas previa autorización correspondiente; depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores y demás objetos que por su valor económico y expectativas que generen, o por su peligrosidad, puedan requerir protección especial; transporte y distribución de los objetos anteriormente mencionados

a través de diferentes vehículos cuyas características vendrán determinadas por el Ministerio del Interior; instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad; explotación de centrales para la recepción, la verificación y transmisión de señales de alarma y su comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; planificación y asesoramiento de las actividades de seguridad contempladas en la Ley de Seguridad Privada.

Quinto.- El Convenio Colectivo de referencia sectorial es el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, publicado en el BOE de 25 de abril de 2013, para los años 2012, 2013 y 2014. Dicho Convenio Colectivo ha sufrido varias modificaciones posteriores a su firma y publicación (publicadas por sendas Resoluciones de la DGT de 10 de enero de 2014, BOE 24 de enero de 2014; 12 de marzo de 2014, BOE 21 de marzo de 2014; y 18 de marzo de 2014, BOE 2 de abril).

Sexto.- De la documentación obrante en el expediente se constata que, con fecha de 14 de febrero de 2014 se constituye mesa única de negociación, integrada, en representación de los trabajadores, por una comisión representativa constituida por las secciones sindicales en la empresa, en cumplimiento de la proporcionalidad exigida y de representatividad existente en . S.A., y de acuerdo con los datos de representatividad ofrecidos por la empresa y aceptados por las centrales sindicales constituyentes. Las partes, a la vista de la necesidad de ampliación de información planteada por la representación de los trabajadores, acuerdan iniciar el periodo de consultas el 21 de febrero de 2014 y establecer un plazo, hasta el 18 de febrero inclusive, para que las secciones sindicales soliciten, si lo precisan, a la dirección de correo que se recoge en el acta, aquella documentación que consideren necesaria. Mediante correos electrónicos, de 14 y 18 de febrero, tres de las cinco secciones sindicales con representación en la mesa de negociación solicitan a la empresa ampliación detallada de la documentación entregada en la primera reunión (la copia de esos correos figura a continuación del acta de constitución de la mesa única de negociación, en Anexo C). El periodo de consulta, se desarrolla durante cuatro reuniones más. Del contenido de las actas levantadas en las mismas (en fechas 21 de febrero de 2014, 28 de febrero de 2014, 6 de marzo de 2014 y 7 de marzo de 2014) se comprueba lo siguiente:

1º.-En la reunión de 21 de febrero la empresa hace entrega, mediante un CD, de la documentación que había sido solicitada por la parte social en la reunión celebrada el 14 de febrero para la constitución de la mesa negociadora, que se adjunta al acta (las concretas peticiones de información figuran en el anexo al acta de la sesión). La parte social se reserva la comprobación de la documentación entregada, al tiempo que advierte que “hasta la presentación de las cuentas consolidadas del grupo empresarial no debe darse por iniciado el periodo de consultas”. Ante lo cual la parte empresarial pone de manifiesto que en el beneficio consolidado del grupo de 2013 (provisional) las cifras son negativas, así como que a pesar de que las cuentas auditadas están en el registro mercantil se adjuntan en CD las correspondientes a 2011 y 2012 auditadas, y las provisionales en papel. La empresa mantiene que los resultados de 2013 se verían perjudicados de mantener las tablas salariales establecidas para 2014 en el Convenio Colectivo Sectorial; razón por la que propone, para paliar la situación negativa actual, sin beneficios, una reducción necesaria “en torno al 10% del coste propuesto por el Convenio Colectivo Sindical en 2014”. Al efecto oferta negociar “respecto de las

siguientes materias, y con un ámbito temporal durante la vigencia del Convenio Colectivo Sectorial:

- Inaplicación de las tablas salariales de 2014.
- Modificación del plus de vestuario y plus de transporte al valor de 11 mensualidades.
- Supresión del Complemento de Incapacidad Temporal.
- Congelación del devengo del complemento de antigüedad.
- Jornada laboral de 1826 horas.
- Supresión de 1 día de vacaciones.
- Supresión del día de «Asuntos Propios».
- Supresión de la «Paga de Beneficios».

En la propuesta de la empresa estas medidas entrarían en vigor cuando obtuvieran validez jurídica y se mantendrían durante la vigencia temporal del Convenio Colectivo Sectorial. La parte social muestra su disconformidad con las medidas establecidas y exige el cumplimiento del Convenio Colectivo Sectorial. No obstante requiere a la empresa para que cuantifique las medidas económicas propuestas y se refleje en el acta, lo que la empresa se compromete a hacer en la próxima reunión.

2º.- En la reunión de 28 de febrero, la Empresa propone aplicar las tablas salariales fijadas como acuerdo mínimo en la negociación del Convenio Colectivo Sectorial ante el SIMA para el año 2014, lo que supondría rebajar la necesidad de reducción salarial inicialmente propuesta respecto del coste de la masa salarial. A los efectos quedaría la cantidad de 815.097 euros brutos, lo que supone una reducción del 4,77% de la misma. Ante la propuesta empresarial la parte social entiende que el descuelgue del convenio colectivo debe ser declarado nulo, archivarse y reabrirse en el momento en que concurren las causas alegadas por la Empresa, se vuelva a convocar a la representación social y, en todo caso, una vez que las tablas finales del Convenio Colectivo sean publicadas en el BOE. A la vista del bloqueo en la situación de negociación planteado por la parte social, la empresa entiende que debe seguir manteniéndose la negociación respecto de las tablas salariales de 2014, en ese momento publicadas, “estando lo acordado y firmado en el SIMA” como una de las medidas propuestas, salvando así el acuerdo respecto de la publicación de las tablas acordadas en el SIMA, que ha de entenderse obliga a las partes. Por ello propone “mantener la negociación en paralelo a la espera de la publicación en BOE”. Una de las secciones sindicales se ratifica en la declaración de nulidad del proceso abierto y abandona la negociación “por la nula voluntad de la empresa a negociar”. El resto de la parte social, en cambio, en aras de la buena fe en la negociación, solicita a la empresa que concrete las medidas a aplicar para seguir con las negociaciones. La empresa cuantifica las medidas propuestas, recogidas en el acta de la reunión anterior, (la inaplicación de las tablas salariales establecidas en convenio colectivo supondría una reducción del 5,23 %; la modificación del plus de vestuario y transporte supondría un 0,9%; la supresión del complemento de IT un 0,26%; la ampliación de la jornada laboral a 1826 horas un 2,40%; la congelación del devengo del complemento de antigüedad un 0,32%, la supresión de 1 día de vacaciones, un 0,27%; la supresión del día de Asuntos Propios, un 0,27% y la supresión de la paga de beneficios un 4,02%). Pero declara estar abierta a recibir otras propuestas. De hecho advierte que la descripción de las medidas no supone una propuesta de aplicación de todas ellas sino ajustarlas a la propuesta inicial de la inaplicación del Convenio Colectivo Sectorial para, de la aplicación conjunta de varias de ellas, obtener “una nueva tabla salarial” de aplicación en la empresa para 2014 que permitiera la reducción

del coste de la masa salarial del 10%, en vez del 4,77% a que llevaría la aplicación de las tablas acordadas en el SIMA. A lo que la parte social que continúa en la reunión alega necesitar más información para valorar las medidas de la empresa, teniendo un plazo para la solicitud de la misma hasta el martes a las 15 h.

3º.- Con fecha de 4 de marzo, dentro del plazo acordado al efecto, dos de las secciones sindicales presentes en la mesa de negociación (STS y CCOO) solicitan documentación adicional (al efecto peticiones que acompañan el acta de la 4ª reunión en Anexo C), que es entregada en la reunión de 6 de marzo (que se ajunta como anexo al acta). Durante esta reunión se abre un debate sobre los datos económicos y, en particular, sobre las dudas que plantea la parte social respecto de la repercusión de la cotización del plus de transporte con el volumen de las horas extraordinarias en 2013. La parte social no entiende que el plus de transporte deba ser repercutido en el volumen de las horas extraordinarias al ser un suplido y no integrarse dentro de la cotización de horas extraordinarias. También recuerda que la mayoría de descuelgues de empresas, que la empresa aportó en la memoria explicativa en el periodo de consultas, han quedado sin efecto. La empresa entiende ya debatido que la situación de inaplicación del Convenio Colectivo se advierte por las causas especificadas tanto en la memoria como en la innumerable documentación aportada. En referencia a las horas extraordinarias y al efecto del coste de hora ordinaria recuerda la modificación en la cotización introducida por “el RD 21 de diciembre” y mantiene que “estableciendo cambios en la cotización” se conseguiría que “la situación en referencia a los costes fijos sea menos gravosa”. La parte social solicita el desglose de las medidas coetáneas efectuadas a las que ha hecho referencia la empresa, la cuantía que suponen y su repercusión en la empresa. La empresa acepta la solicitud, pero manifiesta su preocupación por el tiempo de negociación transcurrido sin haber recibido ninguna propuesta. No obstante, la parte social entiende que a la vista de la documentación aportada en esta reunión no puede realizar ninguna propuesta hasta que aquella sea revisada y ampliada. La empresa sostiene que la última documentación solicitada y aportada, que acompaña al acta, así como la ampliación requerida (que figura en el Anexo I al acta) no tiene “sustanciabilidad” en relación con las causas.

