

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 10/2013
PROCEDIMIENTO: INAPLICACIÓN DE CONVENIOS
EMPRESA:
ÁRBITRO DESIGNADO: MERCEDES LÓPEZ BALAGUER

En Valencia, a 1 de agosto de 2013, Mercedes López Balaguer, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, actuando como árbitro designada por la CCNCC el 16 de julio de 2013 mediante el procedimiento establecido en el art. 23 del Real Decreto 1362/2012 de 27 de septiembre, por el que se regula el funcionamiento de la CCNCC, ha dictado el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

ANTECEDENTES

Primero. El pasado 24 de junio de 2013 la empresa presentó ante la CCNCC solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo de . S.L., en los siguientes términos: "Las nuevas condiciones de trabajo que a continuación se detallan deberían permanecer vigentes hasta la finalización de la ultraactividad del convenio vigente actual, aunque sería aconsejable que permanecieran en vigor desde el 1 de enero de 2.013 y durante los próximos 4 años para dar más estabilidad a la empresa. Las nuevas condiciones que solicitamos aplicar serían las siguientes:

1.- El objetivo de la medida planteada por la empresa se concreta en la aplicación de lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de papel, Manipulados de cartón, Editoriales e Industrias auxiliares (al que llamaremos Convenio Nacional), como marco normativo de referencia, sobre las siguientes materias.

- a) Clasificación según niveles profesionales del Convenio Nacional.
- b) Salarios establecidos en las tablas salariales del Convenio Nacional.
- c) Incrementos salariales futuros aplicando el Convenio Nacional.
- d) Jornada anual establecida en el Convenio Nacional.

e) El descanso del bocadillo no será considerado tiempo efectivo de trabajo por lo que será de cargo del trabajador.

f) Las licencias retribuidas: se aplicarán las establecidas en el Convenio Nacional.

g) El complemento de nocturnidad será el 25% del salario base del nivel profesional correspondiente, en aplicación del Convenio Nacional.

h) El complemento de incapacidad temporal o accidente será el establecido en el Convenio Nacional.

En todas las materias no señaladas con anterioridad se continuará aplicando el texto del convenio colectivo estatutario de empresa, en situación de ultraactividad en este momento.

2.- Distribución irregular de la jornada. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, según establece el art. 34.2 de la Ley Estatutaria. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de dos días la fecha, día y hora de la prestación del trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada. El trabajador podrá trabajar todos los días de la semana, y si la distribución irregular se traslada a trabajos de lunes a viernes la compensación será de hora por hora. Por el contrario si la redistribución de la jornada afecta al sábado el ratio de compensación será de 1,2 y si es festivo alcanzará el 1,4. El saldo pendiente de compensación entre las horas trabajadas de más y de menos a 31 de diciembre de cada año, podrá ser compensado hasta el 31 de marzo del año siguiente. En períodos de vacaciones colectivas de la empresa se podrá trabajar en turnos de doce horas en aplicación de la distribución irregular de la jornada y siempre con respeto a lo dispuesto en el art. 34.2 de la Ley.

3.- Antigüedad. El complemento salarial de antigüedad quedará fijado en los importes existentes a 1 de enero de 2013.

4.- Plus de bocadillo. Este complemento salarial se devengará únicamente si la sección no para su trabajo a lo largo de todo el turno, correspondiendo a la Dirección de la empresa su establecimiento.

5.- Calendario laboral. El calendario laboral se elaborará por la Dirección de la empresa de conformidad con las necesidades del servicio, y atendiendo a la carga de trabajo existente en cada momento.

6.- Artículos del Convenio que se suprimen expresamente. Se suprimen los artículos 25 (asambleas), 28 (ayuda escolar), 32 (economato) y 33 (préstamos), del anterior convenio colectivo cuya inaplicación se plantea."

Segundo. Junto con el escrito inicial de solicitud del presente expediente se ha presentado diversa documentación entre la que destaca la siguiente:

- Cuentas auditadas e Informe de gestión correspondientes al ejercicio 2010, 2011 y 2012 de la solicitante
- Cuenta de resultados a mayo de 2013.
- Cuentas anuales abreviadas de 2012 de [redacted] y de [redacted]
- Cuentas auditadas e Informe de Gestión del ejercicio 2012 de [redacted] S.L
- Poder de representación y escritura de constitución de la Sociedad.
- Memoria explicativa de las causas motivadoras del expediente.

- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores.
- Actas de reunión del período de consultas y de las mantenidas en el seno de la Comisión Paritaria SIN ACUERDO.
- Acta de arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra SIN ACUERDO.
- Declaraciones mensuales del IVA de los ejercicios 2011 y 2012, así como de los cinco primeros meses del 2013.
- Listado de trabajadores afectados.
- Identificación del Convenio colectivo que se pretende inaplicar.

En virtud del requerimiento efectuado con fecha 26 de junio de 2013 por parte de la CCNCC, se hace entrega por parte de la mercantil, con fecha de 05 de julio de 2013:

- Tablas salariales de 2012 y 2013.
- Identificación del ahorro pretendido.
- Concreción de los conceptos que se pretenden inaplicar

Tercero. Se constata en la documentación obrante en el Expediente que en aplicación de lo establecido en el art. 82.3, párrafo segundo del ET, en relación con el art. 41.4 de la misma norma legal, la empresa inició un período de consultas el día 10 de mayo de 2013 que por acuerdo con el Comité de Empresa finalizó el 10 de Junio de 2.013 celebrándose las reuniones en el centro de trabajo de la empresa. No se llegó a acuerdo tras el periodo de consultas. La comisión paritaria del convenio se celebró, sin acuerdo, el 14 de Junio de 2.013. Se acudió al Tribunal Laboral de Navarra el 21 de Junio de 2.013 como órgano extrajudicial autonómico para la resolución de conflictos laborales, no llegándose tampoco a un acuerdo.

Cuarto. Antes del inicio del procedimiento de inaplicación regulado por el art. 82.3 ET queda acreditado en la documentación obrante en el Expediente que entre la empresa y el comité de empresa desde principios del presente año se han mantenido diferentes reuniones e intentos de negociación con la finalidad de llegar a un acuerdo convencional. No obstante, el mismo no se produjo, por lo que el 7 de mayo del presente año se inició el procedimiento de inaplicación, convocándose la apertura del período de consultas el 10 de mayo de 2013, cuya duración, a petición del comité de empresa, se amplía por acuerdo entre las partes hasta un período de treinta días.

Consta en la documentación obrante en el Expediente que a lo largo del período de consultas se han mantenido seis reuniones en las que ambas partes han ido haciendo propuestas y contrapropuestas, tal y como queda acreditado en las Actas aportadas en la documentación complementaria. Del contenido de las actas levantadas durante las reuniones mantenidas (en fechas 10.05.2013, 13.05.2013, 17.05.2013, 23.05.2013, 28.05.2013, 04.06.2013 y 10.06.2013), se comprueba lo siguiente:

1º.- Durante la primera y segunda reunión se hace un repaso de los puntos más importantes de la negociación y se acuerda que se traigan propuestas para su debate en la siguiente reunión.

2º. Durante la tercera reunión, se presentan nuevas propuestas por ambas partes que no son suficientes para acercar posturas.

3º En la reunión del 23 de mayo, el Comité entrega una modificación de su propuesta inicial, y la Dirección de la empresa, aunque considera que supone una mejora de aquélla, considera necesario mejorarla aún más; y acuerda presentar una nueva Propuesta para la reunión siguiente.

4º En esta cuarta reunión, la empresa hace entrega de una nueva propuesta, y emplaza a la parte social a su estudio y análisis y a que dé una contestación a la misma en la siguiente reunión que se celebre.

5º En la reunión del 28 de mayo, la parte social propone nuevos cambios en la última propuesta y manifiesta que ya no puede mover nada más, siendo partidarios de ir al laudo en caso que la Dirección de la empresa no las acepte. La empresa señala que hará su última propuesta para tratar de llegar a un acuerdo el último día del período de consultas.

6º Finalmente, en la reunión mantenida el 10 de junio se expone por la empresa su última propuesta, y toda vez que no se llega a un Acuerdo satisfactorio, se levanta la sesión dando por finalizado el mismo Sin Avenencia.

Quinto. A la conclusión del periodo de consultas y tras su finalización sin acuerdo, se procede el 14/06/2013 a someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio. Tampoco en esta segunda fase se llega a una solución por cuanto la Comisión Paritaria no acepta la última de las propuestas de la empresa de fecha 10/06/2013.

