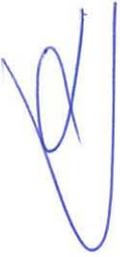


LAUDO ARBITRAL EN EXPEDIENTE 09/2013



En la ciudad de Madrid a 29 de julio de 2013, Francisco González de Lena, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, actuando como árbitro designado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, según acuerdo de su Comisión Permanente de 8 de Julio de 2013, en el marco del procedimiento para la solución de discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, regulados en el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores y en la Sección Segunda del Capítulo V del Real Decreto 1362/2012, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, ha dictado el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

En el procedimiento de arbitraje acordado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el curso del procedimiento para la solución de discrepancias en la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo formulado por la empresa , S.A.

Han sido partes del procedimiento de arbitraje, por un lado, la indicada empresa y por otro la representación de los trabajadores del centro de trabajo de A Coruña. Por cada una de las partes han comparecido sus respectivos representantes, para cuya identificación este árbitro se remite a las actas levantadas en el curso del procedimiento.

ANTECEDENTES DE HECHO

1. Con fecha 8 de Julio de 2013 la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos efectuó formalmente a este árbitro el encargo de decidir la solución de la discrepancia planteada en el periodo de consultas para la inaplicación en el centro de trabajo de A Coruña del convenio colectivo de correspondiente a dicho centro, conforme a la solicitud y a la documentación remitida al árbitro y que consta en el expediente abierto por la Comisión.

Con fecha 23 de julio, y a requerimiento del árbitro, tuvo lugar la comparecencia ante el de las partes en la sede de la Comisión, produciéndose en dicha reunión, en primer lugar, una exposición por el árbitro de los criterios procedimentales que iban a guiar su actuación, basados en la normativa de aplicación antes citada y tomando como referencia los criterios de audiencia, igualdad y contradicción de los personados que rigen los procedimientos arbitrales del ASAC-V y que gestiona la Fundación SIMA, de cuyas listas de árbitros forma parte el que ahora actúa en este procedimiento.

En la reunión tuvo lugar una exposición de las posiciones de las partes, con aportación de documentación, intervenciones del árbitro para aclarar el contenido de las posiciones, seguidas de nuevas intervenciones de las partes. La reunión concluyó con la apertura de un periodo para que las partes concretasen por escrito sus posiciones y aportasen la documentación que juzgasen conveniente, documentación ésta que consta en el

correspondiente expediente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

- 
2. El objeto de este procedimiento arbitral es la resolución de la discrepancia entre la empresa [redacted] S.A. y la representación de sus trabajadores del centro de trabajo de A Coruña surgida en el periodo de consultas para la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo vigente de dicha empresa (art. 82.3. ET). Resulta por ello necesario señalar en primer lugar cuales son a juicio del árbitro los elementos de hecho incorporados al procedimiento más relevantes para decidir respecto de la petición empresarial de inaplicación.

Aunque en los Fundamentos Jurídicos y de Equidad de este laudo se hará alusión más detallada a los elementos de su configuración jurídica, algunos de ellos deben ser utilizados ya a la hora de valorar y destacar estos hechos relevantes. Hacemos referencia a hechos relevantes para la apreciación de la concurrencia de la causa económica alegada por la empresa y a hechos relevantes para establecer un juicio sobre la adecuación de la medida y sus efectos sobre los trabajadores afectados en relación con las causas acreditadas. Es ésta una sistemática que responde a los criterios jurídicos que se recogen en el art. 22 del R.D. 1362/2012, de 27 de diciembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, desarrollando en este punto el art. 82.3. ET y más concretamente la actuación de esta Comisión, y en su caso de los árbitros, para

resolver las discrepancias en consultas sobre inaplicación de convenios.