4º Finalmente, en la reunión de 7 de marzo, la parte empresarial hace entrega de las última documentación solicitada instando a la otra parte a realizar su propuesta de negociación, a lo que ésta responde que, a la vista de la situación económica reflejada en la documentación, no concurre causa económica que fundamente el descuelgue. La representación de los trabajadores considera que los acuerdos alcanzados en el SIMA con fecha de 21 de febrero, ratificados en la comisión negociadora, el 28 de febrero, por la asociación empresarial a la que pertenece la empresa, son suficientemente restrictivos para el conjunto de los trabajadores y que no existe causa para agravar con medidas complementarias la situación económica de los mismos. Recuerda además que entre esos acuerdos se incluía la petición de instar a las partes a retirar los expedientes abiertos. Por este motivo, la representación social por unanimidad entiende que el presente expediente debe quedar cerrado. Ambas partes mantienen haber negociado de buena fe. Y de esta forma se da por finalizado el periodo de consultas sin acuerdo

Séptimo.- El 21 de febrero 2014, la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad 2012-2014 alcanzó en el SIMA un acuerdo de modificación de las condiciones económicas inicialmente previstas para 2014, a efectos de garantizar la viabilidad del sector en su conjunto. El procedimiento de mediación había sido

solicitado por la representación empresarial, el 14 de febrero. El 28 de febrero, las partes llegan a un acuerdo de modificación del Convenio Colectivo basado en los puntos acordados en el SIMA, que se ha publicado en el BOE de 2 de abril. Según se hace constar en las alegaciones formuladas por el Sindicato FeS-UGT a la solicitud de la empresa de intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y en el Acta del observatorio sectorial de 9 de abril de 2014 (al efecto en la memoria Anexo III), entre los acuerdos alcanzados en el SIMA, también se instaba el cierre inmediato de las mesas abiertas (ERE, inaplicación o convenio de empresa); paralización de los procesos que se fueran a iniciar; retirada de los procesos firmados, retorno al convenio de empresa, apercibimiento a aquellas empresas que inicien proceso de inaplicación o negocien convenios de empresa por debajo del convenio empresarial.

Octavo.- El 12 de marzo de 2014, se convoca reunión de la comisión paritaria del Convenio Colectivo, al amparo de lo dispuesto en el art. 83 a) del Convenio, en relación con la empresa , a solicitud del secretario sectorial (Seguridad Privada y Servicios Auxiliares) FeS-UGT. En la misma se trataría también una solicitud formulada por otra empresa (Seguridad empresarial de Navarra). La comisión paritaria del Convenio se reúne en dos ocasiones, y, según se desprende de las actas levantadas, en una primera reunión, el 17 de marzo, se pone de manifiesto que el acuerdo alcanzado en el SIMA y formalizado el 28 de febrero, ha supuesto una importante modificación de las condiciones inicialmente previstas para el año 2014, por lo que las condiciones salariales acordadas en dicho proceso de revisión del convenio, que reducen inicialmente las previstas, son suficientes para el ejercicio 2014. Se concluye que a la vista de la documentación relativa a 2012 de la empresa , no parece que concorra causa suficiente que justifique la solicitud, y se acuerda solicitar a la empresa documentación económica referida al ejercicio 2013. En la reunión de 19 de marzo, se informa que en ese mismo día se ha recibido comunicación de la empresa en la que ésta hace constar que el periodo de consultas ha finalizado y que la información pertinente se había entregado ya durante ese periodo. Como consecuencia de ello, ante la ausencia de la documentación requerida a , tras examinar las manifestaciones realizadas por la parte social en la mesa de negociación del descuelgue, reflejadas a su vez en las actas de sesiones levantadas durante el periodo de consultas, que mantenían la inexistencia de causa económica que justificasen dicho descuelgue, y a la vista del informe sobre la documentación económica de la empresa relativa al año 2012, no rebatido por ésta, la comisión paritaria por unanimidad de sus miembros manifiesta que no existe causa económica que justifique la solicitud de descuelgue.

Noveno.- El 21 de marzo, la empresa solicita al SIMA procedimiento de mediación por falta de acuerdo durante el periodo de consultas, que se celebra el 4 de abril, con el resultado de falta de acuerdo. Durante el mismo, la empresa solicita se haga constar en acta su solicitud de recusación de la comisión paritaria del Convenio para su intervención en procedimientos subsiguientes por haberse arrogado la capacidad de dictaminar sobre dicho procedimiento, pese a que ninguna de las partes legitimadas para intervenir en el mismo había sometido la discrepancia a la citada comisión. Según consta en el acta de desacuerdo, el órgano de mediación formuló la propuesta para la solución del conflicto de “reabrir el periodo de consultas a los efectos de alcanzar acuerdo entre las partes”, que no prosperó por falta de acuerdo.

Décimo.- Con fecha de 4 de junio la empresa da cuenta a la parte social de haber presentado, ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la solicitud

de solución de discrepancias en la inaplicación de condiciones de trabajo. El 5 de junio, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 19.3 RD 1632/2012, comunica a los representantes de los trabajadores el inicio del procedimiento, para que efectúen las alegaciones que consideren procedentes, en el plazo de cinco días, en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dentro de ese plazo, las representaciones sindicales formulan sus alegaciones. En concreto, mediante un escrito de 9 de junio el sindicato FeS-UGT niega la concurrencia de causa económica. También quita importancia al hecho de que la petición de intervención de la comisión paritaria del Convenio hubiera sido planteada por el secretario sectorial del sector de Seguridad Privada de FeS-UGT o por los miembros de la sección sindical. Esta organización sindical afirma que lo único relevante son las conclusiones que la comisión paritaria, como órgano de interpretación, emite estableciendo la suficiencia de las condiciones acordadas para el conjunto del sector y las particulares referidas a la no concurrencia de la causa económica en el procedimiento de inaplicación solicitado por la empresa. En las alegaciones del Sindicato Libre de Seguridad, por su parte, recogidas en escrito de la misma fecha, se solicita a la Comisión Consultiva que proceda a realizar las averiguaciones pertinentes para determinar la improcedencia del descuelgue salarial presentado por la empresa.

En el expediente figuran también otros escritos, uno de 11 de junio y otro de 23 de junio, con las posturas de la parte social. El primero, que recoge las alegaciones formuladas por la organización sindical ATES, sobre el inicio del procedimiento de la empresa

SA ante la Comisión, mantiene que, “tras la evaluación de la memoria económica”, “es irrefutable que la situación económica para la empresa es irreversible debido a las decisiones estratégicas tomadas durante 2013”. Sin embargo, la implementación de las medidas propuestas no resolvería el problema de pérdidas de la empresa. El escrito de 23 de junio, en fin, recoge una postura común de la representación social frente a la petición de inicio del procedimiento arbitral en la que se defiende que no pueden quedar acreditadas las razones económicas arboladas por la empresa, “adhiriéndose y haciendo suyas las alegaciones presentadas por los diferentes sindicatos con representación en la comisión negociadora, tal y como ampliamente expusieron en el desarrollo del proceso negociador”. que entiende respaldada por la comisión paritaria del Convenio durante el proceso de mediación ante el SIMA.

Undécimo.- En reunión de 11 de junio, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acuerda designar a quien suscribe de Árbitro para resolver la controversia planteada sobre el procedimiento de inaplicación del citado convenio de conformidad con lo previsto en el art. 82.3 ET y 23 RD 1362/2012, de 27 de septiembre.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Sobre la competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para resolver el conflicto.

Según el art. 82.3 ET, cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos previstos en este mismo precepto, o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, si la inaplicación de las condiciones de trabajo afecta a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma. En el mismo sentido, el art. 16.2 a) del

Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, establece que en los casos de discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio aplicable, a que se refiere el art. 82.3 ET, “únicamente podrá solicitarse la actuación de la Comisión” cuando: a) no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o, en caso de haberse solicitado, lo que será preceptivo si así estuviera establecido en convenio, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo y b) no fueren aplicables los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el art. 83 ET para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de descuelgue a que se refiere el art. 82.3 ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, o cuando, habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia

A la vista de esta regulación, es claro que la decisión de la Comisión, ya se adopte en su propio seno ya por un árbitro designado al efecto, sólo procede si, en primer lugar, no se ha solicitado la intervención de la comisión paritaria, o de haberse solicitado no hubiera llegado al acuerdo.

En el caso objeto de controversia, el convenio de referencia, Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad (BOE 25 de abril de 2013), en su art. 9, se limita a atribuir a la comisión paritaria, entre otras, las funciones previstas en el art. 82.3 ET relativas al procedimiento de inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en este convenio. Y el art. 83.A), a propósito de la “inaplicación de tablas salariales”, establece que “en caso de desacuerdo, la discrepancia podrá ser sometida por cualquier de las partes a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el mismo (...). En caso de desacuerdo, las partes deberán someterse al procedimiento previsto en los dos últimos párrafos del art. 82.3 ET”. Es claro por tanto que la intervención de la comisión paritaria no es preceptiva sino que queda condicionada a la solicitud de cualquiera de las partes.

Con apoyo en esta normativa convencional, y en particular en el art. 83 A) del Convenio, el secretario sectorial del sector de Seguridad Privada FeS-UGT solicitó la intervención de la comisión paritaria del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad, al haber finalizado sin acuerdo el periodo de consulta abierto en la empresa

S.A. para decidir la inaplicación del Convenio en determinadas materias. La comisión paritaria se reunió en dos ocasiones, el 17 y 19 de marzo, para, finalmente, en la última reunión, acordar, por unanimidad de sus miembros, el rechazo de la solicitud de inaplicación del convenio planteada por la empresa, al entender que no concurrían las causas económicas alegadas. La existencia de este acuerdo de la comisión paritaria obliga a aclarar, como cuestión previa, cuáles son sus efectos, en orden a determinar si debe cerrar la actuación de la Comisión. Más en particular, la duda que se plantea, como se va a ver, es si esa intervención puede tener los efectos previstos en los arts. 82.3 ET y 16.2.a) RD 1362/2012, pese a haber sido promovida por el sindicato directamente y no a través de la sección sindical.

