

ARBITRAJE DE DERECHO

COMISIÓN CONSULTIVA REGIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS DE LA JCCM

LAUDO ARBITRAL dictado por **SANTIAGO RIVERA JIMÉNEZ**, miembro del Cuerpo de Árbitros del Jurado Arbitral Laboral de C-LM, designado para la resolución de inaplicación de condiciones laborales previstas en el VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, presentada por la empresa " " ante la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de la JCCM, en virtud de lo establecido en el artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

I- ANTECEDENTES

Primero.- Por parte de la empresa se inició con fecha 10 de octubre de 2012 período de consultas con la representación de los trabajadores a fin de poder realizar expediente de descuelgue de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo en relación con la retribución salarial fijada en el VI Convenio Colectivo Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, finalizando dicho período de consultas el día 25 de octubre de 2012 sin lograrse acuerdo entre las partes.

Segundo.- Comunicado el resultado de dicho período de consultas a la Autoridad Laboral a través del REGCON y a la Comisión Paritaria del Convenio, no fue recibido a fecha 8 de noviembre de 2012 ningún pronunciamiento al respecto de la solicitud de descuelgue formulada.

Tercero.- El expediente objeto de este arbitraje ha sido sometido a posible solución ante el Jurado Arbitral Laboral, celebrándose reuniones con fechas 29 de noviembre y 4 de diciembre de 2012, sin que haya podido lograrse un acuerdo entre las partes.

Cuarto.- Con fecha 14-12-2012 se presenta por D. , en nombre y representación de la empresa , SOLICITUD DE INTERVENCIÓN DE LA Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de C-LM para que, a tenor de lo expresado en la memoria

explicativa y documentos acompañados a dicha solicitud, se pronuncie dicha Comisión emitiendo una resolución que ayude a la solución del conflicto.

Mediante correo electrónico remitido por la Secretaría de la Comisión a la empresa se solicita a ésta la remisión de la documentación justificativa de la solicitud, al encontrarse en blanco el CD-R aportado en la petición inicial, subsanación que se efectúa con fecha 2 de enero de 2013 por referida empresa.

Quinto.- Efectuado traslado a los representantes de los trabajadores con fecha 8-01-2013 de la documentación presentada por la empresa para que pudieran efectuar las alegaciones que estimare pertinentes en plazo de 5 días, se requiere por la Comisión a las partes el 22 de enero de 2013 para que procedan a la designación de un árbitro de mutuo acuerdo, no lográndose el mismo, por lo que el día 29 de enero se procede por la Comisión a designar mediante insaculación los nombres de dos personas pertenecientes al Cuerpo de Árbitros del Jurado Arbitral Laboral de C-LM, aceptándose por este árbitro con fecha 1-02-2013 la designación realizada por la citada Comisión Regional.

Sexto.- Recibida por este árbitro la documentación oportuna por parte de la Comisión Regional, se citó a la representación de la empresa y de los trabajadores para el día 5-02-2013, a fin de que pudieran efectuar las alegaciones que estimaran oportunas en apoyo de sus respectivas pretensiones, así como para que facilitaran y aclararan determinados puntos de interés par la resolución de este arbitraje, comparecencia que se realizó al amparo de lo establecido en el art. 23.3 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, con el contenido que obra en la misma.

Séptimo.- Fruto de referida comparecencia ha quedado reducido el objeto de este arbitraje a la inaplicación de determinadas condiciones laborales a la totalidad de la plantilla de la empresa salvo a los 4 trabajadores que se indicarán, los cuales se encuentran inmersos en un ERE a fin de proceder a la reducción de su jornada de trabajo.

II- OBJETO DE LA RESOLUCIÓN ARBITRAL

Primero.- Constituye el objeto principal del presente laudo la solicitud de descuelgue de determinadas condiciones laborales respecto al VI Convenio Colectivo Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, formulada por la empresa

, con base en la modificación del concierto de plazas residenciales que tiene suscrito con la JCCM desde el año 2006, renovado el 27 de junio de 2012 con efectos retroactivos al 1 de marzo de 2012, que ha supuesto para la empresa una notable pérdida de ingresos como consecuencia de la disminución en el número de plazas concertadas, la reducción del precio asignado a cada plaza y la diferenciación en el precio establecido para cada plaza en función del grupo (I, II ó III) a que pertenezca cada residente. Además, sólo se abonan ahora por la JCCM las plazas efectivamente cubiertas y no todas las plazas concertadas, como sucedía con anterioridad a la modificación del concierto señalada.