Respecto de la concurrencia de la causa se consideran relevantes los siguientes hechos: existencia en las cuentas auditadas de 2012 de unas pérdidas de 55 millones de euros, derivadas de pérdidas en el resultado financiero de 52 millones de euros, objetivamente relacionables con las relaciones financieras de esta empresa con otras que forman parte del mismo grupo empresarial; la situación de pérdidas de 2012 se prolonga en 2013 según las cuentas provisionales de los cinco primeros meses de ese ejercicio (-2,3 millones de euros); en años anteriores la empresa presentó beneficios en varios de ellos (2009, 153,2 millones de euros; 2011, 406,6 millones de euros), y pérdidas en otros (2010, 25,6 millones de euros); el importe neto de la cifra de negocios aumentó el 26,1% en 2010 y el 30,2% en 2011, y se redujo en -32,4% en 2012, lo que supone en el conjunto del periodo un crecimiento acumulada del 11%, mientras que con los resultados de los cinco primeros meses del ejercicio 2013 proyectados al conjunto del año, el resultado final sería de un crecimiento del 18,3% respecto de 2012; la reducción de la cifra de ventas de 2012 se relaciona con una reducción de la demanda, a la que se correspondió la medida laboral de un expediente de regulación temporal de empleo, con el efecto de reducción de su capacidad de producción, dándose en paralelo un proceso de ceses anticipados de trabajadores que redujo la plantilla de 2012 en un 8,5% respecto de la de 2011, con el consiguiente efecto de incremento de los gastos de personal por el pago de indemnizaciones por cese, sin el cual la tendencia del

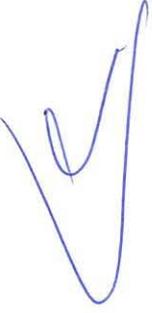
coste laboral sería descendente; de la información sobre liquidaciones del IVA, en el trimestre diciembre 2012-febrero 2013 resulta que su base aumentó un 8,1%, siendo en el trimestre marzo-mayo de 2013 este aumento de la base del 51,6%.



Gran parte de estos hechos son relevantes asimismo para el juicio de adecuación entre causa económica y medidas laborales, y a ellos habría que añadir los siguientes: suscripción entre la Dirección de la empresa y el Comité de empresa el 3 de octubre de 2011 de un Plan de competitividad, que incluye medidas laborales como bajas voluntarias para el personal de convenio, finalización de contratos eventuales o movilidad laboral entre las secciones de mantenimiento y de producción; suscripción por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores de los centros de trabajo de A Coruña y Avilés de un acuerdo en consultas de un expediente de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo, de aplicación rotativa entre el personal en el periodo 4 de abril de 2012 - 4 de abril de 2013.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y DE EQUIDAD

1. Para determinar el contenido de la decisión que se adopta en el presente laudo y también para desarrollar la fundamentación del mismo, el árbitro considera necesario señalar cuales son los aspectos más relevantes del marco jurídico en el que éste se va a producir. Aspectos referidos tanto a la naturaleza jurídica de este procedimiento arbitral y del laudo que le pone fin, como a



los criterios para interpretar las normas jurídicas que han de enmarcar los razonamientos y contenidos del laudo. Y son aspectos que, entre otras cuestiones, determinan que se denomine esta sección del laudo “Fundamentos Jurídicos y de Equidad”, tanto por lo que se dirá respecto de la naturaleza de este laudo, como por lo que asimismo se comentará respecto de las fronteras entre los distintos tipos de fundamentación.

Comenzando así por el régimen jurídico del procedimiento arbitral y del laudo, éste se contiene en el art. 82.3. ET, que articula el procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo en torno a un periodo de consultas entre la empresa y la representación de los trabajadores y, en caso de desacuerdo en dicho periodo, la actuación para resolver esta discrepancia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas. Una actuación de la que se puede derivar la resolución directa de la discrepancia por decisión de la Comisión o, como ocurre en este caso, la remisión de esta resolución por la Comisión a un árbitro.

El desarrollo reglamentario de este criterio legal por los artículos 22 al 24 del R.D 1362/2012 en este supuesto de designación de árbitro contiene dos tipos de reglas:, unas de carácter procedimental (posibilidad de requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria...), y otras referidas al contenido del laudo. Son estas últimas reglas coincidentes con las que se establecen para los supuestos de decisión directa por la Comisión: pronunciamiento en primer



lugar sobre la concurrencia de las causas que da lugar a la inaplicación del convenio y, caso de apreciarse tal concurrencia, pronunciamiento sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, valorando para lo cual su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. En función de esto , el laudo puede aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad, pronunciándose asimismo el árbitro sobre la duración del periodo de inaplicación.

Como se ve, esta regulación legal no solo contiene reglas procedimentales o formales .Precisamente al establecer el contenido del laudo, el legislador va más allá de lo formal, por que los criterios legales sobre el contenido del laudo llevan implícitas pautas para el desarrollo de los razonamientos propios la aplicación de la norma a través del laudo, criterios jurídicos sobre como debe este laudo solventar las cuestiones planteadas.