Según el art. 82.3 ET “en caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio”. En los mismos términos se manifiesta el art. 83 A) del Convenio Colectivo. A la vista de esta

normativa, los sujetos legitimados son las partes que intervienen en el desarrollo de ese periodo de consultas previo. Y esos sujetos son, de un lado, la empresa y, de otro, los representantes legales de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 ET, que deberán constituir una única comisión negociadora. En concreto, según el art. 41.4 ET, la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa corresponderá “a las secciones sindicales cuándo éstas así lo acuerden siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectado, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados”. Por ello, la empresa sostiene que el sindicato directamente no está legitimado para plantear la discrepancia que haya surgido en el periodo previo de consultas a que hace referencia el art. 41.4 ET, al no ser parte en el proceso. Sin embargo, para el sindicato FeS-UGT, que solicitó la intervención de la comisión paritaria del Convenio, a través de su secretario sectorial, es irrelevante que la petición de intervención sea formulada por la organización sindical o por las secciones sindicales que participaron en el periodo de consulta previo, al ser aquella mayoritaria en la composición de la comisión negociadora por la parte social a través de las secciones sindicales.

Desde luego, no es la primera vez que se defiende que las secciones sindicales son meros órganos del sindicato. Así lo ha hecho el TS para justificar la intervención directa del sindicato en la negociación colectiva en la empresa (entre otras, en la STS 28 de febrero de 2000, RJ 2246). No obstante, hay razones para rechazar la aplicación de esta interpretación en los procesos de descuelgue en la empresa, que tienen que ver con el alcance de la intervención que se atribuye legalmente a estas secciones sindicales en la comisión negociadora del acuerdo de inaplicación, y especialmente con el hecho de que, como dice expresamente el art. 41.4 ET, *han de representar a todos los trabajadores de los centros afectados*, estén o no afiliados al sindicato. Esta precisión, que no se encuentra en el art. 87.1 ET, cuando atribuye a las secciones sindicales legitimación para negociar en la empresa, introduce, sin lugar a dudas, una importante diferencia entre la actuación de las secciones sindicales en los periodos de consulta que han de llevarse a cabo para inaplicar las condiciones pactadas en convenio colectivo, y las funciones representativas que habitualmente pueden desplegar en la empresa, que van referidas sólo a los afiliados al sindicato. Por otra parte, la clara apuesta que la reforma laboral ha hecho por la negociación de las medidas de flexibilidad interna en los ámbitos más próximos a la empresa aconseja interpretar la posibilidad de intervención de la comisión paritaria del convenio afectado en los términos en que está prevista en el art. 82.3 ET, según los que, para que dicha intervención pueda cerrar el proceso de descuelgue, en un sentido o en otro, ha de tener lugar a petición de las partes que intervienen directamente en las negociaciones.

Por las mismas razones, ese acuerdo de la comisión paritaria del Convenio tampoco podía impedir que, una vez finalizado el periodo de consulta sin acuerdo, la empresa pudiera promover procedimiento de mediación, como efectivamente hizo. Esa mediación resultaba obligatoria al haber sido demanda por una de las partes del conflicto, por aplicación del art. 8 del IV Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales, firmado el 7 de febrero de 2012, al que se somete la disposición adicional 1ª del Convenio. Comoquiera que finalizó sin acuerdo entre las partes intervinientes, al no prosperar la propuesta para la solución del conflicto, formulada por el órgano de mediación, que era la de “reabrir el periodo de consultas a los efectos de alcanzar acuerdo entre las partes”; y dado que el conflicto afecta a centros de trabajo

situados en más de una Comunidad Autónoma, no cabe duda que concurre el presupuesto previsto en el art. 12.2 RD 1362/2012 para el sometimiento, por cualquiera de las partes, de la solución de la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. La decisión de la Comisión que resuelva el proceso podrá ser adoptada en su propio seno o, como ha ocurrido en este caso, mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes, siguiendo el procedimiento establecido al efecto en el RD 1362/2012).

Segundo.- Sobre el contenido del laudo

El laudo, que deberá ser motivado, deberá 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 (Art. 24.2 RD 1362/2012), puesto que si no concurren las causas no procederá tal inaplicación (art.24.3 RD 1362/2012). Si se aprecia la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo. En concreto, deberá valorar la adecuación de la propuesta en relación con las causas alegadas y sus efectos sobre los trabajadores, esto es, las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad de la medida (tal y como ha mantenido la SAN 128/2013, de 19 de junio). 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 en distinto grado de intensidad. Deberá pronunciarse también sobre la duración del periodo 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, en el plazo máximo establecido al efecto (arts. 24.5 y 6 RD 1362/2012).

Es claro, por tanto, que si el árbitro alcanza la convicción de que concurren efectivamente las causas económicas invocadas por la empresa para justificar la propuesta de descuelgue planteada, y las condiciones convencionales afectadas coinciden con las materias respecto de las que cabe la inaplicación del convenio del art. 82.3 ET, deberá autorizar el descuelgue. Pero como se desprende de los preceptos citados en el párrafo anterior, podrá hacerlo en los mismos términos propuestos por la empresa o modificando el grado de intensidad para asegurar la proporcionalidad de la medida, velando por la necesaria adecuación entre las medidas, las causas acreditadas y los efectos sobre los trabajadores (en el mismo sentido Laudo dictado en el Expdte. 01/2014).

Aunque no se diga expresamente en el art. 24 RD 1362/2012, corresponde también al laudo pronunciarse sobre las discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, en los supuestos establecidos en el art. 82.3 ET, y en particular sobre las irregularidades durante el periodo de consulta (insuficiencia de información o exigencias de la buena fe), en la medida en que asume las funciones decisorias sobre la solución de esas discrepancias que tiene encomendada la Comisión en el art. 3.c RD 1362/2012. Tal y como ha señalado al respecto la SAN 128/2013, de 19 de junio, “la mención a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación del convenio permite concluir que la Comisión ha de pronunciarse sobre todas las discrepancias producidas en dicho proceso, necesariamente aquellas que supongan la elusión de las normas, previstas en el art. 41.4 ET, al que remite el art. 82.3

ET, por cuanto dicha elusión comportará la nulidad de la medidas, a tenor de lo dispuesto en el art. 138.7 LRJS”.

Ahora bien, es también criterio mantenido por la Audiencia Nacional, en la Sentencia 169/2013, de 25 de septiembre, que “no toda infracción de lo establecido literalmente en la ley implica la nulidad del acto o acuerdo, sino que debe analizarse en cada caso y salvo disposición expresa del legislador, cuál debe ser la consecuencia de la infracción teniendo en cuenta la finalidad de la norma y el juego del principio de proporcionalidad”.

Tercero.- Sobre el periodo de consultas.

Según el art. 82.3 ET la inaplicación del convenio colectivo, sea este de sector o de empresa, requiere de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 ET, “previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41.4 ET”. Este último precepto legal establece, a su vez, que ese periodo de consultas, con los representantes de los trabajadores, de duración no superior a quince días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

En este proceso la parte social tiene derecho a ser informada y consultada por el empresario sobre aquellas cuestiones que afectan a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en el art. 64.1 ET. Y a estos efectos se ha entendido como información pertinente “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” (SAN 128/2013, de 19 de junio), para lo que dicha información deberá facilitarse con el tiempo suficiente; “sin que los trabajadores puedan imponer la aportación de cualquier documentación, salvo que acrediten su relevancia para la negociación del período de consultas” (SAN 59/2013, de 1 de abril). Dicha información habrá de versar necesariamente sobre las causas alegadas por el empresario, así como sobre su adecuación a las medidas propuestas (SAN 142/2012, de 21 de noviembre).

La consulta, por su parte, consiste en el intercambio de opiniones y apertura de un diálogo entre las partes sobre las causas, las materias objeto de descuelgue y efectos que la decisión pueda tener para los trabajadores (art. 64.1 ET en relación con el art. 41.4 ET). En definitiva, como ha dicho la SAN 128/2013, de 19 de junio, “el período 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”.

Es claro, por tanto, que ambas partes han de actuar “con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores” (art. 64.1 ET). Y para que pueda apreciarse buena fe en la negociación, los Tribunales vienen manteniendo que habrán de acreditarse propuestas y contrapropuestas (STS 30 de junio de 2011, RJ 6672), lo que sucederá normalmente cuando se aceptan parcialmente algunas de las contrapropuestas (SAN 21 de noviembre de 2012, proced. 167/2012), no así cuando la empresa se limita exponer su posición inamovible (STS 20 de marzo de 2013, RJ 2883).

En el supuesto controvertido, las negociaciones del periodo de consultas se han desarrollado, conforme se documenta en las actas de las sesiones (Anexo C), los días 21 de febrero, 28 de febrero, 6 de marzo y 7 de marzo, por lo tanto dentro del plazo máximo de quince días establecido en el art. 41.4 ET. De las mismas actas, que dan fe de las negociaciones llevadas a cabo y de la falta de acuerdo sobre las mismas, se extrae también que las reuniones se han desarrollado en el seno de una única mesa negociadora en la que la representación de los trabajadores ha estado constituida por una comisión representativa integrada por las secciones sindicales, en cumplimiento de la proporcionalidad exigida y de la representatividad existente en la empresa, resultante de los procesos de elecciones sindicales que se han producido en todo el territorio nacional (a los efectos, Anexo D que recoge acta de constitución de la mesa única de negociación de 14 de febrero de 2014 y los datos de representatividad ofrecidos por la empresa y aceptados por las centrales sindicales constituyentes).

