

LAUDO ARBITRAL

**EMITIDO EN EL PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE
DISCREPANCIAS POR LA INAPLICACIÓN DE
PREVISIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE
A LA EMPRESA**

**por el árbitro Enrique Cabero Morán nombrado por la
Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León**

4 de agosto de 2014

**LAUDO ARBITRAL EMITIDO EN EL PROCEDIMIENTO DE
SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS POR LA INAPLICACIÓN DE
PREVISIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE
A LA EMPRESA EN
(PALENCIA)**

1. Los términos del sometimiento de la controversia a arbitraje y el objeto del mismo.

Establece el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo LET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, cuya redacción vigente fue dada por la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, en sus dos primeros párrafos, que “Los Convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”, pero que “Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- 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”.

El referido artículo 82.3 LET en sus cuatro últimos párrafos regula el procedimiento que ha de seguirse, partiendo del período de consultas antes citado. Así, cuando el período de consultas finalice sin acuerdo sobre la inaplicación en la empresa de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, ha de intentarse el de la comisión paritaria del convenio. Si tampoco se alcanza la aquiescencia de las partes, la controversia debe someterse, por tratarse de una empresa radicada exclusivamente en Castilla y León, a los procedimientos contemplados en el II Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León (II ASACL).

En todo caso, “Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior 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 cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91”.

En cumplimiento de lo establecido sobre esta materia en el citado artículo 82.3 LET, se ha promulgado el Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León. Su artículo 8 define, en el seno del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, que, entre otras competencias, “Ejercerá las funciones de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo en el convenio colectivo de aplicación, en los supuestos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores”. Su presidenta y los demás miembros fueron nombrados, respectivamente, por la Orden EYE/578/2014, de 16 de junio, y la Orden EYE/455/2014, de 3 de junio. Este es por ello el primer procedimiento de esta índole que se tramita con plenitud ante la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León.

La controversia que motiva el presente laudo arbitral resulta de la discrepancia existente entre la empresa y la representación legal de los trabajadores de la misma sobre la inaplicación del convenio colectivo, por invocación de causas económicas, en materia salarial y de jornada de trabajo, pues la empresa pretende la “reducción de un 15% en todos los conceptos salariales” y el “incremento máximo de la jornada anual hasta lo establecido en el artículo 34 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (40 horas/semana)”.

Comenzó la tramitación de los procedimientos que han conducido a este arbitraje, según consta en la documentación facilitada a este árbitro, con un escrito de la empresa, de fecha 20 de febrero de 2014, dirigido a las delegadas de personal, invocando como precepto habilitador el artículo 49 del convenio colectivo aplicable, que no es otro que el “VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal”, publicado en el

Boletín Oficial del Estado de 18 de mayo de 2012. Se iniciará seis días después el período de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 LET por remisión del artículo 82.3 de esta misma ley. Finalizado sin acuerdo el período de consultas, se elevó la discrepancia para su resolución a la comisión paritaria del convenio colectivo, que decidió, conforme se señala en el acta número 34 de ésta, proponer “a ambas partes que acudan a un arbitraje voluntario en el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)”. Ante este Servicio se instó el 26 de marzo de 2014 un procedimiento de conciliación-mediación, de conformidad con lo contemplado al respecto en el II ASACL, y se inició por comunicación suscrita por don Agustín Gajate Martín, director del SERLA, de 31 de marzo de 2014. Tras la conclusión sin acuerdo de las partes del procedimiento de conciliación-mediación, quedó consiguientemente abierto el acceso a la nueva y recién constituida Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, que, en el ejercicio de las competencias que para estos asuntos le otorgan los artículos 82.3 LET y 8, 14 y 18 a 24 del Decreto 14/2014, de 3 de abril, de la Junta de Castilla y León, procedió a someter la discrepancia a este arbitraje, designando árbitro, al amparo del artículo 23 del citado Decreto, a don Enrique Cabero Morán, integrante a su vez del elenco de árbitros designados para los procedimientos de arbitraje que, en el marco del II ASACL, se desarrollen por el SERLA.

Es el artículo 24 del ya citado Decreto 14/2014 el que regula este procedimiento arbitral de la manera siguiente:

“1. El árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo en los términos establecidos en el artículo anterior. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

2. 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.

3. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

4. 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 período de inaplicación de las condiciones de trabajo.

5. El árbitro resolverá y comunicará el laudo a la Comisión dentro del plazo máximo establecido en el artículo 18.3, que lo notificará a las partes legitimadas que solicitaron el procedimiento.

6. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo”.

Precisamente, en virtud de lo establecido en el artículo 24.1 del Decreto 14/2014, la señora secretaria de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, , por indicación del árbitro, convocó a las partes para que comparecieran ante éste el 29 de julio de 2014, a las 12 horas. La comparecencia, que tuvo lugar en la sede de la Oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León en Palencia, constó por decisión del árbitro, aceptada por las partes, de tres reuniones: una conjunta, para indicar el procedimiento y fijar las posiciones de las partes, y otras dos sucesivas, por separado, en las que las partes explicaron la documentación por ellas entregada y sus valoraciones.