Sexto. Finalmente, el 17/06/2013 se solicita la mediación del Tribunal Laboral de Navarra con el resultado de sin acuerdo (Exp. Nº M 1796/2013).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. De conformidad con lo dispuesto por el art. 82.3 ET la empresa Gráficas Estella S.L. ha iniciado el procedimiento de inaplicación del convenio colectivo de empresa con vigencia 2009-2012. De acuerdo con los antecedentes de hecho descritos queda constatado que la empresa ha cumplido con el procedimiento que detalla el art. 82.3 ET. Así, no habiéndose alcanzado acuerdo en el periodo de consultas, no habiéndose resuelto la controversia por la Comisión Paritaria del convenio y no habiendo llegado a un acuerdo en el proceso de mediación ante el TAL de Navarra, se inicia el procedimiento de inaplicación que nos ocupa ante la CCNCC, que procede a mi designación como árbitro del procedimiento de acuerdo con lo dispuesto por el art. el art. 23 del Real Decreto 1362/12 de 27 de septiembre, por el que se regula el funcionamiento de la CCNCC.

A la luz de lo dispuesto en el art. 24 del RD 1362/12: *"2. El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. 3. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. 4. Cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo*

cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.”

Así pues, el pronunciamiento sobre el proceso de inaplicación que nos ocupa debe producirse en los términos transcritos. Analizadas las causas en que la empresa S.L. justifica el inicio de este procedimiento y probada en su caso su concurrencia, deberá entrarse en la valoración de las medidas de inaplicación que la empresa pretende de acuerdo con su solicitud para ponderar si las mismas se ajustan a las causas alegadas teniendo en cuenta los efectos que causan sobre los trabajadores.

Segundo. Sobre el período de consultas. No obstante, antes de entrar a valorar la concurrencia de las causas alegadas por la empresa en esta última fase del procedimiento, ha de valorarse si en las fases anteriores que constituyen el procedimiento de inaplicación que regula el art. 82.3 ET se han cumplido todas las exigencias legales. De este modo, tal y como se ha concluido en la SAN 128/2013, de 19 de junio: *“La inaplicación del convenio, regulada en el art. 82.3 ET, no es una potestad soberana del empresario, quien está obligado, cuando tenga la intención de efectuar un descuelgue, a consultar previamente, en tiempo hábil, con los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo. El período de consultas se constituye, de este modo, en una manifestación específica de la negociación colectiva, que debe versar necesariamente, al tratarse de objetivos mínimos, sobre las posibilidades de evitar o reducir sus efectos y de atenuar sus consecuencias sobre los trabajadores afectados. - Así pues, estamos ante una negociación finalista, que obliga por igual a empresarios y a los representantes de los trabajadores, quienes deben procurar alcanzar efectivamente los objetivos propuestos mediante la negociación de buena fe. Se trata, por tanto, de una negociación colectiva compleja, que exige al empleador proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines. - Se entiende por información pertinente, a tenor con el art. 64.1 ET la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse cabalmente una composición de lugar, que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil”.*

Más concretamente, como también se señala en la resolución transcrita, es necesario detenerse en si el desarrollo del periodo de consultas que se perfila como primera fase del procedimiento de inaplicación se ha llevado a cabo de acuerdo con lo previsto en el art. 41.4 ET, esto es, cumpliendo con el deber de buena fe en la negociación que se concreta en general, entre otras cosas, en que habrán de acreditarse propuestas y contrapropuestas de ambas partes (STS 30 de junio de 2011; y, SAN de 21 de noviembre de 2012, Procd. 167/2012); y, particularmente en el procedimiento de inaplicación del art. 82.3 ET, en que, de acuerdo con lo señalado por la SAN 128/2013, de 19 de junio, en ningún caso, se formule ante la CCNCC una petición de inaplicación cuyo contenido *modifique radicalmente* lo negociado durante el periodo de consultas y, por tanto, no haya podido ser discutido durante el mismo y así valorado por los representantes de los trabajadores –*“Consideramos, por otro lado, que la actuación empresarial ha instrumentado artificiosamente a la CCNCC, entre*