La propuesta inicial de la empresa era negociar “respecto de las siguientes materias, y con un ámbito temporal durante la vigencia del Convenio Colectivo Sectorial:

- Inaplicación de las tablas salariales de 2014.
- Jornada laboral de 1826 horas.
- Modificación del plus de vestuario y plus de transporte al valor de 11 mensualidades.
- Supresión del complemento de Incapacidad Temporal.
- Congelación del devengo del complemento de antigüedad.
- Supresión de 1 día de vacaciones
- Supresión del día de «Asuntos Propios».
- Supresión de la «Paga de Beneficios»”.

Con esta propuesta la empresa pretendía alcanzar una reducción necesaria “en torno al 10% del coste propuesto por el Convenio Colectivo Sindical en 2014”, “para paliar la situación negativa actual, sin beneficios”. Las medidas se cuantificaron por la empresa en los siguientes términos: la inaplicación de las tablas salariales establecidas en convenio colectivo supondría una reducción del 5,23 %; la modificación del plus de vestuario y transporte supondría un 0,9%; la supresión del complemento de IT un 0,26%; la ampliación de la jornada laboral a 1826 horas un 2,40%; la congelación del devengo del complemento de antigüedad un 0,32%, la supresión de 1 día de vacaciones, un 0,27%; la supresión del día de asuntos propios, un 0,27% y la supresión de la paga de beneficios un 4,02%.

Durante las reuniones del periodo de consulta previa, la empresa planteó retirar, de la propuesta inicial, la primera materia (inaplicación de las tablas salariales de 2014) a la vista de los acuerdos alcanzado en el SIMA, el 21 de febrero, que dieron lugar a un acuerdo de revisión del Convenio, suscrito por la comisión paritaria, que suprimía de

forma definitiva y a todos los efectos las tablas de retribuciones del «Anexo de Salarios y otras Retribuciones», y los conceptos económicos correspondientes al año 2014, del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad (BOE 25 de abril 2013). De hecho esa es la propuesta que finalmente se ha presentado a la Comisión.

De lo recogido en las actas levantadas en las sucesivas reuniones de la mesa negociadora se deduce también que se han cumplido los requisitos legales, tanto en relación con el preceptivo periodo de consultas como en lo relativo al régimen de reuniones y entrega de documentación. Ha quedado acreditada igualmente la buena fe de las partes negociadoras. En concreto, la buena fe de la empresa se ha puesto en evidencia por la permanente disposición a facilitar toda la documentación que se le ha ido requiriendo, incluida la que no consideraba sustancial para acreditar las causas económicas alegadas, y porque en ningún momento ha hecho una propuesta de medidas cerrada, quedando abierta a recibir otras propuestas de la parte social, que no llegarías a formularse. La buena fe de la parte social se ha traducido en avenirse a celebrar todas las reuniones hasta el final, en analizar la documentación y pedir aclaración de las cuestiones que no entendía, pese a cuestionar desde un primer momento la concurrencia de las causas. Es cierto que se han negado a formular propuesta alguna de negociación, pero también que concurrían en este proceso de negociación unas circunstancias, de cierta complejidad, que podían explicar el recelo de la parte social a continuar adelante con el mismo.

Dejando al margen los requerimientos de la parte social sobre la necesidad de que la empresa ampliase la documentación aportada, que se mantuvieron hasta la última reunión, y que la empresa fue atendiendo; las discrepancias de las partes, en las sucesivas reuniones, se han centrado en la existencia de las causas, pero también en los efectos que sobre el proceso de descuelgue iniciado por la empresa debían tener los acuerdos de modificación del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2012-2014, alcanzados en el SIMA. Como se ha dicho, estos acuerdos sirvieron de base para la revisión del Convenio, por acuerdo de la comisión paritaria, de 28 de febrero, que no se publicaría en el BOE hasta el 2 de abril, esto es, una vez concluido sin acuerdo el periodo de consultas. En concreto se ha cuestionado por la parte social la incidencia, sobre el proceso de descuelgue iniciado, de un lado, del acuerdo de modificación de las condiciones económicas inicialmente previstas para el año 2014, puesto que a su juicio dejaba sin efecto la propuesta de la empresa, al no haber causa; y, de otro, del acuerdo alcanzado “de instar a las partes a retirar los expedientes abiertos”. En efecto, en los acuerdos alcanzados en el proceso de mediación, las patronales (entre ellas la asociación empresarial a la que pertenecía la empresa) asumían una serie de compromisos entre los que estaba el cierre inmediato de las mesas abiertas para negociar acuerdos de inaplicación.

No obstante, empezando por la última de estas cuestiones, es muy dudoso que estos compromisos alcanzados por las organizaciones profesionales a nivel sectorial, puedan traer como consecuencia el cierre inmediato de las mesas abiertas para negociar, en el ámbito de la empresa, acuerdos de inaplicación, si las partes en esas mesas de negociación no se avienen a ello; como lo es que un convenio sectorial impida o limite las posibilidades de inaplicación del convenio previstas en el art. 82.3 ET. Aceptar esa posibilidad entraría en clara colisión con la apuesta que las reformas laborales de 2011 y 2012 han hecho por la negociación en el ámbito de la empresa, del que son claros ejemplos tanto la nueva regulación de la vía de inaplicación del convenio recogida en el

art. 82.3 ET como la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa prevista en el art. 84.2 ET. Por ello, y aunque cabe pensar que sigue habiendo un margen para la negociación colectiva en materia de inaplicación del convenio colectivo, es claro que ésta no puede dejar sin efecto la vía del art. 82.3 ET, lo que significa que la negociación sectorial no puede imponer el cierre inmediato de las mesas abiertas en las distintas empresas de su ámbito, del mismo modo que tampoco puede impedir que se pongan en marcha procesos de descuelgue.

Otro tema es la incidencia que pueda tener un acuerdo de revisión de un convenio colectivo al amparo del art. 86.1 ET, incluidos los alcanzados en un procedimiento de mediación instado por una de las partes, sobre el proceso de negociación que se haya puesto en marcha, en cualquiera de las empresas de su ámbito, para inaplicar el convenio objeto de revisión; pues efectivamente puede dejar sin objeto ese proceso. Así será si las materias incluidas en la propuesta de inaplicación son modificadas por el acuerdo de revisión en los términos planteados por la empresa. No así si no coinciden o no lo hacen plenamente con las que han sido objeto de revisión, pues en tal caso seguirá habiendo objeto de negociación.

De entenderse en este caso, como hace la parte social, desde la reunión de 21 de febrero, que concurre la primera de las situaciones expuestas y por lo tanto ya no hay objeto de negociación, cabe plantearse la virtualidad que a estos efectos pueda tener la publicación en el BOE del acuerdo de revisión (recordemos que esa publicación tuvo lugar una vez finalizado el periodo de consultas). La parte social propuso cerrar el proceso y retrasar la apertura de un nuevo proceso hasta que hubiera causas, y en todo caso a la publicación del acuerdo de revisión en el BOE. Cabe pensar que lo hizo a la espera de que pudiera comprobarse cuáles eran los efectos económicos de la inaplicación de las tablas salariales inicialmente previstas para 2014 como consecuencia de la aplicación retroactiva, con efectos de 1 de enero de 2014, del acuerdo de revisión del convenio, una vez publicado en el BOE el 2 de abril. Sin embargo, como queda reflejado en el acta de la reunión celebrada el 28 de febrero, para la parte empresarial procedía adaptar la propuesta inicial a las nuevas condiciones salariales pactadas, puesto que el acuerdo ya era obligatorio y en todo caso, una vez publicado, sería de aplicación con efectos de 1 de enero de 2014. En cualquier caso, para la empresa era claro que la aplicación de este acuerdo de revisión no dejaba sin objeto el proceso de negociación iniciado, puesto que la solicitud de descuelgue presentada incluía también materias que no se veían afectadas por el acuerdo de revisión. En efecto, la propuesta de la empresa era reducir proporcionalmente el coste de la masa salarial que representaban determinadas materias hasta alcanzar un 10% de reducción, cuando la reducción que supone la aplicación de las condiciones económicas previstas en el acuerdo de revisión alcanzado en el SIMA es menor.

Con independencia de otras valoraciones que habrá que hacer sobre la concurrencia de las causas económicas alegadas por la empresa y sobre la adecuación de la medida, parece claro que, pese a las circunstancias concurrentes aludidas en este caso, la propuesta de inaplicación podía adaptarse, como pretendía la empresa, y mantener su objeto respecto de las materias que no han resultado modificadas por el acuerdo de revisión del Convenio, que son todas las planteadas inicialmente por la empresa, con excepción de la primera, relativa a la inaplicación de las tablas salariales de 2014, e incluida la relativa a la inaplicación de art. 41 del Convenio, puesto que, si bien es verdad que este precepto también resultó modificado por el acuerdo de revisión

alcanzado en el SIMA (el cambio consistió en sustituir la horquilla de distribución mensual de la jornada máxima de trabajo efectivo prevista en el precepto por una cuantía fija de 166 horas), la redacción resultante mantuvo el límite de 1782 horas anuales de trabajo prevista en el Convenio desde su redacción inicial, cuando la propuesta de la empresa era elevar el número de horas de trabajo anuales a 1826 horas.

