

Francisco González de Lena, Árbitro designado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el procedimiento para la solución de discrepancias en la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, formulado por la empresa [REDACTED], que dio lugar al laudo arbitral en el expediente 09/2013, de 29 de julio.

En relación a la petición de aclaración del laudo presentada el 14 de agosto de 2013, por el Presidente del Comité de Empresa de [REDACTED], referida al punto 2.2. de la decisión arbitral, manifiesta lo siguiente:

**Primero.** Al haberse efectuado por [REDACTED] alegaciones sobre la solicitud de aclaración referidas a la extemporaneidad de la misma, y aun cuando no es competencia arbitral la interpretación de normas jurídicas que no sean las correspondientes al procedimiento de inaplicación de convenios, este Árbitro se considera obligado a exponer los razonamientos por los que ha optado por proceder a la aclaración solicitada.

Las normas legales reguladoras del procedimiento de inaplicación de convenios no hacen referencia a la posibilidad de actos de aclaración del laudo, si bien en la práctica de los sistemas de solución autónoma de conflictos, hoy en el ámbito del ASAC V, encontramos un considerable número de ejemplos de esta aclaración (véanse, por ejemplo, las publicadas en los BOE de 5 de agosto de 2004, 23 de julio de 2005, 17 de febrero de 2006 o 7 y 24 de noviembre de 2011). Estas aclaraciones se fundamentan básicamente en las normas de

funcionamiento del SIMA, que prevén esta aclaración de posible solicitud en los siete días hábiles siguientes al de la notificación de laudo, y respecto de los puntos de éste que pudieran ser oscuros o de difícil comprensión. Otra posible justificación de esta posibilidad es la apuntada por la empresa en sus alegaciones, basada en la aplicación analógica y subsidiaria de la Ley 60/2003 de Arbitraje, que prevé esta aclaración en los 10 días siguientes a la notificación de laudo.

Quedando así clara esta posibilidad de aclaración, correspondería ahora valorar si el hecho incontrovertido de la presentación de esta solicitud unos días después de la conclusión de los plazos de referencia analógica señalados, impide proceder a esta aclaración. Como ocurre en general con los plazos de prescripción o caducidad, el acotar temporalmente el periodo en el que cabe ejercitar derechos relacionados con la aplicación de los instrumentos jurídicos de solución de conflictos de interpretación de normas, tiene una finalidad de seguridad jurídica. Más Concretamente, una finalidad de proporcionar certeza a los sujetos que han de participar en la ejecución de estos instrumentos jurídicos acerca de las conductas que han de desarrollar en el marco de referencia jurídico que la sentencia o el laudo han establecido. De ahí que, incluso en supuestos como este de ausencia de marco jurídico específico, resulta obligado establecer algún tipo de limitación temporal para el ejercicio de estas facultades de solicitud de aclaración, para evitar incertidumbre sobre las conductas que deben desarrollarse para ejecutar el laudo.

Es precisamente esta idea de ejecutividad la que puede constituir un elemento diferencial de los laudos derivados del desacuerdo en periodos de consultas, que permitiría un mayor margen de

discrecionalidad al árbitro en el manejo de los tiempos para el ejercicio de sus facultades de aclaración del laudo. Tanto en el caso de las sentencias como en el de los laudos de la Ley de Arbitraje, los plazos para activar las solicitudes de aclaración se mueven dentro de unos plazos más amplios correspondientes al periodo en el que se pueden interponer recursos, plazos estos que a su vez son relevantes para la firmeza y ejecutividad de sentencias y laudos. De esta forma, el procedimiento de aclaración de sentencias o laudos aparece con un sentido de favorecimiento de la correcta ejecución de estos instrumentos jurídicos, que incluso evitaría la interposición de recursos.

Pues bien, este encadenamiento lógico entre laudo, aclaración, interposición de recursos, firmeza y ejecutividad no se produce en los mismos términos en el caso de los laudos alternativos al acuerdo en consultas. Éstos se caracterizan por su inmediata ejecutividad (art. 24.6. del Real Decreto 1362/2012, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), al margen de la firmeza que se relaciona con el transcurso de los plazos para la interposición de recursos. Y en este sentido, el art. 124.6. de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, fija un plazo de 20 días para la impugnación de los acuerdos en consultas cuya eficacia es atribuida al laudo en el art. 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

En la medida en que la solicitud de aclaración se ha producido en este caso respecto de un instrumento jurídico ya ejecutivo y en un plazo en el que la interposición de recurso era aún posible, la funcionalidad de la aclaración sigue estando presente, y por eso el Árbitro procede a ella. En esta decisión también influye el hecho de que una aclaración producida tras iniciarse la ejecución del laudo, en el caso de las

obligaciones de dar como son las salariales, no tiene por qué afectar a la seguridad jurídica. Efectivamente, un cambio en las condiciones de ejecución derivado de esta aclaración podría producirse sin generar perjuicios de imposible o difícil reparación, al poder instrumentarse bien con el pago de atrasos, bien con la compensación posterior de cantidades indebidamente percibidas.

**Segundo.** Reexaminando en su conjunto los fundamentos jurídicos y de equidad del laudo, especialmente el número 7. en su parte final referida a la reducción de la cuantía de las pagas extraordinarias, y el número 2.2. de la decisión, este Árbitro observa una contradicción entre su argumentación sobre la razonabilidad de la reducción a la mitad de la gratificación extraordinaria de julio y la literalidad de su decisión que acota la reducción de 30 a 15 días haciendo referencia al salario base. Efectivamente, el módulo para establecer la cuantía de la gratificación extraordinaria conforme al convenio colectivo cuya inaplicación parcial se plantea está formado por el salario base y los complementos personales, con lo cual el criterio de reducción a la mitad de la paga de julio podría haberse formulado con claridad sin hacer referencia a los elementos de composición del módulo para su cálculo, ya que el laudo no entra en valoraciones sobre dicho módulo, si no sobre la cuantía global de la paga.

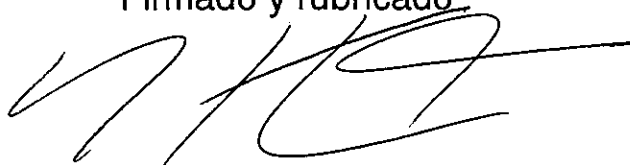
Por otra parte, una decisión del Árbitro sobre la composición del módulo para el cálculo de la paga extraordinaria supondría incurrir en causas de impugnación del laudo, como las que relaciona el artículo 65.4. de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al hacer referencia al exceso sobre el arbitraje o la resolución sobre aspectos no contemplados en el procedimiento arbitral. Dado que la solicitud empresarial planteaba la

inaplicación del convenio en la cuantía de las pagas extraordinarias, pero no en la modificación del módulo, tal modificación vía laudo sería improcedente. Y también lo sería un pronunciamiento del laudo sobre los complementos personales, no solicitado por la empresa, más allá del que está implícito en el apartado 2.1. del laudo al referirse al alcance de la inaplicación del art. 31 del convenio respecto del incremento de las tablas salariales.

En base a todo lo anterior, el Árbitro considera que su referencia en el apartado 2.2. de la decisión arbitral a que el importe de 15 días de salario base de la gratificación extraordinaria correspondiente al mes de julio se trata de un error material en el que ha incurrido al redactar el laudo ya que, en coherencia con la solicitud empresarial de inaplicación, debería haberse hecho referencia a 15 días de salario o sueldo base y de complementos personales, en los mismos términos en los que aparece en dicha solicitud.

En Madrid a 16 de octubre de 2013

Firmado y rubricado

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. González de Lena', written in a cursive style.

Francisco González de Lena