Referida disminución de ingresos supone para la empresa, a tenor de sus estimaciones, un notable aumento en las pérdidas de la Residencia que, sumado al arrastrado de ejercicios anteriores, “están haciendo temblar los cimientos económicos de la empresa y su viabilidad”, según refleja la propia memoria explicativa sobre expediente de descuelgue de convenio.

Segundo.- El propio RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, nos señala en su exposición de motivos que “la reforma laboral ha añadido a las tradicionales funciones consultivas y de observatorio de la negociación colectiva de la Comisión unas funciones decisorias de especial importancia que favorecerán y potenciarán la utilización en las empresas de los mecanismos de flexibilidad interna consistentes en la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, evitando así que el ajuste laboral se produzca a través del recurso a los despidos”.

En consonancia con dicha finalidad, el art. 24 de referido RD determina que “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”, razón por la que, caso de no concurrir dichas causas, deberá declararlo así el laudo, no procediendo por ello la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Tercero.- Ahora bien, en el supuesto que nos ocupa, y con el fin de no desviar la atención sobre el descuelgue de condiciones laborales que constituye su principal objeto, ha sido consensuada con ambas partes la separación de las condiciones laborales que se están sometiendo a debate en ERE para la reducción de la jornada de 4 trabajadores de la empresa, de tal manera que la decisión que se adopte en este arbitraje resultará de aplicación a la totalidad de la plantilla con excepción de los 4 trabajadores siguientes:

- (auxiliar geriatra).
- (Oficial administrativo).
- (Oficial administrativo).
- (Oficial de mantenimiento).
-

La resolución que se adopte por medio de este laudo podrá ser aplicable a referidos trabajadores una vez quede definitivamente resuelta su situación laboral en el ERE citado, siempre y cuando les pueda resultar aplicable a los mismos en función de la categoría profesional que ostentan y conforme a las circunstancias que se explicarán en el contenido de esta resolución.

Cuarto.- Respecto a las condiciones de trabajo concretas cuya inaplicación se pretende en la solicitud formulada, afectan a la estructura retributiva contemplada en el art. 41 del Convenio aplicable, y específicamente a los conceptos del salario base, plus de domingos y festivos y gratificaciones extraordinarias, cuya regulación es la siguiente a tenor del citado art. 41:

A) **Salario base:** "Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional. Se corresponde con lo que figura en el anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

D) **Plus de domingos y festivos:** Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquel personal contratado específicamente para domingos y festivos, tendrán una retribución según anexo I. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

G) **Gratificaciones extraordinarias:** Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio, y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre.

Las propuestas que se realizan respecto a dichos conceptos retributivos por las partes son las siguientes:

- Por la empresa: Efectos de lo acordado hasta final de convenio, reducción del 10% en el salario base, supresión del plus de domingos y festivos, y supresión de las dos pagas extraordinarias.
- Por los trabajadores: Efectos del descuelgue hasta finales del año 2013 (coincidiendo con la empresa, al tener vigencia el VI Convenio Colectivo hasta el día 31 de diciembre de 2013), mantenimiento íntegro del salario base, supresión del plus de domingos y festivos, y eliminación máxima de una paga extraordinaria.

Quinto.- Igualmente es objeto del presente laudo el ámbito temporal o efectos que deben darse a las medidas que se acuerden, solicitando la parte empresarial que se otorguen al laudo efectos retroactivos al menos hasta el día 1 de enero de 2013, y considerando la representación de los trabajadores que en ningún caso pueden otorgarse efectos retroactivos al laudo, debiendo tener efectos las medidas que se adopten desde su dictado y notificación a las partes.

FUNDAMENTOS

Primero.- Como señala la propia exposición de motivos del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, las funciones decisorias atribuidas a esta Comisión, y por extensión a la Comisión Consultiva Regional de la JCCM, tienen su razón de ser en la posibilidad de poder inaplicar determinadas condiciones de trabajo de los convenios colectivos aplicables cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con el fin de evitar que el ajuste laboral en las empresas se produzca a través del recurso a los despidos, que debe considerarse siempre como el último mecanismo al que acudan las empresas para solucionar los problemas derivados de la insuficiencia de recursos económicos por las causas indicadas.