Cuarto.- Sobre las materias susceptibles de descuelgue

El art. 82.3 ET, a diferencia del art. 41.1 ET, establece una lista cerrada de materias susceptibles de inaplicación que incluye:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Según la empresa S.A., las medidas incluidas en la propuesta de descuelgue [ampliación de la jornada laboral a 1826 horas; supresión de un día de “asuntos propios”; supresión de un día de vacaciones; modificación del plus de vestuario y plus de transporte al valor de 11 mensualidades; supresión del complemento de incapacidad temporal; congelación del devengo del complemento de antigüedad; y supresión de la “paga de beneficios”] se incardinan, sin dificultad, en esas materias. Y así es efectivamente, respecto de las tres primeras medidas propuestas (ampliación de la jornada, y supresión del día de permiso y del de vacaciones) que encajan en la materia jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo del art. 82.3 ET. A las mejoras voluntarias de la Seguridad Social afecta, sin duda, la supresión, propuesta por la empresa, del complemento de incapacidad temporal que se regula en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2012-2014 bajo el título “prestaciones sociales”. Y la congelación del complemento de antigüedad y la supresión de la paga de beneficios, se incardina, a su vez, en la materia que afecta al sistema de remuneración y cuantía salarial.

Sin embargo, no cabe decir lo mismo de la modificación del plus de vestuario y del plus de transporte al valor de 11 mensualidades, que incluye la empresa en su propuesta, pues ninguno de estos conceptos económicos encaja, como pretende la empresa, en la materia “sistema de remuneración y cuantía salarial”, al tratarse de partidas desprovistas de esta naturaleza. En definitiva, por “cuantía salarial”, conforme al art. 26.3 ET, se deben incluir el salario base y los complementos salariales; en ningún caso las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, que el art. 26. 2 ET excluye expresamente de la consideración de salario, entre los que se encuentran los pluses de transporte y vestuario. Esta es la interpretación mantenida al respecto por la Comisión y por varios Laudos arbitrales para los que el mecanismo jurídico de la inaplicación de condiciones laborales establecidas en convenio colectivo no procede respecto de las percepciones extrasalariales (entre otros, Decisión de 5 de abril de 2013, Expdte. 4/2013 y Laudo de 31 de julio de 2013. Expdte. 16/2013)

Ninguna duda por el contrario debe suscitar la inclusión que hace la empresa de la supresión del día de vacaciones en el elenco de materias del art. 82.3 ET, aunque no cuente con una mención expresa en el citado precepto. Como ha dicho la STS 27 de mayo de 2013, nº rec 90/2012, el referido periodo de descanso anual tiene adecuado encaje -aplicando una interpretación sistemática- en algunas de esas materias. Para el TS “carecería de sentido que la misma cuestión -vacacional- no fuese susceptible de acuerdo alguno por el hecho de estar regulada en el convenio colectivo y que sí puedan serlo otras materias de importancia cuando menos similar [jornada de trabajo, horario y retribución]”. Según esta sentencia, la referencia a las vacaciones “está implícita en los apartados relativos a la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, habida cuenta de que (...)el tratamiento legal, como el doctrinal, de las vacaciones se hace dentro del apartado del «tiempo de trabajo» [sección quinta, del capítulo II del ET], que en concreto trata de la jornada [art. 34], horas extraordinarias [art. 35], trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo [art. 36], descanso semanal, fiestas y permisos [art. 37] y vacaciones anuales [art. 38], por lo que nada más lógico que entender implícitamente incluido el descanso anual entre aquellos conceptos expresamente susceptibles de modificación -lógicamente, con respeto a los mínimos de derecho necesario- por singular acuerdo colectivo [jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo]”. Entiende el TS, en fin, que esta interpretación es la más ajustada a la finalidad de la norma (...), no encontrando esta Sala razón alguna para excluir el cuestionado concepto de entre los susceptibles de modificación”.

Quinto.- Sobre las causas alegadas por la empresa

Para que proceda la inaplicación del convenio colectivo es precisa la concurrencia de unas causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Así lo dispone expresamente el art. 82.3 ET. De ahí que, de acuerdo con el art. 24.2 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, el laudo deba “pronunciarse, en primer lugar, sobre las concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo”. Solamente una vez apreciada la concurrencia de las causas, el árbitro podrá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo.

La definición de las causas aparece en el art. 82.3 ET, según el que “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 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 productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

En relación con el ámbito al que debe ir referido este análisis ha de recordarse que hay jurisprudencia reiterada que mantiene 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 actividad empresarial en que sea necesario adoptar la medida (SsTS 13 de febrero de 2002, rec 1436/2001; 19 de marzo de 2002, rec 1979/2001 y 21 de julio de 2003, rec 4454/2002)

La empresa ha invocado como justificación del descuelgue la concurrencia de causas económicas. En concreto, según se recoge en la memoria explicativa presentada para la acreditación de la concurrencia de las causas económicas (Anexo F), la solicitud se basa en que de los resultados de la compañía se desprende una situación económica negativa que se concreta en la existencia de pérdidas en el ejercicio 2013 y primer cuatrimestre de 2014, y en que se prevé que éstas continuarán en el ejercicio 2014. Adviértase que ya en 2012, el resultado de explotación había sido inferior a los intereses de la deuda, si bien en ese año hubo unos ingresos financieros (por reclamación de intereses de demora a algunos clientes, correspondientes a ejercicios anteriores) que permitieron que el Resultado neto fuera positivo.

Las circunstancias que han llevado a esta situación, según el mismo documento, tienen que ver con la crisis económica, como consecuencia de la cual todos los sectores, incluido el público, se han visto obligados a reducir sus gastos de estructura o indirectos, de los que los servicios de seguridad forman parte. Esto se ha traducido, de un lado, en una reducción de la demanda privada y, de otro, en una minoración de los servicios contratados desde el sector público, con una disminución en este caso también de los presupuestos de licitación. Se señalan adicionalmente como factores de agravamiento de la situación económica de la empresa: 1º) el que se trata de una empresa intensiva en trabajo, lo que significa que en su estructura de costes el más elevado es el que representa la mano de obra; y 2º) la entrada en vigor del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que ha obligado a incluir en la base de cotización a la Seguridad Social el “plus de vestuario” y eliminado la práctica totalidad de las bonificaciones por fomento del empleo; y del RD Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, que ha obligado a incluir en la base de cotización de la Seguridad Social otros “conceptos salariales” exentos hasta la entrada en vigor de esta norma, como el “plus de transporte”. La empresa mantiene que se trata en todo caso de causas ajenas a la gestión de la compañía, y que en algunos casos responden a unas decisiones comerciales impuestas por unas circunstancias “sobre las que no ha podido influir, y simplemente han significado una reacción a éstas en aras a su supervivencia”.

Se recuerda por la empresa también que la difícil situación económica que atravesaba España en 2012 llevó a que las organizaciones sindicales y empresariales de este sector acordasen la necesidad de distribuir el incremento pactado para el año 2012, en el Convenio Colectivo Estatal anterior 2009-2012 (BOE 16 de febrero 2012), a lo largo de los años 2012, 2013 y 2014 (tal y como se menciona en el Convenio 2012-2014). Sin embargo, el retraso de la publicación del Convenio 2012-2014 hasta abril de 2013 supuso que fueran las cuentas del ejercicio 2013 las que cargaran con el crecimiento del 2.4 % de las retribuciones correspondientes a 2012; situación que, según los informes de gestión de la empresa S.A. y del grupo de empresas al que pertenece (Grupo), produjo un efecto de signo contrario en el resultado de 2013, en vez de haber plasmado sus consecuencias en 2012, como hubiera ocurrido en otro caso. Y ello pese a que, como se aclara en el informe de los servicios técnicos de la Comisión, el mencionado incremento supuso un crecimiento inferior al previsto

inicialmente en el convenio de 2011 (que preveía una actualización de las tablas salariales del 4,4%).

En este último informe sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad 2012-2014 planteada por

S.A., y elaborado por los servicios técnicos de la Comisión, de acuerdo con el art. 21.1 RD 1362/2012, se destaca, a su vez, que, pese a haber aumentado sus ventas de 2012 a 2013, la empresa presenta una estructura de costes que hace que su EBITDA sea negativo (-496.000 euros), cuando en el trienio 2010-2012 había sido positivo. Y esta situación se mantiene en 2014 (en el primer cuatrimestre de 2014 vuelve a ser negativo por valor de -154.000 euros). Según esta misma fuente, ello se debe a que “las evoluciones de las ventas y del gasto de personal han llevado a un aumento del peso relativo de los gastos de personal sobre el conjunto de las ventas de 2012 y 2013, hasta el 85% y el 93%, respectivamente^o de personal/ventas se situó en el 94%”.

El mismo informe explica con claridad cuál ha sido la evolución en el gasto de personal entre 2011-2013, en función, del número de trabajadores y de sus retribuciones o, en sentido más amplio, del coste laboral que representa. De la documentación aportada por la empresa, se constata que las ventas de la compañía cayeron en 2011 y aumentaron en 2012 y 2013. El número de trabajadores siguió una evolución similar aunque no idéntica, de manera que la ratio ventas por trabajador experimentó un retroceso anual en el periodo 2011-2013. Por lo que se refiere a los costes laborales, al poner en relación los gastos de personal con las ventas se comprueba que al crecer los primeros más intensamente que las segundas han tenido un peso ascendente en el conjunto de las ventas.

