

designat Àrbitre Únic per la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, de conformitat amb el que disposa l'article 19 Decret 245/2013, de 5 de novembre d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius, segons acord de data 17 de desembre de 2014, en el marc del procediment per a la solució de discrepàncies en els procediments d'inaplicació de condicions de treball previstes en Conveni Col·lectiu, regulats per l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, pronuncia el següent:

### LAUDE ARBITRAL

En els autos d'arbitratge acordat per la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius en el curs del procediment per a la solució de discrepàncies d'inaplicació de condicions de treballs previstes en el Conveni Col·lectiu a instàncies de la

Han sigut parts del present procediment d'arbitratge, per una part, la indicada representada per la Sra. . . . . i per una altra el COMITÈ D'EMPRESA de . . . . . representat per la Sra.

### ANTECEDENTS DE FET

**PRIMER.-** En data 18 de novembre de 2014, es presentà, davant de la Comissió Executiva de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, una sol·licitud per a la solució de discrepàncies sorgides per falta d'acord en el procediment d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el Conveni Col·lectiu per als Centres Sociosanitaris de Catalunya amb activitat concertada amb el Servei Català de la Salut per als anys 2013-2014.

Un cop revisada exhaustivament la petició, i per tal de poder iniciar la tramitació del procediment, la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius va requerir a la

per tal que completés i aclarís els aspectes de la documentació relativa a la sol·licitud, i el 2 de desembre de 2.014 va tenir entrada al registre, dins el termini atorgat, la resposta al requeriment i es donà per iniciat el procediment.

En data 3 de desembre es traslladà l'expedient als Representants dels Treballadors perquè formulessin les alegacions que consideressin procedents, que es van presentar el dia 12 del mateix mes.

En data 17 de desembre de 2.014, la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius efectua formalment a aquest àrbitre l'encàrrec de dirimir la discrepància plantejada en el període de consultes per a la inaplicació en el centre de treball de

Conveni Col·lectiu corresponent, conforme a la sol·licitud i a la documentació remesa a l'àrbitre i que consta a l'expedient obert per la Comissió.

Així mateix en data 7 de gener de 2.015, i a requeriment de l'àrbitre, va tenir lloc la compareixença de les parts davant del mateix, produint-se en l'esmentada reunió, en primer lloc, una exposició per part de l'àrbitre dels criteris procedimentals que havien de guiar la compareixença i, en segon lloc, en el mateix acte, també, va tenir lloc l'exposició de les posicions de les parts, amb aportació de quatre documents per part dels representants dels treballadors, seguides de noves intervencions de les parts, tot el que va ser recollit en la corresponent Acta.

**SEGON.-** L'objecte d'aquest procediment arbitral és la resolució de la discrepància sorgida entre la i el Comitè d'Empresa dels treballadors ; durant el període de consultes per a la inaplicació de determinades condicions de treball previstes en el Conveni Col·lectiu.

En aquest sentit és necessari assenyalar, en primer lloc, quins són els elements de fet incorporats en el procediment més rellevants per decidir respecte de la petició de la per la inaplicació dels articles 25 al 33 del Conveni Col·lectiu signat el dia 27 de novembre de 2.013.

Prèviament, però, és oportú recordar que la  
és un consorci públic constituït per l'Ajuntament de \_\_\_\_\_ la Fundació \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ el Servei \_\_\_\_\_ i l'Ajuntament de \_\_\_\_\_  
que té com a finalitats l'atenció sanitària i a la dependència en el territori comprès entre \_\_\_\_\_

Que la \_\_\_\_\_, una entitat que gestiona tres de les set àrees bàsiques de salut del  
territori comprès entre \_\_\_\_\_, els \_\_\_\_\_, el \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ i els centres socio-sanitaris de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ que es troba inclosa en el Sistema  
de Salut Català d'Utilització Pública (SisCat) i, per tant, dóna resposta a les necessitats  
assistencials de la població sota finançament públic (CatSalut – Servei Català de la Salut).