2. Respecto de la naturaleza del arbitraje, la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 15/2013, de 28 de enero, dictada precisamente en un procedimiento que trae causa de una decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre inaplicación de convenio, señala que el pronunciamiento sobre la concurrencia de causas es el 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, de adecuación en relación con la

causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados, es más identificable con el laudo de equidad.



Estos criterios de la Audiencia Nacional, establecidos a partir de una abundante jurisprudencia que se cita en su Sentencia tienen dos consecuencias fundamentales para este laudo. La primera, la de su naturaleza mixta de arbitraje jurídico y de equidad, y la segunda, citando literalmente el criterio jurisprudencial, que a partir de la valoración jurídica de la concurrencia de causas, la valoración de equidad se debe basar en las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la medida propuesta por la empresa.

Ambos criterios deben ser tenidos en cuenta por este árbitro a la hora de dictar su laudo, aunque nos parece obligado expresar nuestra opinión de que las fronteras entre lo que podríamos llamar las dos etapas del laudo, la de Derecho y la de Equidad, no son siempre absolutamente cerradas en el ámbito laboral, y menos en este procedimiento en particular.

Este árbitro tiene presente a la hora de afrontar cuestiones como éstas la concepción de la justicia como equidad, según la cuál los principios más razonables de la justicia son aquellos que serían objeto de acuerdo mutuo entre personas sujetas a condiciones equitativas. Y esta relación entre lo justo y lo acordado, entre lo razonable y lo equitativo, evoca sin duda terminología y conceptos del ideario profundo del Derecho Laboral.

Y es ésta una concepción que nos lleva inevitablemente a relativizar la dialéctica Justicia/Derecho vs Equidad, y con ello a hacer difusos los límites de la división clásica en el Derecho Laboral entre conflictos jurídicos con soluciones en derecho y conflictos de intereses con soluciones de equidad.

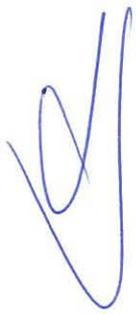


En los conflictos de intereses o económicos (su propio nombre es muy expresivo), como los surgidos en la negociación de un convenio, son los intereses de las partes, más concretamente sus intereses económicos, los que marcan los límites de la negociación y con ello del conflicto. En los conflictos jurídicos es el ordenamiento jurídico laboral, legal o convencional, el que define el terreno para el conflicto y para su solución.

En el presente supuesto son las propias normas legales y su interpretación jurisprudencial las que, al utilizar criterios como adecuación entre causa económica y efectos laborales o idoneidad, razonabilidad y proporcionalidad, están haciendo uso de categorías típicas de las valoraciones de equidad. Probablemente esta dificultad para llevar a sus últimos extremos la diferenciación entre arbitraje en derecho y arbitraje en equidad en casos como este tiene que ver con las especificidades de los procedimientos de inaplicación de convenios.

El conflicto jurídico de interpretación aparece claramente en la valoración de la causa, pero el conflicto de intereses en la definición del alcance de la inaplicación tiene también un encuadramiento jurídico. Éste empieza por el propio hecho de que exista un procedimiento legal reglado para esta definición,

sigue con la exigencia legal de causalidad, e incluye unos criterios jurídicos de proporcionalidad entre causas económicas y medidas laborales. Y también convendría subrayar que sin la fase de equidad, la fase jurídica quedaría sin virtualidad, al tratarse entonces solo de una mera fórmula declarativa de la existencia de la causa sin proyección concreta en la solución de los problemas que dicha causa implica.



En resumen, se trata de un laudo en el que, no solamente aparecen elementos de derecho y elementos de equidad, si no que además ambos tipos de elementos pueden tener conexiones. Las pautas jurídicas tienen elementos propios de los juicios de equidad y los criterios de equidad son necesarios para completar la valoración del ajuste de una norma jurídica a una situación de hecho.

3. Respecto de los criterios para desarrollar los razonamientos en los que se basa el laudo, dos serían de particular relieve. En primer lugar, el criterio de interconexión y gradualismo entre las distintas medidas de flexibilidad interna y externa que pueden ser aplicables cuando en una empresa concurren las causas legales de naturaleza económica. Estos criterios se articulan en torno a la idea general de que la adopción de medidas laborales ante situaciones económicamente negativas debe orientarse de manera que la afectación del nivel de empleo a través de extinciones contractuales sea una última medida, utilizable en el caso de que las medidas de flexibilidad interna no sean suficientes para corregir la situación de la empresa.