La empresa aportó al árbitro aquella tarde a través de la Secretaría de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, en los términos anunciados en la primera de las reuniones de la comparecencia, el cierre del ejercicio 2013, las cuentas del mismo, depositadas en el Registro Mercantil, y la memoria, así como un avance de las cuentas del ejercicio 2014 y la factura presentada a la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León en enero de 2014 por los servicios prestados en octubre, noviembre y diciembre de 2013. La representación legal de los trabajadores, asimismo a través de la Secretaría de la Comisión, remitió al día siguiente el documento con sus alegaciones, nuevamente, y los correspondientes TC1.

Comparecieron ante el árbitro, por la representación legal de los trabajadores (delegada de personal, CCOO), (delegada de personal, CCOO), (asesor, CCOO), (asesora, UGT), (asesora, UGT), (asesor, CCOO) y (asesor, CCOO); y por la empresa

Debe señalarse finalmente que quedó fijado con claridad el alcance de la discrepancia que ha de resolver el laudo arbitral, pues la empresa insistió en la inaplicación del convenio colectivo mencionado en materia salarial y de jornada de trabajo en los términos planteados desde el inicio del procedimiento descrito, así como la representación legal de los trabajadores en su rechazo por no concurrir, a su juicio, las causas económicas invocadas.

2. La propuesta de inaplicación del convenio colectivo en materia salarial y de jornada de trabajo en la empresa en ubicada (Palencia).

2.1. Las posiciones de las partes.

El primer párrafo del artículo 82.3 LET afirma que “Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”. Y el convenio colectivo aplicable a la empresa en ubicada en (Palencia), esto es, el “VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal” (en lo sucesivo CCA), es un convenio regulado por la LET, es decir, un convenio colectivo estatutario. Téngase en cuenta además que se procedió por Resolución de 25 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, a la publicación en el Boletín Oficial del Estado de 8 de marzo de 2014 de las tablas salariales para el año 2014 correspondientes a este convenio colectivo, dada su prórroga automática hasta el 31 de diciembre de 2014.

Con todo, como ya se ha advertido anteriormente, el segundo párrafo de dicho artículo señala que “Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- 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”.

Este procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, también conocido en el argot sindical y empresarial como “procedimiento de descuelgue” (denominación utilizada en el artículo 49 CCA), ha sido impulsado por la empresa sobre la base de la concurrencia, en su opinión, en el momento actual de las causas económicas habilitadoras. La inaplicación afectaría a la duración de la jornada de trabajo y a la cuantía salarial, por lo que la decisión se encontraría entre las relacionadas en el precepto recién reproducido en sus apartados a) y d), respectivamente. La representación

legal de los trabajadores de esta empresa considera que no concurren tales causas económicas, por lo que rechazan la inaplicación del CCA en dichas materias. Estas distintas valoraciones dan origen, como es sabido, al objeto y la causa de la discrepancia en cuya resolución se acuerda este arbitraje.

2.2. Estudio de la concurrencia de causas económicas y, en su caso, de la posibilidad de inaplicación del convenio colectivo en materia salarial y de jornada de trabajo.

El tercer párrafo del artículo 82.3 LET establece 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”. Estas pautas para la valoración de la concurrencia o no de causas económicas en este procedimiento, en su redacción vigente, resultan de una intensa sucesión de modificaciones que se han ido aprobando en los últimos años. Realmente la redacción de este párrafo queda fijada por el artículo 14.1 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aunque, como se ha advertido, el texto vigente del artículo 82.3 LET es el aprobado por la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Pueden constituir dos, por consiguiente, los asuntos sobre los que ha de pronunciarse este laudo: la concurrencia o no de causas económicas habilitadoras de la inaplicación del CCA y, en su caso, si éstas se dan, la idoneidad de las medidas propuestas por el empresario para su aplicación temporal en la empresa en materia salarial y de jornada de trabajo.

En relación con el primero de los asuntos, la concurrencia o no de las causas económicas habilitadoras, ha de indicarse que la inaplicación del convenio colectivo, que dispone de eficacia personal general, ha de considerarse un supuesto excepcional, pues la LET, a pesar de las sucesivas modificaciones que han conducido a la flexibilización notable de los casos contemplados, los requisitos y los criterios de valoración, mantiene así el régimen de su eficacia. La búsqueda de la adaptación a la situación económica real de la empresa de las disposiciones convencionales, a través de la inaplicación de las mismas, en el caso que nos ocupa, en materia salarial y de jornada de trabajo, no debe olvidar la suficiente justificación de la concurrencia efectiva de tales causas. En fin, la flexibilización por el legislador de los supuestos y las pautas valorativas para la inaplicación, en los términos previstos en el artículo 82.3 LET, no puede conducir a una simultánea relajación procedimental y, en concreto, documental de la

justificación fehaciente de la existencia de las causas en cada caso, como viene exigiendo con insistencia la jurisprudencia sentada sobre el particular.