También han subido en 2013 (hasta 1,7 millones de euros; esto es, el 7% de las ventas) los gastos de servicios exteriores (alquileres, luz, servicios profesionales etc) (que se habían reducido en 2011 y 2012, respecto de la cantidad de 1,4 millones que suponían en 2010). Con todo, el aspecto más preocupante de la información financiera proporcionada es que el EBITDA en 2013 (resultados antes de intereses, impuestos depreciaciones y amortizaciones) es, como se ha dicho, negativo y se prevé que lo seguirá siendo en 2014, y esto conduce necesariamente a la descapitalización de la empresa.

Según los datos de presentación de las cuentas anuales de 2013, . . . tiene por sociedad dominante directa al Grupo . . . S.L., que tiene una participación directa en su capital del 99,9% e indirecta del resto. Pues bien, a la vista de las cuentas anuales de este último y sociedades dependientes, los resultados consolidados de los últimos ejercicios también son negativos (en 2012 -178.080,59 y en 2013 -1.529.470,03).

Frente a los datos y valoraciones sobre los mismos aportados por la empresa, las alegaciones formuladas por FeS-UGT mantienen que no concurre causa económica que justifique la inaplicación, por cuanto la “cuenta de resultados refleja un interesante aumento de los ingresos de explotación, (28,32 %), que aún no consiguiendo situar a la empresa en situación de beneficios muestra una gran tendencia y el camino a seguir para alcanzar y consolidar éstos”. Sin embargo, no puede valorarse la evolución de los ingresos de una empresa sin analizar la de sus costes, máxime cuando los costes variables son tan elevados como en este caso. Y los costes de funcionamiento hacen que

el EBITDA sea negativo, lo que significa que la empresa, aún sin considerar el coste de la deuda ni las depreciaciones, está consumiendo más recursos que los ingresos que genera.

Mantiene también esta organización sindical que la empresa “no presenta problemas de liquidez” ya que dispone de activos suficientes para atender a sus deudas en el corto plazo; y que “las deudas suponen el 63,23% del total del pasivo, por lo que no tiene problemas de endeudamiento”. Este argumento no procede. Carece de sentido entrar a discutir si un 63,23% de deuda es un nivel adecuado o no, cuando la empresa no es capaz de generar recursos para pagar, no ya los intereses de la deuda o cubrir la depreciación de los activos, sino a sus trabajadores y proveedores, al ser su EBITDA negativo. El problema de esta empresa no se deriva de que su nivel de endeudamiento sea mayor o menor. El problema de esta empresa es que lo que los clientes pagan por sus servicios no cubre sus costes variables de funcionamiento, de los que los gastos de personal superan ampliamente el 90%, como ya se ha señalado.

Para la organización sindical ATEs, por su parte, “es irrefutable que la situación económica para la empresa es irreversible debido a las decisiones estratégicas tomadas durante 2013”, pero considera que la implementación de las medidas propuestas no resolvería el problema. Sin embargo es éste un argumento que serviría, en su caso para cuestionar la adecuación de la medida, no la concurrencia de las causas. En todo caso, el sindicato no explica por qué la situación es irreversible y, a juicio de esta árbitro, lo que es incuestionable es que conseguir que el EBITDA vuelva a ser positivo es una condición necesaria para la supervivencia de la empresa.

Por último, también la comisión paritaria del Convenio se ha pronunciado sobre la concurrencia o no de las causas que justificarían el descuelgue propuesto por la empresa, y aunque el acuerdo alcanzado al respecto en su seno no pone fin al conflicto, por lo que se ha dicho ya (Fundamento Primero), no obstante debe analizarse a los efectos de comprobar si rebate, de alguna manera, la concurrencia de las causas invocadas por la empresa.

La comisión paritaria acordó por unanimidad de sus miembros rechazar la solicitud de descuelgue de la empresa al entender que no hay causas económicas que justifiquen la adopción de esta medida. Pero lo hizo a la luz del informe sobre la documentación económica de la empresa relativa al año 2012, y tras examinar las manifestaciones realizadas por la representación de los trabajadores durante el periodo de consultas que finalizó sin acuerdo, reflejadas en las actas de reuniones -recuérdese que la postura de la parte social de rechazo de la medida se ha vinculado a la firma en el SIMA de los acuerdos de modificación de las condiciones salariales inicialmente previstas para 2014-. Sin embargo, la comisión paritaria no ha tenido en cuenta la documentación económica, aportada al expediente de inaplicación, que incluye las cuentas del año 2013, que había solicitado a la empresa, en su reunión de 17 de marzo, para, precisamente, poder “concretar la causa de descuelgue alegada” (tal y como se recoge en el acta de esa reunión). Es cierto que la comisión paritaria no manejó esos datos porque la empresa, pese a haber sido requerida en tal sentido, no se los facilitó. Pero, esta circunstancia en ningún caso puede servir para concluir la inexistencia de causas, además de que puede explicarse por el rechazo de la empresa a reconocer legitimación a la comisión paritaria para intervenir en el conflicto, por hacerlo a iniciativa de una organización sindical y no de las partes que habían participado en el periodo de

consultas (como se puso de manifiesto en la recusación formulada por la empresa ante el SIMA durante el procedimiento de mediación instado por la empresa).

Por otro lado, si bien es razonable mantener que el acuerdo de modificación de las condiciones salariales alcanzado en el SIMA (BOE 2 de abril de 2014) puede efectivamente servir, con carácter general, para paliar la situación del sector, no significa necesariamente que sea suficiente para afrontar las situaciones negativas que puedan estar atravesando las particulares empresas, entre ellas *SA*, como sin embargo parecen defender las organizaciones sindicales. De entrada, como se advierte en el informe de los servicios técnicos de la Comisión, las nuevas tablas salariales de 2014 contienen variaciones salariales respecto a 2013 distintas para las diferentes categorías profesionales, por lo que su incidencia puede variar en función de la clasificación profesional de los trabajadores que integran la plantilla de la empresa.

No se olvide además que las organizaciones profesionales a nivel sectorial acordaron con carácter excepcional para el año 2013 un reajuste de los incrementos pactados en el Convenio 2012-2014 (se pasó del incremento inicial del 1,6% al 0%), y, sin embargo, ello no fue suficiente para evitar que la empresa *SA* tuviera en ese mismo año una situación económica negativa.

En la memoria explicativa que aporta la empresa se indica que no cabe manejar otras variables distintas de la contención del coste de personal. Esta es la conclusión a la que llega a la vista de que, como se desprende del informe de gestión que acompañaba las cuentas anuales de 2012, se llegó a poner en marcha “un ambicioso plan de ajuste en sus gastos de estructura”, se “rediseñó el sistema de control presupuestario al máximo detalle”, se redujeron los precios a costa de reducir los márgenes de beneficios, y aún así los resultados de la empresa hablan por sí mismos. Según reconoce la propia empresa, ese plan de ajuste de gastos de estructura ha tenido escaso recorrido, al estar limitados por unos mínimos estrictamente necesarios. Por otra parte, actuar sobre el precio del servicio tanto al alza como a la baja no parece ser la solución, pues si lo sube podría quedar fuera del mercado y si lo baja no haría más que dañar un EBITDA que ya es negativo. Parece, pues inevitable actuar sobre el coste del personal, máxime si se quiere mantener el actual nivel de empleo.

Por último, por lo que se refiere a las previsiones a corto plazo, la empresa estima que sus pérdidas antes de impuestos en 2014 serán de -700.431 €, frente a las pérdidas antes de impuestos de 2013 de -801.423,80 €. El cálculo se hace a partir del resultado antes de impuestos obtenido por la empresa en el periodo enero-abril de 2014 que se situó en -219.000 €. Si se analiza este resultado, con todas las restricciones derivadas de la contabilidad provisional, se obtienen unas pérdidas estimadas para 2014 de -656.239,86 € (así se recoge en el informe técnico de la Comisión)

A la vista de todo lo expuesto, de la documentación aportada por la empresa y del análisis económico realizado por el informe del servicio técnico de la Comisión, es clara la concurrencia de una situación económica negativa determinada por la existencia de pérdidas actuales y previstas. Esta situación económica negativa se mantiene desde 2013, con un EBITDA y un Resultado de Explotación negativos, y durante el primer trimestre de 2014, con previsión de continuar.

Sexto.- Sobre la pretensión de inaplicación y su duración.

Según el art. 24.4 RD1362/2012, de 27 de septiembre, “cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo”.

Como ha señalado la Audiencia Nacional, SAN 15/2013 de 28 de enero de 2013, proced 316/2012, “parece claro, por tanto, que el primer pronunciamiento -concurrencia de causas- es propio de un arbitraje jurídico, puesto que tendrá que constatarse si se dan los requisitos exigidos por el art. 82.3 ET, mientras que el segundo pronunciamiento -conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad- es más identificable con el laudo de equidad, en el que la Comisión y/o el arbitro deben tener un margen más elevado de autonomía, porque si no fuera así, las decisiones y laudos no serían propiamente decisorias, puesto que se condicionarían esencialmente a la intervención jurisdiccional posterior”.