Ahora bien, esta posibilidad de descuelgue respecto a determinadas condiciones laborales pactadas en un convenio colectivo no puede considerarse una medida caprichosa o arbitraria, sino que, en todo caso, deberá fundamentarse en la existencia constatada de esas dificultades económicas, e incluso en la ausencia de responsabilidad en las mismas por parte de los distintos intereses laborales en conflicto, motivo por el cual el art. 24.2 del RD 1362/2012 establece la necesidad de que el laudo que en su caso se dicte para determinar el alcance y efectos de las medidas de descuelgue se pronuncie, con carácter previo al estudio de las condiciones laborales

que deben ser objeto de modificación o inaplicación, sobre la concurrencia de dichas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Documento básico para el estudio de la concurrencia de dichas causas económicas resulta la memoria explicativa sobre expediente de descuelgue de convenio presentada por la empresa. Ésta nos refleja cómo los principales ingresos y recursos económicos de la empresa provienen del concierto que tiene suscrito la misma con la JCCM desde el año 2006, por el cual se venían satisfaciendo por la JCCM a la empresa una serie de plazas en la Residencia que la misma tiene abierta en la localidad de (Ciudad Real). En concreto, el número de plazas residenciales concertadas era de 70, siendo abonadas a razón de 53,29 € diarios (incluido IVA), mientras que las estancias diurnas que se encontraban amparadas por el concierto eran 20, siendo abonadas a razón de 26,65 € diarios (incluido IVA).

Como consecuencia de la renovación del concierto entre la JCCM y la empresa, formalizada el 27-06-2012 y con efectos del 1-03-2012, las condiciones económicas para la empresa se han visto considerablemente disminuidas, afectando principalmente a los siguientes conceptos:

- a) Las plazas residenciales concertadas han pasado de 70 a 64, y así mismo se ha visto reducido el precio asignado a cada una de ellas, tanto porque el importe diario de cada plaza es inferior como porque las plazas resultan diferenciadas en cuanto a su asignación económica en función del grado de situación de dependencia reconocido a cada residente.

Así, en lugar de los 53,29 € abonados por cada día respecto a las 70 plazas residenciales concertadas, el nuevo concierto contempla las siguientes cuantías:

- 48,08 €/día para los residentes del Grupo III.
- 44,23 €/día para los residentes del Grupo II.
- 40,38 €/día para los residentes del Grupo I.
- 38,46 €/día para los residentes sin valoración.

De esta manera, en el mejor de los supuestos, que sería que el residente tuviera reconocido el máximo grado de dependencia, la disminución en la cantidad diaria abonada por la JCCM sería de 5,28 €, mientras que en el más desfavorable de los supuestos, cual sería que la persona residente no tuviera reconocido ningún grado de dependencia, la disminución alcanzaría a los 14,83 € diarios.

- b) Por otro lado, si bien se mantiene por la JCCM el concierto respecto a 20 plazas de estancias diurnas, éstas han pasado de

abonarse a 26,65 € diarios (incluido IVA) a recibirse un pago de 22,35 €/día.

- c) Y en tercer lugar, podríamos encontrar la principal reducción en el hecho de que el nuevo concierto suscrito entre la empresa y la JCCM sólo contempla el abono de las plazas concertadas que realmente se encuentren ocupadas por residentes, lo que limita notablemente el cálculo presupuestario de la empresa, que no puede contar con un mínimo de ingresos que le garantice el ajuste respecto a los gastos que son inherentes a la prestación de servicios.

Con base en dicha disminución de ingresos, la empresa señala que ha pasado de facturar a la JCCM una media de 92.560 € al mes (incluido IVA) con anterioridad a marzo de 2012, a emitir una facturación de 59.280 € mensuales.