Segons l'article 25 dels Estatuts de la Corporació, la contractació de personal per part del  
\_\_\_\_\_ serà de naturalesa laboral. Això vol dir que el personal es regeix per l'Estatut  
dels Treballadors i el Conveni Col·lectiu que sigui d'aplicació.

Que la pluralitat de centres i de línies d'activitat diferents determina que hi hagi també  
una complexitat laboral tota vegada que els diferents centres es regulen per tres Convenis  
Col·lectius i amb quatre Comitès d'Empresa. Que els diferents règims normatius de cada  
centre determinen que el procediment per negociar amb la representació dels treballadors,  
sigui també diferent a cadascuna de les entitats que integren la \_\_\_\_\_

Que \_\_\_\_\_ està inclòs dins l'àmbit d'aplicació del  
Conveni Col·lectiu dels Centres socio-sanitaris i/o de Salut Mental de Catalunya amb  
activitat concertada amb el Servei Català de la Salut.

**TERCER.-** Tal i com consten en els escrits presentats per la \_\_\_\_\_ en data 18 de  
novembre de 2.014 i per la representació dels treballadors de \_\_\_\_\_ en data 12 de  
desembre de 2.014 acrediten que el 31 de desembre de 2.008 el Conveni va finalitzar la  
seva vigència i el 5 de juliol de 2.013 es van arribar a una sèrie de pactes parcials a la  
mesa negociadora per tal d'arribar a un acord amb l'objecte de negociar un nou Conveni.

En tal sentit el 27 de novembre de 2.013 es signà el I Conveni Col·lectiu dels centres  
socio-sanitaris de Catalunya amb activitat concertada amb el Servei Català de la Salut i el  
14 de febrer de 2.014, s'inscriví i es publicà al Diari Oficial de la Generalitat de

Catalunya. En virtut de l'article 4 del Conveni, aquest entrà en vigor el dia 5 de juliol de 2.013 excepte en aquelles matèries en què s'indicà una altra data d'entrada en vigor, que no afecten al present procediment arbitral.

En conseqüència les principals normes que regulen les relacions laborals de l' [redacted] és el I Conveni Col·lectiu dels centres socio-sanitaris de Catalunya amb activitat concertada amb el Servei Català de la Salut, en vigor des del 5 de juliol de 2.013 i l'Estatut dels Treballadors.

**QUART.-** El present procediment, tal i com hem dit, té el seu origen en la sol·licitud per part de la [redacted] de la no aplicació d'allò que regula els articles 25 a 33, per una vegada, en relació a una reducció salarial equivalent a la quantia a la que els treballadors de [redacted] tindrien dret a cobrar com a 30 dies de la gratificació extraordinària de Nadal de 2.014.

La mesura sol·licitada pretén que en el període de 2013 al 2014, tots els treballadors de la [redacted], amb independència del seu règim normatiu i del centre on treballen, tinguin la mateixa afectació. És a dir, la pèrdua del salari equivalent a la gratificació extraordinària de Nadal. En aquest sentit, fonamenten la mesura per motius de causes econòmiques.

Així mateix sol·licita la [redacted] que la reducció no cal que es faci coincidir necessàriament amb la paga extraordinària de Nadal de 2.014 i, per tant, es sol·licita la seva efectivitat, per una vegada, en el moment que es decideixi la seva aplicació.

La reducció de la despesa de personal que proposa la [redacted] en relació al personal de [redacted] ascendeix a la quantitat total de 89.000 euros.

**CINQUÉ.-** El motiu principal de la discrepància, que es desprèn de les alegacions del Comitè d'Empresa, és que els treballadors de [redacted] no reconeixen la causa que motiva la sol·licitud de l'empresa de "despenjament" del Conveni i en conseqüència, estan en desacord amb l'adopció de mesures de reducció retributiva com la plantejada per la [redacted]

Els motius d'oposició són quatre: l'extemporaneïtat de la sol·licitud feta per l'empresa; que l'homogeneïtzació de les condicions de treball de diversos centres de treball de la mateixa empresa no és causa legal per inaplicar condicions de treball regulades pel corresponent conveni col·lectiu; la vulneració del principi de bona fe que ha de presidir el període de negociació i seguretat jurídica; i finalment la discrepància en l'avaluació de la memòria que presenta l'empresa.