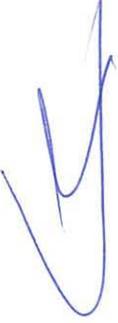


Y esta idea de gradualismo lleva implícita la idea de interconexión entre las distintas medidas de flexibilidad interna y de flexibilidad externa, entre sí y dentro de las distintas medidas que cada uno de estos conceptos jurídicos puede a su vez agrupar. Esta interconexión lleva, como decimos, a las tesis gradualistas, de priorización de las medidas en función de su menor incidencia en el empleo, aunque esto no supone una relación de exclusión entre unas y otras. En muchos casos es una combinación de medidas de distinta naturaleza la que puede ofrecer un resultado más equilibrado, no solo en la perspectiva el empleo, si no también en la de la eficiencia económica.

Para sustentar estos criterios en el terreno legal se podrían citar las diversas referencias que en la Exposición de Motivos de la Ley 3 /2012 se hacen al equilibrio entre flexibilidad interna y externa o entre la regulación de la movilidad interna y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo, a promover la flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo, a hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos diferentes al despido, como la reducción temporal de salarios o de jornada, o al afianzamiento legal de mecanismos alternativos a los despidos como las suspensiones de contrato y reducciones de jornada.

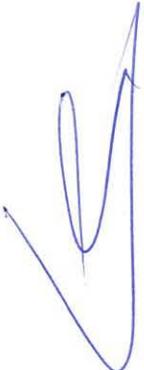
Razonamientos de este tipo se encuentran también en la citada Sentencia de la Audiencia Nacional, y aparecen también en los comentarios doctrinales de la última reforma laboral que subrayan la causalidad más abierta de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo con respecto al mayor

rigor causal de las extinciones contractuales o la inaplicación de convenios, así como la referencia específica a la finalidad del periodo de consultas de evitar o reducir despidos colectivos, que viene a situar la tutela del empleo como eje de la articulación de las distintas medidas de adaptabilidad.

- 
4. El segundo criterio orientador del contenido del laudo sería el de su carácter que podríamos denominar de excepcionalidad, que marca lógicamente el terreno de actuación del árbitro, para que este transite, no solo por caminos de legalidad, si no de constitucionalidad.

Esta excepcionalidad deriva del hecho de que el resultado final del procedimiento puede ser la inaplicación de un convenio colectivo, con su doble dimensión institucional de naturaleza normativa y origen contractual, que es expresión de los principios constitucionales de autonomía negociadora de los interlocutores sociales y de garantía de la fuerza vinculante de los productos de esta negociación. Esta excepcionalidad que supone la inaplicación no contractual de un convenio, de una norma y de un contrato, que tiene su origen en la voluntad de una de las partes contractuales cobra especial relieve en un supuesto como este, en el que la inaplicación se pretende por una empresa respecto del convenio por ella misma suscrito para este ámbito empresarial.

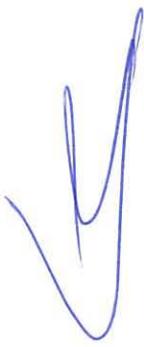
Hasta la reforma laboral de 2012 la institución de la inaplicación de convenios estaba claramente vinculada a la flexibilidad en las relaciones entre convenio sectorial y ámbitos empresariales de



aplicación de este convenio. En su versión que podríamos calificar de clásica, identificada con el término “descuelgue”, la inaplicación era una forma de solventar el desajuste entre crecimientos salariales derivados de la renovación de un convenio sectorial y situación económica de una concreta empresa en el ámbito de este convenio, que se podría ver perjudicada por la aplicación de este incremento de costes laborales. Se podría así hablar de un desajuste entre la situación económica general del conjunto de un sector, compatible con un cierto nivel de incremento de los costes laborales, y la situación económica específica de una empresa, en la que esta compatibilidad no se da.