A los efectos de acreditar la necesidad de las medidas de inaplicación del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2012-2014, y de observar el resultado que se prevé debe resultar de su implemento, la empresa acompaña, en la memoria económica, los criterios utilizados para la estimación del efecto concreto de las medidas de aplicación (como Anexo 12), la cuenta de pérdidas y ganancias provisional, antes de la aplicación de las medidas, obtenidas en los términos que se desarrollaron (actuaciones sobre las variables que puede manejar la empresa), y el detalle de los efectos que sobre las mismas se estima que tendrá la aplicación de las medidas, de manera que sobre un resultado previsto del ejercicio con unas pérdidas antes de impuestos de 700.431,96 euros podría pasarse a un resultado de sólo unas pérdidas de 16.701,20 euros (Anexo 13).

En todo caso, la empresa se ha fijado como primer objetivo de la inaplicación del convenio que propone, “poder obtener un resultado nulo para el ejercicio 2014, de forma que el mantenimiento de la cuantía de sus fondos propios le siga haciendo merecedora de la confianza de las entidades financieras para que continúen prestándoles los necesarios fondos que le permitan continuar con su plan de viabilidad y evite que una situación negativa transitoria se convierta en permanente”. Para ello acumula medidas cuyo efecto económico conjunto se equipara a las pérdidas previstas en el ejercicio 2014, que ordena empezando por las que no hacen perder poder adquisitivo a los trabajadores hasta llegar a las que sí lo hacen, si bien, procurando no minorar las cuantías que vienen percibiendo mensualmente. También se advierte que en previsión de que la solución de este procedimiento no se producirá hasta finales de junio, “las medidas pueden parecer más ampliar al estar concentradas en el segundo semestre del ejercicio”.

A la hora de valorar las medidas propuestas por la empresa, y una vez aceptado que concurre la situación económica negativa alegada por ésta, conviene tener en cuenta, en primer lugar, el margen de actuación de que dispone y la incidencia que pueda tener sobre los trabajadores. Y al respecto, las opciones de la empresa para superar la

situación económica negativa parecen ser tres: elevar precios a riesgo de perder contratos, rescindir los contratos menos rentables y bajar los costes laborales. Desde esta perspectiva no cabe duda que la menos gravosa para los trabajadores es la última.

Por ello, ninguna objeción puede hacerse a que todas de las medidas propuestas por la empresa estén orientadas a reducir esos costes laborales. Otro tema es que sus efectos sobre los trabajadores deban valorarse teniendo en cuenta el impacto que para ellos tendrá también la aplicación de las tablas salariales acordadas, por las organizaciones profesionales, para 2014, a partir de los acuerdos alcanzados en el SIMA. Al respecto, como se ha dicho ya, las nuevas tablas salariales suponen variaciones de distinta entidad para cada “categoría profesional” (en cuadro adjunto al informe de los servicios técnicos de la Comisión). En concreto para la que predomina en la empresa Alerta y Control, S.A., la de vigilante de seguridad, que ocupa la mayoría de los trabajadores de la plantilla, 753 de los 774, la variación respecto de 2013, supone una subida de 1,4 %. Se trata de una variación ciertamente menor que la que experimentaron las tablas salariales de 2011 a 2012 (que había sido 2,4 % para todas las categorías profesionales), y de la que se hubiera experimentado de haberse aplicado las tablas previstas inicialmente para 2014; pero muy superior a la prevista para otras categorías profesionales (la mínima es del -0,6% y la que más se repite es -0,1%). Por lo tanto, no cabe otra opción que pensar que la aplicación de esas nuevas tablas salariales para 2014, respecto de la empresa _____ S.A., no es una medida suficiente para alcanzar el objetivo de cubrir gastos, propuesto por la empresa, dada su estructura de costes.

En lo que se refiere a las concretas medidas, y a la cuantificación que hace la empresa del ahorro derivado de su aplicación, cabe señalar:

-Ampliación de la jornada:

La empresa propone aumentar la jornada 44 horas/año, lo que equivaldría a alcanzar la jornada máxima legal de 1826 horas anuales (en 22 horas hasta completar 1804 y en otras 22 horas hasta completar 1826). Para estimar el porcentaje que esta medida supondría sobre el importe de la partida de gastos de personal, para un mes promedio de 2014, se ha dividido el promedio del ahorro estimado entre el promedio del importe de gasto de personal, lo que da un resultado de 2,4%.

En una empresa, como _____ S.A., en la que según parece se realiza una cantidad muy elevada de horas extra, la ampliación de la jornada permitiría, según la empresa, un ahorro estimado promedio en este concepto de 25.926,25 € al mes. Esta cantidad se obtiene por la empresa tomando como referencia el promedio del ahorro estimado para el primer cuatrimestre del año a partir del promedio total coste horas extra en ese periodo de tiempo, 11,05€ (que se calcula a su vez a partir del importe pagado en horas extra, número de horas extra realizadas, promedio salario/hora y promedio cotización seguridad social por hora), por el promedio de trabajadores con más de 4 horas extra (587) y por el periodo de referencia que se utiliza de muestra (cuatro meses). Como la medida será operativa en el segundo semestre del año ese ahorro promedio mensual durante seis meses representaría un ahorro para la empresa de 155.560,5 €, que la empresa calcula desglosadamente en dos tramos correspondientes a los aumentos de la jornada anual hasta 1804 y 1826 horas respectivamente.

A estos efectos, la empresa propone una nueva redacción del primer párrafo del art. 41.1 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad (2012-2014), en la redacción resultante de los acuerdos de revisión del Convenio suscritos por las organizaciones profesionales, el 28 de febrero, y publicados por la Resolución de 18 de marzo de 2014, que quedaría formulado en los siguientes términos: “La jornada de trabajo será de 1826 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 166 horas”. “Quedando el resto del articulado sin modificación”

Esta ampliación de la jornada supone una reducción de los salarios por hora, vigentes en 2014, del 2,4%, pues implica reducir el número de horas que hasta ahora eran pagadas con retribuciones extraordinarias. Por ello, con independencia de cómo se haya hecho por la empresa el cálculo del ahorro que representa la medida, que en todo caso es aproximado, lo más adecuado es entender que ésta sólo sea operativa cuando, de aprobarse, entre en vigor, a partir de segundo semestre del año. De esta forma la inaplicación propuesta por la empresa se concretará en un aumento en 22 horas de la jornada de trabajo anual que resta hasta finalizar el año 2014, que serán consideradas y retribuidas como tiempo de trabajo ordinario, puesto que esa es la ampliación que supone en un semestre, pasar a una jornada laboral de 1826 horas de trabajo efectivo a razón de 166 horas mensuales. Lo contrario, esto es, entender que como consecuencia del retraso en la adopción de la medida los trabajadores deberían realizar en el último semestre 44 horas más de las previstas inicialmente, para alcanzar las 1826 horas anuales de trabajo efectivo, llevaría a entender que los trabajadores estarían obligados a realizar en el último semestre más horas de las que de promedio han venido realizando hasta ahora como horas extra en ese mismo periodo temporal, lo que tampoco tiene sentido y resultaría desproporcionado al hacer recaer sobre los trabajadores exclusivamente las consecuencias del retraso en la adopción de la medida.

La medida aplicada, en los términos expuestos, a partir de la entrada en vigor del Laudo, parece razonable y mantiene la proporcionalidad necesaria entre el beneficio que aporta a la empresa y el sacrificio que impone a los trabajadores.

-Supresión de un día de asuntos propios.

Para calcular el porcentaje que supondría sobre el importe de la partida de gastos de personal para un mes promedio, se ha dividido un día entre los 365 días del año, de lo que resulta un porcentaje de 0,27%. El ahorro derivado sería 29.749,68 €.

Los días de permiso han sido computados por la empresa como tiempo de trabajo efectivo, luego las horas de trabajo correspondientes a ese día se han de entender que quedan incluidas en las 1826 horas efectivas en cómputo anual que propone la empresa como límite de jornada.

Es una medida que no supone un gran sacrificio para los trabajadores, y supone un ahorro para la empresa.

-Supresión de un día de vacaciones.

En este caso el porcentaje aplicado vuelve a ser el que resulta de dividir un día entre los 365 días del año. Por lo tanto 0,27%. El ahorro derivado sería de 29.749,68 €.

No queda claro si la empresa, al proponer el aumento de la jornada a 1826 horas efectivas laborales, ha computado el día de vacaciones que propone suprimir, que en principio como tal no tendría la consideración de tiempo de trabajo. No obstante, la nueva redacción que, a su vez, se propone de los preceptos convencionales en juego no debe dar lugar a dudas: de un lado, la formulación que se da al art. 41.1 “La jornada de trabajo será de 1826 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 166 horas”; y de otro, al art. 45. “*Vacaciones*.- 1. Tendrán una duración de treinta días naturales (...)”. Es claro que esta nueva redacción prevé de forma inequívoca que las vacaciones sean de treinta días naturales, en vez de treinta y uno y que, aun así, la jornada sea de 1826 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 166 horas.

También esta medida resulta adecuada y no impone un gran sacrificio a los trabajadores.

-Supresión del complemento de incapacidad temporal asumido por la empresa.

El porcentaje que supone la supresión de este complemento sobre el importe de la partida de gastos se ha calculado dividiendo el promedio del coste en que ha incurrido la compañía por este concepto, durante el primer cuatrimestre de 2014, entre el gasto de personal promedio. El ahorro derivado sería de 22.918,80 €. La medida, de aprobarse, se aplicaría en el segundo semestre

Por definición es muy difícil, por no decir que imposible, cuantificar, salvo en forma estimativa, el gasto en concepto de complemento económico que se va a producir por situaciones de IT a partir de la aplicación de la medida planteada, de ahí que deba darse acogida a la solicitud de inaplicación planteada sin especial modulación, siguiendo por otro lado el criterio sentado en *Laudos* precedentes (como el dictado con ocasión del *Expdte 22/2013*), sin que haya ninguna razón para entender desproporcionada o irrazonable la medida.