## CONSIDERACIONS

**PRIMERA.-** Per determinar el contingut de la decisió que s'adopta en el present Laude i també per desenvolupar la fonamentació del mateix, tot i que l'arbitratge és d'equitat, l'àrbitre considera necessari assenyalar quins són els aspectes més rellevants del marc jurídic en el que aquest s'emetrà, tota vegada que les parts així ho han fonamentat.

En primer lloc estem obligats a contemplar el primer motiu d'oposició al·legat per la ja que de ser apreciada l'extemporaneïtat de la sol·licitud efectuada per la no correspondria entrar als següents motius d'oposició.

La al·lega que la sol·licitud d'inaplicació del Conveni excedeix els límits temporals raonables. Vistes les dates d'inici i fi del període de consultes hem de concloure que la sol·licitud efectuada per part de l'empresa no excedeix els límits temporals i ha d'esser desestimada. Certament, la comunicà a la representació dels treballadors l'inici del període de consultes el dia 1 d'agost de 2014, però, tanmateix, no inicià efectivament el període de consultes fins el dia 2 de setembre de 2014 el qual va acabar el dia 16 de setembre de 2014. En conseqüència, la duració del període de negociació va ser inferior als 15 dies previstos per l'article 82.3 en relació amb l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

En tal sentit hem d'entrar a valorar els altres motius d'oposició al·legats pels representants dels treballadors a l'objecte de dilucidar si concorren les causes del "despenjament" del Conveni Col·lectiu.

**SEGONA.-** En primer lloc convé destacar que el mecanisme que permet la llei per no aplicar les condicions pactades al Conveni Col·lectiu es troba regulat a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors el qual constitueix una excepció a la força vinculant del Conveni.

D'aquesta manera ho configura expressament l' article 82,3 de l'Estatut dels Treballadors en el seu paràgraf inicial:

*“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.”*

I contempla, a continuació, la possibilitat de que les parts acordin la inaplicació (“despenjament”) a l'empresa d'allò pactat en el Conveni Col·lectiu, en algunes de les matèries que el precepte senyala, quan concorren causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció, previ desenvolupament d'un període de consultes.

En aquest sentit, la recent Sentència del Tribunal Constitucional, núm. 119/2014, de 16 de juny de 2.014 disposa que:

*“La regulación contenida en el art. 82.3 LET constituye, pues, una excepción a la fuerza vinculante de los convenios colectivos regulados en el título III LET; en su virtud es posible pretender tanto la inaplicación de un convenio de empresa como la de un convenio sectorial. La norma responde a una finalidad constitucionalmente legítima; pretende posibilitar la adaptación de las condiciones laborales a las circunstancias sobrevenidas que concurran en una empresa después de la aprobación del convenio, ante el riesgo de que el mantenimiento de tales condiciones pueda poner en peligro la estabilidad de la empresa y, con ello, el empleo, cuya protección constituye un deber de los poderes públicos (art. 40 CE).”*

En conseqüència l'objecte de la desvinculació del Conveni es basa en garantir la descentralització convencional del Conveni en ares a facilitar una negociació de les condicions laborals en el nivell més pròxim i adequat a la realitat de les empreses i dels seus treballadors i incentivar, així mateix, la flexibilitat interna a l'empresa com una mesura alternativa a la destrucció de llocs de treball i, finalment, afavorir l'eficiència del mercat de treball.

Així doncs les clàusules de "despenjament", concretament les salarials, permeten que les relacions laborals d'una determinada empresa es regeixin segons el previst en el Conveni Col·lectiu d'aplicació, però a la vegada, marginant aquella part del mateix que afecti als costos de producció, de tal forma que el Conveni Col·lectiu restant es pugui seguir aplicant amb tota normalitat. En definitiva, l'objectiu últim de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors és que la negociació col·lectiva sigui un instrument, i no un obstacle, per adaptar les condicions laborals a les concretes circumstàncies de l'empresa.