Una vez abierta la posibilidad de la inaplicación del convenio de empresa durante su vigencia, la justificación ya no estaría en el desajuste nivel sectorial-nivel empresarial, si no en el cambio sobrevenido de circunstancias que puede afectar a la base del negocio jurídico, y con ello permite modalizar la ejecución de las obligaciones contractuales, para reestablecer un equilibrio contractual que se ha visto afectado por ese cambio de circunstancias. Con esta perspectiva, la visión restrictiva de la capacidad de modificación de instrumentos contractuales, por vías no directamente contractuales, aunque orientadas a la sustitución del acuerdo contractual fallido, debe hacerse aún más restrictiva, con una idea de mínima intervención extracontractual sobre instrumentos contractuales.

5. Para concluir estos aspectos de valoración general de los factores con incidencia en el laudo, conviene tener presente que



la petición empresarial de inaplicación se refiere a dos tipos de conceptos salariales, cuya naturaleza puede influir en el uso de los criterios de proporcionalidad. Por un lado, se propone la inaplicación de los incrementos en tablas salariales, plus de turnicidad, plus de jornada fraccionada, prima fija y prima de vacaciones. Por otro lado, se propone la suspensión del compromiso sobre el abono de la prima de resultados en el ejercicio 2013 y la reducción al 50% del importe de las gratificaciones extraordinarias.

Tablas salariales, pluses y primas como la fija, la de jornada fraccionada o la de vacaciones son conceptos salariales claramente reconducibles a la noción de salario base y complementos salariales, como los de cantidad o calidad de trabajo, que se relacionan con la prestación laboral cotidiana y se devengan en periodos inferiores al mes. Por el contrario, la prima de resultados es un complemento salarial de los que se relacionan con la situación y resultados de la empresa, y que por tanto, sin perder su lógica conexión con la actividad laboral del trabajador, puede venir determinada en gran medida por factores ajenos a dicha actividad. Y en cuanto a las pagas extraordinarias, su elemento de diferenciación más claro es su devengo en periodos superiores al mes, como referente temporal habitual para materializar la deuda salarial devengada por la prestación de trabajo en dicho periodo.

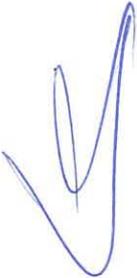
Esta distinta naturaleza de los diferentes conceptos salariales cuya inaplicación se pretende, debe ser tenida en cuenta para ponderar la razonabilidad y proporcionalidad de unas medidas

laborales que afectan patrimonialmente a los trabajadores, y que deben ser vistas como una contribución laboral para superar una situación económica negativa de la empresa.



6. Entrando en el primer aspecto de los contenidos del laudo, como es el de la concurrencia de la causa, de la información obrante en el expediente y que se ha recogido en la fundamentación de hecho, se llega a la conclusión de efectiva concurrencia de tal causa, habida cuenta la existencia de pérdidas en los resultados de 2012 que se derivan de resultados de explotación negativos y resultados financieros también negativos, a la que se une una reducción de las ventas en 2012. Se produce por tanto la existencia de pérdidas actuales y de disminución del nivel de ventas en 2012. No cabe decir lo mismo respecto de la previsión de pérdidas para el ejercicio en curso de 2013, dado que las proyecciones de resultados de lo que va de año al conjunto del año no proporcionan un nivel de certeza suficiente sobre el resultado final de 2013, tanto por el comportamiento errático de los resultados en los últimos años, que sin duda puede tener relación con el comportamiento a escala global de los mercados de productos fabricados por la empresa, como por la inexistencia de disminución de ventas en la comparativa entre 2013 y 2012.

7. Una vez sentada la concurrencia de la causa económica procede ahora valorar las relaciones de idoneidad, razonabilidad y proporcionalidad entre tal causa y las medidas laborales propuestas. Y a este respecto resultan decisivas las ideas de interconexión y de gradualismo entre las distintas medidas de flexibilidad interna y externa, ya que en el presente supuesto la



pretensión empresarial de inaplicación del convenio por ella suscrito se proyecta en parte en el mismo espacio temporal que un expediente de regulación temporal de empleo. Es cierto que, como dijimos, el principio de gradualismo en la aplicación de la flexibilidad interna y externa no impide la complementariedad entre medidas de uno u otro tipo, por lo que en principio no estaría vedada la aplicación conjunta de medidas de regulación de empleo y de inaplicación de convenio.