Por otra parte, y sin que resulte la partida más importante de ingresos de la empresa, también ha visto reducido el número de residentes privados a partir del año 2011, en que tenía 39, a los 22 del año 2012, siendo la tendencia general a su reducción a tenor de la crisis generalizada que vive nuestro país. Aún así, y sin perjuicio de que la situación respecto a residentes particulares pudiera mejorar, su importancia respecto al volumen global de ingresos de la empresa es secundaria y, si bien podría favorecer la compensación de resultados económicos, ni resulta trascendente a los efectos que nos ocupan ni su indeterminación podría fundamentar la adopción de medidas concretas respecto a descuelgue de condiciones laborales generalizadas.

El propio informe emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con referencia al ERE presentado por la empresa al que se ha hecho mención (y sin perjuicio de que no vincule ni afecte al contenido de este laudo) reconoce las cifras señaladas, demostrativas de la disminución en sus ingresos experimentada por la empresa a raíz de la entrada en vigor con fecha 1-03-2012 del nuevo concierto de plazas suscrito entre la JCCM y la empresa.

El propio art. 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, señala 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”.

Todas las razones anteriormente apuntadas justifican y constatan la existencia de razones económicas y productivas desfavorables para la empresa que, con base en el espíritu y finalidad del RD 1362/2012, amparan la necesidad y conveniencia de regular por medio del presente arbitraje el descuelgue de determinadas condiciones laborales establecidas en el convenio colectivo aplicable a la empresa para evitar el planteamiento por ésta de otras medidas, más desfavorables para todas las partes, como podrían ser las del despido.

Segundo.- Acreditada la concurrencia general de circunstancias económicas que motivan la necesidad de adopción de las oportunas medidas de descuelgue, y con carácter previo al estudio individualizado de cada uno de los conceptos retributivos sobre los que las partes pretenden efectuar las oportunas medidas de descuelgue, es necesario analizar de qué manera concreta está afectando a la empresa la sensible disminución de ingresos que puede generarse por la aplicación de los nuevos términos contenidos en el concierto suscrito entre la JCCM y la empresa.

Para ello, resulta fundamental la comparecencia efectuada por las partes ante este árbitro en el expediente que nos ocupa. En ella se facilitan por la empresa los datos correspondientes a las plazas ocupadas en la Residencia en el mes de enero, que serán objeto de oportuna facturación a la JCCM, pues relejan la situación actual en que se encuentra la empresa una vez efectuados los ajustes necesarios en la forma de facturación, y que es la que debemos tener en cuenta para la inaplicación en este momento de determinadas condiciones laborales fijadas en el convenio colectivo aplicable. De estos datos pueden extraerse las cantidades que deberá percibir la empresa en el mes de enero de 2013, teniendo en cuenta que la facturación se realiza por días de estancia. Éstas serían:

- a) 31 estancias de residentes sin valoración, a razón de 38,46 €/día, lo que arroja una cantidad de 1192,26 €.
- b) 217 estancias de residentes del Grado I, a razón de 40,38 €/día: 8762,46 €.
- c) 525 estancias de residentes del Grado II, a razón de 44,23 €/día: 23.220,75 €.
- d) 1178 estancias de residentes del Grado III, a razón de 48,08 €/día: 56.638,24 €.

Estos cuatro conceptos establecen una facturación total de 89.813,71 €, y corresponde a un total de 62,93 residentes (resultado de dividir el total de estancias, 1951, entre 31 días del mes de enero). Por ello, tan sólo existe una plaza concertada que no será devengada en el

mes de enero de 2013, al no haber sido cubierta, y la mayor parte de las personas residentes pertenecen al grupo de mayor situación de dependencia, que genera una mayor cantidad diaria de facturación (48,08 €/día), por lo que, teniendo en cuenta que la facturación media de antes de marzo de 2012 ascendía a 92.560 € al mes, conforme señala la propia memoria explicativa, debemos concluir que, afortunadamente, la disminución en el nivel de ingresos no es excesivamente significativa en las circunstancias temporales actuales, implicando que las medidas de descuelgue a adoptar no tengan que ser tan drásticas como a priori podría suponerse.

Tercero.- Plus de domingos y festivos.

Debe destacarse de inicio el loable esfuerzo que se realiza por parte de los trabajadores para intentar solventar los problemas económicos por los que pasa la empresa, pues este concepto retributivo, regulado en el art. 41.D) del Convenio, ha sido objeto de mutuo acuerdo entre ambas partes respecto a la necesidad de su supresión o no devengo, al menos durante el año 2013.