En segon lloc, convé destacar que el Conveni Col·lectiu juntament amb l'Estatut dels Treballadors constitueix el cos normatiu que regula la relació entre l'empresari i els treballadors. Com ha assenyalat el Tribunal Constitucional entre d'altres, a les Sentències núm. 58/1985, 177/1988, 210/1990 i 62/2001, el Conveni Col·lectiu ha de respectar i sotmetre's al que disposa, amb caràcter necessari la Llei. Però també ha precisat l'Alt Tribunal que el legislador ha de garantir el dret a la negociació col·lectiva previst a l'article 37.1 de la Constitució Espanyola.

Per tant, la facultat que posseeixen els representants dels treballadors i els empresaris per regular els seus interessos mitjançant la negociació col·lectiva, no és una facultat derivada de la llei sinó que troba la seva expressió jurídica en el text constitucional.

El Tribunal Constitucional ha declarat en la Sentència, núm. 225/2001, de 26 de novembre de 2001 que l'empresari unilateralment, o en concert amb els treballadors, podrà incidir en la disciplina de les relacions laborals, però, no podrà, tanmateix, segons paraules del Tribunal:

*" hacerlo frente al derecho a la negociación colectiva, lo que incluye el respeto al resultado alcanzado en el correspondiente procedimiento de negociación y a su fuerza vinculante, así como la sujeción a los procedimientos de modificación convencional establecidos. (...)*

*Esto no significa que los convenios colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas; se ven sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales, como en general en todas las relaciones jurídicas. Debe ser en la ley o en los propios convenios colectivos donde se establezca el sistema para su modificación o denuncia."*

**TERCERA.-** Com ja hem dit el present procediment té per objecte dilucidar la sol·licitud de no aplicació del Conveni en relació al salari, regulat als articles 25 a 33, de la reducció salarial equivalent a la quantia que el treballador tingués dret a cobrar com a 30 dies de la gratificació extraordinària de Nadal de 2.014.

El principal motiu de la discrepància és que els treballadors de

no reconeixen la causa que motiva la sol·licitud de l'empresa de "despenjament" del Conveni, i en conseqüència, estan en desacord amb l'adopció de mesures de reducció retributiva com la plantejada per la

El segon motiu d'oposició al·legat per parts dels treballadors és que l'homogeneïtzació de les condicions de treball de diversos centres de treball de la mateixa empresa no és causa legal per inaplicar les condicions de treball regulades al conveni col·lectiu aplicable.

Conforme a la normativa reglamentària de desenvolupament d'aquesta sol·licitud pot donar lloc, en cas d'apreciar-se les causes legals, a una decisió o laude arbitral en que o bé s'accepti la pretensió d'inaplicació ens els termes sol·licitats o bé es proposi la inaplicació de les mateixes condicions de treball en un grau d'intensitat diferent, concretant-se en tot cas la duració dels període d'inaplicació.

En aquest sentit, hem de començar assenyalant que en el present cas, tot i que existeix una única realitat econòmica en la existeixen diversos pactes i circumstàncies individuals de negociacions en els diversos llocs de treball, fet que s'ha de tenir en compte alhora de ponderar els interessos d'ambdues parts en qüestió.

Convé destacar la recent Sentència, núm. 202/2014, del Tribunal Superior de Justícia de Madrid de 28 de febrer de 2.014 que disposa:

*"En relación concretamente con el derecho a la igualdad en materia retributiva, hemos afirmado, en fin, que esta eficacia del principio de la autonomía de la voluntad deja un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario, en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador, respetando los mínimos legales o convencionales. En la medida, pues, en que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio,*



*por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución o el Estatuto de los trabajadores, no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad ( SSTC 34/1984, de 9 de marzo, FJ 2 ; 2/1998, de 12 de enero, FJ 2 ; 74/1998, de 31 de marzo ( RTC 1998, 74 ) , FJ 2 ; 119/2002, de 20 de mayo, FJ 6 , y 39/2003, de 27 de febrero ( RTC 2003, 39 ) , FJ 4 )*  
(...)