cuyas funciones no está pronunciarse sobre propuestas empresariales en general, sino sobre las discrepancias surgidas en el desarrollo del período de consultas, lo que exige necesariamente que esas discrepancias se haya producido efectivamente durante dicho período, lo que no ha sucedido aquí, por cuanto la empresa demandada no puso nunca sobre la mesa de negociación la propuesta, que presentó ante la CCNCC, quien no debió, a nuestro juicio, pronunciarse sobre una propuesta nueva, que no fue objeto de negociación en el período de consultas. - Dicha actuación constituyó, según nuestro criterio, un manifiesto fraude de ley, de conformidad con lo dispuesto en el art. 6.4 ET, por cuanto se utilizó una institución, cuya finalidad es resolver controversias, surgidas durante el período de consultas de los procedimientos de inaplicación de convenios, para pronunciarse sobre una propuesta empresarial, que no se permitió considerar a lo largo del período de consultas. La conclusión expuesta no supone que la solicitud de la empresa ante la CCNCC deba reproducir exactamente las negociaciones del período de consultas, puesto que su complejidad obligará, en muchas ocasiones, a clarificar o precisar algunos extremos, pero no cabe, como ha sucedido aquí, modificar radicalmente los ofrecimientos empresariales producidos durante el período de consultas, por las razones ya expuestas” (SAN 128/2013, de 19 de junio)-.

De acuerdo con ello, habrá de valorarse en el presente procedimiento de inaplicación si ambas partes han actuado durante el periodo de consultas de acuerdo con las exigencias del deber de buena fe que establece el art. 82.3 ET en relación con el art.41.4 ET.

De los antecedentes de hecho expuestos anteriormente, así como del Informe emitido por los Servicios Técnicos de la CCNCC sobre el presente procedimiento de inaplicación, cabe deducir que el periodo de consultas llevado a cabo en la primera fase del procedimiento de inaplicación de la empresa S.L. se ha desarrollado cumpliendo con el deber de buena fe tanto por parte de la empresa como por parte de la representación de los trabajadores. Un dato objetivo que acredita este extremo es el acuerdo al que ambas partes llegan con la finalidad de ampliar la duración de las consultas que se prolonga durante un periodo de treinta días con la intención de alcanzar algún acuerdo. Asimismo, por parte de la empresa se han acreditado a lo largo del proceso de consultas hasta tres propuestas para la solución de las discrepancias. Propuestas que progresivamente iban incorporando mejoras en las condiciones de trabajo con la finalidad de llegar a un acuerdo. Por parte de la representación de los trabajadores también se acreditan dos propuestas, una de ellas por escrito y otra por transcripción de lo verbalmente anunciado, en las que se comprueba también una intención de acercamiento de posturas. Es más, cabe destacar especialmente en punto a la valoración del cumplimiento del deber de buena fe en el periodo de consultas que la empresa en el primer escrito enviado a la representación de los trabajadores de 7 de mayo de 2013 ya adjuntó la solicitud de inaplicación que en su caso presentaría ante la CCNCC si las fases previas del procedimiento no culminaban con un acuerdo. Y es destacable este dato porque a lo largo del periodo de consultas la empresa ha presentado, como se ha dicho, diferentes propuestas y en todas ellas se planteaba alcanzar un acuerdo en base a condiciones de trabajo que mejoraban las propuestas en la solicitud de inaplicación finalmente presentada el pasado 24 de junio ante la CCNCC y conocida por la representación de los trabajadores desde el 7 de mayo.

Cabe pues concluir que la negociación entre las partes a lo largo del período de consultas ha cumplido con las exigencias de la buena fe que impone el art. 82.3 ET en relación con el art. 41.4 ET.

Por otra parte, cabe también entender que ha quedado acreditado que el procedimiento se ha completado con el intento de resolución de la discrepancia ante la Comisión Paritaria, debiendo destacarse también como manifestación de la negociación de buena fe que en esta fase se permitió que la constitución de la Comisión Paritaria se ampliase al Comité de Empresa al completo. En todo caso, tampoco en esta tercera fase del procedimiento las partes llegaron a un acuerdo, no valorándose la última de las propuestas de la empresa.

Finalmente, se culmina el proceso de negociación entre las partes con el intento de mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de Navarra, aunque tampoco en esta última fase del procedimiento anterior a la presentación de la solicitud ante la CCNCC se alcanza una solución que resuelva la discrepancia.

Tercero. Sobre las causas alegadas por la empresa. En relación, en primer lugar, con las causas alegadas por la empresa S.L. en el presente procedimiento, ha de reseñarse que, a la luz del informe emitido por los Servicios Técnicos de acuerdo con lo dispuesto por el art. 21 RD 1362/2012, no parece que su concurrencia plantee dudas.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 82.3 ET *“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”*.