Ahora bien, sí debe contemplar este laudo el esfuerzo retributivo que supone su eliminación y el personal de la empresa a que afecta, en aras a poder realizar una adecuada compensación con los restantes conceptos retributivos cuyo descuelgue se contempla y poder efectuar un justo y equitativo reparto de la masa salarial cuya reducción se contempla como vía para afrontar la actual situación económica de la empresa.

Así, en primer lugar, este plus por la realización de la jornada en domingos y festivos se viene percibiendo por la práctica totalidad de la plantilla, que realiza dichas jornadas en domingo o festivo conforme al turno previamente establecido, a excepción de 6 trabajadores, que son el director, el coordinador, el oficial de mantenimiento, el fisioterapeuta, el terapeuta ocupacional y el auxiliar de centro de día. Por ello, el salario que vienen percibiendo estos 6 trabajadores no se ve minorado como consecuencia de la supresión del plus de festivos y domingos, permaneciendo invariable su estructura salarial.

En segundo lugar, la cuantía que se devenga por dicho plus, 18,00 € a tenor de lo determinado en el Anexo I del convenio aplicable, es fija y homogénea para todos los trabajadores, con independencia de la categoría o grupo profesional a que pertenezcan, por lo que el coste que asume la parte laboral al eliminarse el devengo de dicho plus se reparte de manera equitativa entre casi toda la plantilla.

Igualmente debe destacarse que, como consecuencia de la actividad a que se dedica la empresa, la realización por parte de los trabajadores de su jornada en festivos o domingos resulta inherente a su prestación de servicios, pues la empresa debe mantener los servicios

que presta a los residentes con independencia de que la jornada sea laborable o festiva.

Cuarto.- Gratificaciones extraordinarias.

A tenor de lo establecido en el art. 41. G) del convenio, "se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el 15 de junio, y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre".

Dentro de este concepto retributivo se ha ido flexibilizando la postura mantenida por cada una de las partes, lo que sin duda demuestra el interés mutuo en solventar los problemas económicos que aquejan a la empresa, principalmente durante el pasado año 2012. Así, si bien la empresa mantuvo desde un principio la necesidad de suprimir el devengo de las dos pagas extras, ya en la mediación intentada ante el Jurado Arbitral Laboral señaló que podría aceptarse el pago de la segunda paga de diciembre de 2013, aunque condicionada a un determinado resultado de la cuenta de explotación. Por su parte, la representación de los trabajadores, tras no aceptar en principio la supresión de ninguna paga extra, alegó que podría renunciar a una de las pagas extras de 2013, siempre y cuando tuviera carácter de recuperable desde el momento en que la JCCM hiciera frente a sus débitos.

Para valorar la medida concreta que deberá adoptarse respecto a los dos pagas extraordinarias debemos tener en cuenta dos datos fundamentales: por un lado, no podemos considerar que el VI convenio colectivo resulte muy favorable para los trabajadores respecto al número de pagas contemplado, pues reconoce lo mínimo (no resultando difícil encontrar otros convenios colectivos que reconozcan al trabajador mayor número de pagas extras); y por otro, las perspectivas económicas de la empresa en el iniciado año 2013 no parecen ser tan angustiosas como se tenía previsto, pues ya hemos analizado que los ingresos facturados por la empresa a la JCCM en enero de 2013 no implican en principio grandes desajustes respecto a lo que se percibía de media en el año 2012.

Por ello, y teniendo en cuenta el esfuerzo ya realizado con la supresión del plus de festivos y domingos, que supone un ahorro significativo en los gastos de personal que soportará la empresa, puede resultar suficiente para ayudar a la recuperación empresarial la supresión de la primera paga extra, que debería abonarse el 15 de junio de 2013, teniendo en cuenta que lo que dejará de abonarse de la

misma será la parte proporcional que corresponda desde la fecha de efectos que se establezca en este laudo hasta el día 31 de mayo de 2013, pues dicha paga extra se devenga, conforme a lo establecido en el art. 41.G) del convenio, del 1 de diciembre al 31 de mayo.

Además, en cualquier caso, esta supresión proporcional de la paga extra del 15 de junio deberá entenderse recuperable si la empresa alcanza los resultados económicos que señalaba en la mediación realizada ante el Jurado Arbitral Laboral.