*A este respecto la doctrina constitucional ha señalado en sentencia de 136/1987 que El principio de igualdad no obliga, desde luego, a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de una Empresa o de un ámbito geográfico y funcional determinado y, por lo mismo, no impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo, si es que consideran que, por sus singulares características o por otras circunstancias relevantes para la prestación de sus servicios, esa es la mejor vía para la defensa de sus intereses."*

Per tant, tot partint de la premissa que el principi d'igualtat no obliga a configurar una única unitat de negociació per a tots els treballadors de la causa al·legada per la basada en l'homogeneïtzació de les condicions de treball dels diversos centres de treball de la mateixa empresa, no és causa real per inaplicar les condicions de treball regulades pel Conveni Col·lectiu.

En aquest sentit, hem d'assenyalar que, en el supòsit regulat per l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, el que es pretén és la inaplicació del Conveni si concorren causes econòmiques, tècniques o productives. En cap cas l'homogeneïtzació de les condicions de treball constitueixen una causa regulada per l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Ara bé, tot i que l'homogeneïtzació de les condicions de treball no constitueixen una causa regulada per l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, la causa de les pèrdues econòmiques al·legada per la com a continuació podem observar, si que la constitueix.

**QUARTA.-** Arribats aquest punt, l'element essencial a determinar és si en el moment de signar el I Conveni Col·lectiu del Centres Sociosanitaris, la ja coneixia les

variacions en les tarifes i modificacions de les causes econòmiques que actualment al·leguen.

En aquest sentit, convé relacionar-lo amb el tercer i quart motius d'oposició esgrimits pels Representants dels Treballadors de l

En primer lloc, hem de posar de manifest que tot i que existeix una discrepància en la interpretació de l'avaluació de la memòria que presenta la , la Representació dels Treballadors l'ha acceptat com indubtable. Tanmateix, tot i que han quedat acreditades les pèrdues econòmiques invocades per la , doncs es demostren amb la memòria que aporten, convé advertir que quan es va signar el I Conveni de Centres Sociosanitaris de Catalunya, la ' ja coneixia les condicions de pagament que utilitzaria el SCS i l'ICASS així com la modificació de les tarifes de 2.013 efectuades per l'ICASS.

És destacable "l'Informe d'avaluació de la necessitat d'aplicar mesures per tal d'aconseguir l'equilibri pressupostari de la per tal d'assegurar la continuïtat", aportat per la , del qual s'extreu que el SCS-CatSalut va anunciar en la primera meitat de 2.013 que reduiria novament les tarifes que aplicava als serveis que li prestaven els hospitals que s'inclouïen en la XHUP en un 4,6%, segons a la rebaixes de tarifes efectuades per l'Ordre SLT/106/2013, de 24 de maig, per la qual es determinaven per l'any 2.013 els preus unitaris i la resta de valors a què es referiria l'article 5 del Decret 170/2010, de 16 de novembre, de regulació del sistema de pagament de serveis sanitaris en l'àmbit del Servei Català de la Salut.

Tenint en compte que la , va signar el Conveni en data 27 de novembre de 2.013 i 15 dies més tard començà a plantejar negociacions per tal de despenjar-se de l'article 28 del Conveni Col·lectiu d'aplicació, s'ha de considerar injustificada la sol·licitud del "despenjament" del Conveni, doncs la mateixa era coneixedora de les xifres econòmiques i per tant podia haver previst que no podria fer front a les pagues extraordinàries dels treballadors.