-Congelación de la maduración de quinquenios que dan derecho al abono del complemento de antigüedad.

Se propone, para ello, una nueva redacción del art. 68 del *Convenio Colectivo*, que deja sin efecto el devengo del complemento personal de antigüedad, de manera que “únicamente lo percibirán los trabajadores que hasta la fecha lo vinieran percibiendo respetándoles la cuantía percibida como consolidada, quedando sin aplicación el cumplimiento de los nuevos quinquenios”. En este caso, el porcentaje que esta medida representaría sobre el conjunto de los gastos de personal antes de su aplicación se ha obtenido por la empresa dividiendo el coste que supondría el pago de dichos quinquenios con maduración, entre el 1 de julio de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, entre el promedio del gasto de personal. Se ha tenido en cuenta para su cálculo que la entrada en vigor de la medida se producirá el 1 de julio de 2014. El ahorro derivado de la aplicación de ese porcentaje sería de 13.596,48 €.

Se considera una medida razonable y proporcionada a la vista de los datos económicos aportados por la empresa. Como se ha dicho ya en otros *Laudos* (entre otros el dictado en *Expte 20/2013*), este tipo de medidas puede ser una herramienta para evitar que el deterioro de los resultados de la empresa se convierta en permanente.

-Por lo que se refiere al cambio del plus de transporte y de vestuario a valor de once mensualidades, como también se ha dicho ya (Fundamento Cuarto), esta medida debe ser rechazada al no tener estas partidas naturaleza salarial y, por ello, no estar dentro de las materias susceptibles de descuelgue según el art. 82.3 ET. La cuantificación que la empresa había hecho del impacto económico de esta medida era de 315.151,38 €.

- Eliminación de la paga de beneficios.

La empresa propone la supresión de la paga de beneficios, de percepción en el año siguiente, en la cuantía proporcional a la entrada de la medida. El porcentaje que esta medida supondría para el importe de la partida de gastos de personal se ha obtenido dividiendo entre dos (refiriendo la paga a la cuantía que se genera en un semestre) el importe de la paga de beneficios para un Vigilante de Seguridad (916,06% euros) lo que hace un total de 458,03, y dividiéndolo a su vez entre el importe del salario anual de esta categoría que es 15.781, 50 €. Esta medida supone una reducción del salario del 2,9% y un ahorro para la empresa de 315.151, 38€.

Sobre el particular ha de tenerse en cuenta que según el art. 71 del Convenio Colectivo 2012-2014, en la redacción resultante de los acuerdos de revisión del Convenio suscritos por las organizaciones profesionales, el 28 de febrero, y publicados por la Resolución de 18 de marzo de 2014, (punto 3. letra g) que se proponer inaplicar:

“El importe de las gratificaciones de julio, Navidad y beneficios para el año 2014 será de una mensualidad de la columna «total» correspondiente al Anexo Salarial del año 2014, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario”.

Esta participación en beneficios viene devengándose anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y abonándose por años vencidos entre el 13 y 15 de marzo del año siguiente. Por ello cabe preguntarse, en primer lugar, a qué partida la medida propuesta por la empresa, a la que se genera en 2014, pero que no se va a abonar hasta 2015; o a la que se devengó en 2013 que debe abonarse en 2014 (lo que, por cierto, debería haberse hecho ya habida cuenta que se han de abonar entre el 13 y el 15 de marzo), puesto que ésta será la que realmente incida en el gasto de personal que se va a afrontar en 2014.

De ahí que el informe de los servicios técnicos de la Comisión haya incorporado alguna referencia a la incidencia que pueda tener para el cálculo de la paga de beneficios devengada de 1 de enero al 31 de diciembre de 2013 (que en definitiva es la que se abona en 2014), la aplicación de la disposición transitoria tercera del Convenio Colectivo 2012-2014 (BOE 25 de abril de 2013), que conlleva, a su juicio, la recuperación de los acuerdos salariales pactados en convenio para 2013, esto es, el aumento de las retribuciones en un 1,6% y el mantenimiento del plus de transporte y vestuario en quince pagas. En concreto, según esta Disposición Transitoria Tercera, las partes “pactan para 2013 el establecimiento de una condición consistente en vincular la validez de la aplicación y del reajuste económico para el año 2013 al mantenimiento dentro de las condiciones pactadas en este Convenio colectivo, de tal manera que cualquiera de las empresas afectadas por el mismo que proceda a utilizar cualquier vía con el objeto de evitar aplicar las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo estatal, con independencia de los mecanismos que la legislación vigente permite, tal actuación conllevará la obligación de cumplir desde 1 de enero de 2013 con los términos inicialmente acordados que se señalan en el párrafo siguiente (que implicaban, como se ha dicho, un incremento del 1,6% para las remuneraciones y el mantenimiento del plus de transporte y vestuario en quince pagas), sin que sea de aplicación lo dispuesto en este acuerdo con carácter excepcional para este año 2013 pues ello se vincula directamente al mantenimiento dentro del cumplimiento del acuerdo”.

La propuesta de la empresa no es clara al respecto. De un lado la finalidad de la medida es, como expresamente señala, la inaplicación del precepto de referencia, al efecto de suprimir “la paga de beneficios, de percepción en el año siguiente, en la cuantía proporcional a la entrada de la medida” (Anexo G), o, como literalmente se indica en la explicación de los criterios aplicados para la determinación del impacto económico de la medida, la “eliminación de la paga de beneficios no devengada”. Y al respecto no cabe duda que la paga de beneficios no devengada es la que se generará a partir del momento de la entrada en la medida. Sin embargo, de otro lado, a la hora de concretar la modificación del Convenio, se propone expresamente la “inaplicación del art. 71.2 del Convenio Colectivo”. Esta referencia al nº 2 del art. 71 del Convenio sólo tienen sentido en la redacción del Convenio anterior al acuerdo de revisión de 28 de febrero de 2014 (que precisamente modificó la redacción de este precepto suprimiendo el nº 2), que es la norma aplicable a la paga de beneficios que se devengó en 2013, y que se abona en 2014.

No obstante, sea cual fuere la intención de la empresa, esta última posibilidad debe rechazarse por cuanto es claro que las medidas de inaplicación del convenio que cabe plantear por la empresa son aquellas que afectan “a derechos económicos aún no devengados por corresponder a mensualidades en las que aún no se ha prestado el servicio y, en consecuencia, no se encuentran incorporados al patrimonio de los trabajadores” (ATC 162/2012, de 13 de septiembre), como consecuencia de la aplicación del principio de interdicción de retroactividad del art. 9.3 CE (sobre el particular Laudo dictado con ocasión del Expte. 29/2013).

Por el contrario parece razonable y proporcionada la supresión de “la paga de beneficios, de percepción en el año siguiente, en la cuantía proporcional a la entrada de la medida”, aunque se vaya a abonar en 2015 y, por tanto, no incida en los gastos de personal de 2014, pues puede compensarse que la empresa, pese a la adopción de las medidas previstas, al tener que excluir algunas que no son susceptibles de inaplicación, y haber ajustado otras a la entrada en vigor de la medida, no vaya a conseguir plenamente el objetivo de ahorro propuesto, lo que previsiblemente hará que la situación económica negativa se arrastre hasta 2015.

Por último, con independencia de la fecha en que se haya planteado por la empresa la propuesta de inaplicación del convenio, e iniciado el proceso de descuelgue convencional, la fecha de inicio de éste no puede ser otra que la de adopción del Laudo. De otro lado, en la solicitud de la empresa, dirigida a la Comisión, no se especifica el plazo de aplicación de la medida, por más que sus especificaciones de ahorro se proyectan hasta finales del ejercicio de 2014. Pero la oferta inicial que se sometió al periodo de consultas previo, tal y como se recogió en las actas, era negociar “respecto de las siguientes materias, y con un ámbito temporal durante la vigencia del Convenio Colectivo Sectorial”. De ahí que la inaplicación de convenio propuesta debe entenderse aplicable mientras esté vigente el Convenio Colectivo de referencia.

Al respecto conviene recordar el art. 4 Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2012-2014, según el que “el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2014, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia”. Y el art. 5 según el que “la denuncia del presente Convenio se entenderá

automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31.12.2014. No obstante, la Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera semana del mes de Septiembre del 2014”. En todo caso, como se sabe, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación (art. 86.3 ET). El descuelgue del convenio en ningún caso podrá prolongarse “más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa” (art. 82.3 ET)

LAUDO

- Procede declarar que concurre la existencia de causas económicas previstas en el art. 82.3 ET.
- Procede admitir:
 - La ampliación de la jornada laboral a 1826 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 166 horas.
 - La supresión del permiso retribuido de un día por asuntos propios.
 - La supresión de un día de vacaciones.
 - La supresión de las compensaciones económicas en supuestos de incapacidad temporal.
 - La congelación de la maduración de quinquenios que dan derecho al abono del complemento de antigüedad.
 - La supresión de la paga de beneficios de percepción en el año siguiente en la cuantía proporcional a la entrada en vigor de la medida.
- Se desestima la pretensión de modificación de los criterios de cálculo de los pluses de transporte y vestuario.
- Estas medidas entrarán en vigor en la fecha de este Laudo y se mantendrán mientras esté vigente el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2012-2014.

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 tercera de la Disposición Final Tercera del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre).

En Oviedo, a 3 de julio de 2014

Fdo. María Antonia Castro Argüelles