Quinto.- Salario base.

Una vez efectuados los anteriores ajustes en el plus de festivos y domingos así como en una de las pagas extraordinarias, poco esfuerzo más se puede exigir a los trabajadores de la empresa. Ahora bien, la mayor parte de las medidas a adoptar van a ser soportadas por la plantilla que realiza en régimen de turnos su jornada en domingos y festivos, no sufriendo dicha merma de ingresos los trabajadores de la plantilla que no prestan servicios en dichos días.

Esta situación motiva que, para poder realizar un equitativo reparto de los esfuerzos económicos entre la plantilla, una posible disminución en lo cobrado en concepto de salario base no puede afectar a quienes ya han asumido la pérdida de un plus que venían percibiendo mensualmente. De esta manera, la posible minoración del salario base sólo debe soportarse por aquellos trabajadores que no venían devengando el citado plus, a excepción del oficial de mantenimiento, cuya posible reducción de jornada está siendo discutida en ERE. Por otra parte, resulta desproporcionada una reducción del 10% en el salario base, estimándose más adecuada una minoración del 5% en dicho concepto retributivo, que sólo debe ser soportado por aquellos por los restantes 5 trabajadores que no realizan domingos y festivos, es decir, el director, el coordinador, el fisioterapeuta, el terapeuta ocupacional y el auxiliar de centro de día, cuyo salario base, fijado en el anexo I del convenio, supera en su 95% la base mínima de cotización establecida para cada categoría profesional en el año 2013.

Sexto.- Efectos del presente laudo.

En cuanto al alcance de las medidas de descuelgue en las condiciones laborales contempladas en este laudo, debe partirse de la consideración de que es la parte laboral quien está realizando el mayor esfuerzo para conseguir la recuperación económica de la empresa en estos momentos coyunturales de adaptación a las nuevas condiciones del concierto suscrito con la JCCM, así como que ambas partes podrían haber conseguido en la mediación previa a este arbitraje una solución

equilibrada, una vez modificadas sus posturas iniciales. Por ello, los efectos que deberán otorgarse a lo acordado en este laudo sólo podrán declararse desde la notificación del mismo a las partes, notificación que deberá efectuarse por la Comisión Consultiva Regional de C-LM, conforme a lo prevenido en el art. 24.5 del RD 1362/2012.

En base a todos los anteriores fundamentos fácticos y jurídicos, así como a la aplicación de los principios de equidad que deben prevalecer en toda resolución, procedo a dictar el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

Concurriendo las causas económicas a que hace referencia el art. 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el art. 24.2 del RD 1362/2012, procede acordar la inaplicación de los conceptos de la estructura retributiva fijados en el art. 41.A), D) y G) del VI Convenio Colectivo Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, de aplicación a la empresa , con efectos desde la notificación del presente laudo a las partes hasta el 31 de diciembre de 2013, en los siguientes términos:

- 1.- Suprimir el devengo del plus de domingos y festivos regulado en el art. 41.D) del Convenio durante todo el período señalado.
- 2.- Suprimir el cobro de la paga extraordinaria del 15 de junio de 2013, contemplada en el art. 41.G), con carácter proporcional al período de su devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo, y con carácter recuperable para el supuesto de que la empresa obtenga los beneficios esperados a fecha 31 de diciembre de 2013.
- 3.- Reducir el 5% en el salario base de los cinco trabajadores a que hace referencia el fundamento quinto de la presente resolución.

De conformidad con lo establecido en el art. 24.6 del RD 1362/2012, el presente laudo arbitral es vinculante para las partes, siendo ejecutivo desde su notificación a las mismas por la Comisión Consultiva Regional de C-LM.

Conforme a lo establecido en el art. 91.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, este laudo será susceptible de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos y, en concreto, para el caso de que no se hubiese observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades

establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto puntos no sometidos a su decisión.

Conteniendo el presente laudo la inaplicación de condiciones de trabajo, procédase a su comunicación a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

Arbitraje de Derecho y Equidad que se dicta por SANTIAGO RIVERA JIMÉNEZ, miembro del Cuerpo de Árbitros del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, en Ciudad Real, a doce de febrero de dos mil trece.