Llama la atención que un procedimiento como éste, que ha llegado a la última de las instancias previstas en esta materia en el artículo 82.3 LET, no haya generado una documentación más precisa sobre la situación económica de la empresa y sobre su evolución, previsiones o perspectivas, así como sobre la incidencia concreta de las medidas laborales propuestas, y de las previamente adoptadas, entre las que se hallan extinciones de contratos de trabajo, en la “estabilidad económica” de la empresa que esperan alcanzar para el 31 de diciembre de 2015 los responsables de la gestión de la misma.

La ausencia de una justificación detallada de la situación económica de la empresa, singularmente en relación con el funcionamiento y la gestión de la , ubicada en (Palencia), que permita conocer con precisión la incidencia sobre ella de la disminución de la facturación con la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León o del cambio en la fecha de presentación de la última de las facturas con deslizamiento al ejercicio presupuestario siguiente, así como de los efectos reales sobre los costes generales y la adecuación a los mismos de los laborales de la reducción de la plantilla ya operada, impiden el conocimiento fundado que exige la adecuada aplicación del supuesto excepcional a la eficacia general del CCA configurado por el artículo 82.3 LET en su segundo párrafo.

Ha de recordarse además que, en todo caso, aun habiéndose acreditado fehacientemente la concurrencia de causas económicas, que no se ha hecho, nunca podría obviarse el juicio de idoneidad y proporcionalidad de las medidas propuestas por la empresa, que, en definitiva, suponen la nueva disposición aplicable a la determinación de la cuantía salarial y de la duración de la jornada de trabajo por inaplicación de los artículos correspondientes del CCA. La relevancia de un procedimiento de inaplicación del convenio colectivo tiene que verse reflejada asimismo en la concreción de los artículos o las cláusulas del convenio colectivo que se pretenden inaplicar, así como en la fijación clara y concisa de las previsiones sustitutivas. En este caso la empresa no llega siquiera a esbozar realmente, con las formalidades oportunas, esa relación debida entre los preceptos convencionales que se inaplicarían y la correlativa determinación completa, sin espacios para la inseguridad jurídica, de las referidas previsiones sustitutivas.

La falta de acreditación fehaciente de la concurrencia de las causas económicas habilitadoras y de concreción en la propuesta de inaplicación del CCA impide igualmente la realización del exigido juicio de idoneidad y proporcionalidad, ya mencionado, esto es, de la valoración objetiva y en expresión medible de la elección de la inaplicación de esas previsiones del convenio colectivo y con el alcance numérico propuesto por la empresa. Así, no se explica por el empresario con suficiente rigor por qué precisamente la “reducción de un 15% en todos los conceptos salariales”

deviene imprescindible “para alcanzar la estabilidad económica el 31 de diciembre de 2015”, fecha esta que por cierto excede la vigencia del CCA, de la misma manera que no se hace cuando, en el marco del período de consultas o el procedimiento de conciliación-mediación, se formula una propuesta nueva, que la empresa “aceptaría también como punto de partida”, consistente en “un descuelgue del 13% en aquellas categorías profesionales no susceptibles de sustituir” y “de un 12% para aquellas otras categorías a las que sí se aplicaría el incremento de jornada laboral anual”. Y es que lo mismo ocurre con el “incremento máximo de la jornada anual hasta lo establecido en el artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (40 horas/semana)”, inicialmente propuesto sin la debida justificación de su contribución a la citada “estabilidad económica”, que posteriormente, sin explicaciones adicionales de las posibles consecuencias concretas sobre la situación económica de la empresa, se plantea sustituir por una inaplicación en esta materia que “sólo se llevará a cabo en categorías profesionales a quienes es ineludible sustituir, realizando el incremento de jornada cuando se sucedan situaciones de IT o en periodos vacacionales”.

Adolece, en definitiva, la propuesta de inaplicación del CCA de falta de justificación en la acreditación fehaciente de la concurrencia de las causas económicas que habilitarían la misma, y complementariamente, por si no fuera así, de una explicación concreta de la idoneidad y la proporcionalidad de las medidas presentadas en relación con el objetivo pretendido.

3. Parte dispositiva del laudo.

En virtud de las consideraciones y los fundamentos señalados, y en cumplimiento de lo previsto al respecto en los artículos 82.3 LET y 24 del Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, me corresponde dictar la resolución siguiente:

“No procede la inaplicación solicitada por la empresa (Palencia) de las previsiones en materia de cuantía salarial y de duración de la jornada de trabajo del convenio aplicable, esto es, del “VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal”, por no haber sido acreditada fehacientemente en esta fecha por el empresario la concurrencia de las causas económicas establecidas legalmente para su habilitación”.

Firmo el presente laudo arbitral, del que se da traslado a la señora secretaria de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León para su notificación a las partes y archivo, en Salamanca, a 4 de agosto de 2014.

Firmado: Enrique Cabero Morán