Per tant, tenint en consideració que la , va fer una pública manifestació de la voluntat en virtut de l'autonomia de la voluntat dels pactes ara no pot al·legar variacions en les tarifes ni modificacions de les causes econòmiques doncs aquestes circumstàncies ja es coneixien en el moment de la signatura del Conveni Col·lectiu d'aplicació. No es pot justificar el "despenjament" d'un Conveni Col·lectiu argumentant causes de caràcter

econòmic quan aquestes causes eren públiques, notòries i conegudes per totes ambdues parts abans de signar el Conveni.

En conseqüència, acceptar la sol·licitud de “despenjament” produiria una vulneració del principi de bona fe que ha de presidir el període de negociació.

En segon lloc, en relació al principi de seguretat jurídica, convé destacar que les normes que han regulat successivament els acords de “despenjament” no han permès un “despenjament” salarial retributiu amb caràcter retroactiu, en supòsits de salaris ja percebuts o a percebre amb anterioritat a l’inici de la inaplicació convencional, perquè això obligaria a les devolucions de salaris per part dels treballadors o a la renúncia dels drets consolidats.

En aquest sentit convé destacar la recent Sentència, núm. 846/2014, del Tribunal Superior de Justícia d’Astúries de 28 de març de 2014 la qual disposa que:

*“Es cierto que las normas que han regulado sucesivamente los acuerdos de descuelgue no han permitido un descuelgue salarial retributivo con carácter retroactivo, en supuestos de salarios ya percibidos o a percibir con anterioridad al inicio de la inaplicación convencional, porque ello obligaría a devoluciones de salarios por parte de los trabajadores o a renunciar a derechos consolidados. El artículo 82 no otorga carácter retroactivo a las medidas de descuelgue anunciadas, ya que negociada la posibilidad de no aplicar un convenio colectivo, la misma se circunscribe a las anualidades que transcurren a partir del pacto.”*

La negociació col·lectiva gaudeix d’un gran marge d’autonomia de la voluntat, però no pot superar els límits que assenyalen la Constitució ni la Llei, i entre els mandats constitucionals a considerar en aquest aspecte està la prohibició de la retroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables o restrictives de drets individuals, que estableix l’article 9.3 de la Constitució Espanyola.

Per tant, encara que la pretengui inaplicar l’equivalent de la paga extraordinària de desembre de 2014 a tots els treballadors del centre de treball de ; incorreria en una clara vulneració de l’article 9.3 CE que regula expressament la irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables o restrictives de drets.

En aquest sentit, la jurisprudència ha vingut establint la prohibició de retroactivitat relativa als drets ja consolidats que tenen els treballadors a percebre la seva remuneració en el període pactat prèviament i, per tant, una vegada superat aquest període i meritades les mateixes han d'ésser considerades com a consolidades.

En conseqüència no es pot atribuir efectes retroactius a un suposat acord d'inaplicació de les condicions, de manera que pugui afectar, com aquest cas, a les pagues extraordinàries ja meritades, encara que no s'hagin percebut, i tot això pel principi de seguretat jurídica, i perquè la finalitat del precepte invocat no permet un "despenjament" salarial retributiu amb caràcter retroactiu, sinó a futur.

### PART DISPOSITIVA

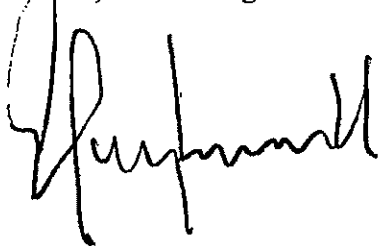
D'acord amb els antecedents i consideracions exposades, s'acorda:

**ÚNIC .-** Denegar la sol·licitud efectuada per la

de no aplicació del Conveni Sociosanitari en el sentit de reduir l'import equivalent a Paga de Nadal de 2.014 i, per tant, ha de respectar-se les condicions establertes dels articles 25 a 33 del I Conveni Col·lectiu del Centres Sociosanitaris de Catalunya amb activitat concertada amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100095012014), i en conseqüència, a pagar als treballadors de

la totalitat de les gratificacions extraordinàries de Nadal de dos mil catorze.

Barcelona, a dotze de gener de dos mil quinze

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Puig', is written over the text of the document.