Pero en este caso, el escaso espacio temporal entre la suscripción del acuerdo en consultas de regulación de empleo y la similitud general entre las situaciones económica y laboral de la empresa en el momento del acuerdo de regulación de empleo y en el de inicio del procedimiento de inaplicación no permite establecer una conexión de razonabilidad y proporcionalidad que justifique la aplicación concurrente de ambos tipos de medidas, y más si se tienen en cuenta los comentados criterios de restrictividad en las modificaciones de regulaciones laborales contractuales derivadas de la iniciativa de una de las partes contractuales. Por esta razón aparece como más razonable y proporcionada la aplicación de las medidas laborales propuestas por la empresa con un menor grado de intensidad temporal, de manera que solo produzcan efectos a partir de la expiración del acuerdo en consultas sobre regulación temporal de empleo.

Estos mismos criterios proporcionalidad también deben llevar a una distinta intensidad en la afectación entre los distintos conceptos salariales cuya inaplicación se pretende. Así, es claro que respecto de los conceptos salariales más directamente

vinculados a la actividad laboral del trabajador, su inaplicación en el marco temporal indicado resulta plenamente justificada, en la medida en que son los conceptos salariales que de forma más directa expresan la aportación del trabajador a la actividad de la empresa, y con ello resulta razonable que también expresen la contribución de los trabajadores a la mejora de la situación económica de la empresa vía reducción de costes laborales.



Por su parte, un concepto salarial como la prima de resultados lleva implícita una valoración de la situación económica de la empresa y un ajuste automático a la misma, valoración y ajuste éstos que , precisamente porque no se producen de forma automática con otros conceptos salariales, es razonable que se alcancen a través de la inaplicación convencional. En consecuencia, la pretensión empresarial de inaplicación directa de la prima de resultados no supera el juicio de proporcionalidad, dado que será de la propia aplicación del régimen jurídico de esta prima de la que resultará un eventual ajuste de su cuantía a la situación económica.

Y respecto de la reducción de la cuantía de las pagas extraordinarias, su naturaleza de devengos en periodos superiores al mes también debe influir en la configuración del juicio de proporcionalidad, a partir de la consideración del alcance temporal de la inaplicación de los demás conceptos salariales. Si partimos de un devengo de las pagas extraordinarias a lo largo de los seis meses de actividad laboral previa al momento de percepción de tales pagas, se puede ver como proporcionado que una inaplicación salarial en el periodo



abril-junio de 2013, como la que se plantea en este laudo, tenga su reflejo en la paga extraordinaria que se devenga en dicho periodo. En este sentido, una inaplicación salarial que se puede decir que abarca la mitad del periodo de devengo de la paga de julio puede tener razonable reflejo en una reducción a la mitad de la cuantía de dicha paga. Pero los mismos razonamientos que llevan a esta conclusión llevan a rechazar la proyección de esta inaplicación temporal de los salarios del convenio a devengos correspondientes a periodos no incluidos en tal inaplicación, como sería el correspondiente a la paga de diciembre.

En atención a todo lo expuesto, el árbitro designado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el marco del procedimiento estatuido en el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores y desarrollado en los artículos 22 al 24 del R.D. 1362/2012, y en base a las funciones que dichas normas le atribuyen.

HA DECIDIDO

1. Que concurre la causa económica prevista en el artículo 82.3. ET que justifica la adopción de medidas de inaplicación del convenio colectivo vigente en la empresa _____ S.A.
2. Que a partir de esta concurrencia de causas, la valoración de la adecuación de las pretensiones de inaplicación formuladas por la empresa _____, S.A. en relación con dichas causas y sus efectos sobre los trabajadores afectados, no lleva a la aceptación de la pretensión de inaplicación en sus propios términos,

cabiendo la inaplicación en el grado de intensidad que se expresa a continuación:

- 2.1. La inaplicación de las condiciones de trabajo referidas a los artículos 31, 32.1., 33.1., 35 y 37 tendrá la duración del periodo comprendido entre el 5 de abril y el 30 de junio de 2013.
- 2.2. La inaplicación del artículo 30.3.2. se producirá exclusivamente respecto de la gratificación extraordinaria correspondiente al mes de julio, la cual tendrá así un importe de 15 días de salario base.
- 2.3. La prima de resultados se abonará conforme a los parámetros establecidos en el artículo 34.

El presente laudo arbitral será, conforme al artículo 24.6. del Real Decreto 1362/2012 vinculante e inmediatamente ejecutivo.

Por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a quien se comunica este laudo, se procederá a su notificación a las partes.

Dado en Madrid a 29 de julio de 2013

Firmado y rubricado

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the name Francisco González de Lena.

Francisco González de Lena