En este sentido, en el supuesto que ahora nos ocupa, tal y como se deduce de la documentación aportada por la empresa para acreditar la concurrencia de la causa económica en estos términos y queda acreditado en el informe emitido por los Servicios Técnicos de la CCNCC:

- En relación a los ingresos, la facturación de la empresa ha descendido en términos interanuales alrededor del 14,7 %. Y, concretamente, respecto a los mismos periodos del año anterior ha descendido un 23,7 % en el 1º trimestre del ejercicio 2013, al igual que en el resto de trimestres del año 2012 (1,2 % en el cuarto; 16,8% en el tercero; 27,6 en el segundo; y un 8,8% en el primero).
- En lo referente a los resultados de la empresa, la sociedad presenta pérdidas tanto en 2009 (-119 miles de euros) como en 2010 (-106 miles de euros), entrando en beneficios en 2011 (529 miles de euros). La situación vuelve a ser negativa en 2012 (-131 miles de euros), manteniéndose la tendencia en las previsiones del 2013 (-546 miles de euros).

Así pues, tal y como concluye el exhaustivo informe referido, se entiende acreditada la concurrencia de la causa económica negativa alegada por la empresa solicitante. Dicho esto, en relación con la concurrencia de las causas justificativas alegadas, ha de llamarse la atención especialmente, por un lado, sobre un dato que se observa tras la lectura de las Actas que se levantaron en las diferentes reuniones

mantenidas entre las partes durante el período de consultas: en ninguna de ellas se cuestionan las causas aducidas por la empresa para el inicio del procedimiento dado que solo se reseñan los intentos de ambas partes por alcanzar un acuerdo en las diferentes materias objeto de la discusión así como la presentación de las propuestas y contrapropuestas a las que se ha hecho alusión anteriormente.

Ahora bien, en segundo lugar, otro dato objetivo debe apuntarse en relación con la concurrencia de la causa. De acuerdo con la documentación aportada por la empresa y que queda confirmada en el informe de los Servicios Técnicos antes referido: 1) El patrimonio de la sociedad representa el 77,88 % del total del pasivo; esto significa que la empresa se encuentra suficientemente saneada y puede hacer frente a sus créditos y deudas con recursos propios sin necesidad de recurrir a financiación ajena. Igualmente, esta situación se deduce del análisis de los ratios que se señalan en los apartados siguientes. 2) Tanto sus inversiones a largo y corto plazo están adecuadamente financiadas con recursos propios de la mercantil, con lo se puede inferir que está cubierto su capital circulante. 3) La empresa no tiene problemas importantes para hacer frente a sus obligaciones operativas más inmediatas, pues el Fondo de Maniobra es suficiente para tal fin y dispone de liquidez para hacer frente a las mismas. 4) Han mejorado sustancialmente sus ratios de endeudamiento, por lo que la empresa no tiene un apalancamiento financiero importante. 5) La empresa presenta un ejercicio del 2012 con: a) unos ingresos 17.9 millones de Euros que representan un descenso del 14,5% respecto al año 2011; b) El Resultado de explotación refleja unas pérdidas de 104 miles de Euros; c) El Resultado antes de impuestos refleja unas pérdidas de 334 miles de Euros; d) El Resultado del ejercicio refleja unas pérdidas de 131 miles de Euros. 6) La empresa presenta a mayo de 2013: a) unos ingresos de 6.5 millones de Euros; b) El Resultado de explotación refleja unas pérdidas de 545 miles de Euros; c) El Resultado antes de impuestos refleja unas pérdidas de 546 miles de Euros; d) El Resultado del ejercicio refleja unas pérdidas de 546 miles de Euros. 7) La partida de Coste de personal se comporta como un coste fijo, variando poco en su porcentaje de participación respecto de las ventas.

Por otra parte, la empresa procede a cuantificar el ahorro que le supondría la adopción de las medidas de inaplicación que solicita. En concreto, esa cuantía asciende a 2.760.692 €.

Asimismo, se concluye en el informe emitido por los Servicios Técnicos de la CCNCC que no parece que los Gastos de Personal ni los Servicios Exteriores sean los causantes directos de la situación de la empresa, si bien lógicamente tendrá impacto en el resultado final de la misma forma como lo tiene cualquier incremento de gasto.

Tercero. Sobre la inaplicación solicitada. Tal y como dispone el art. 24.4 RD 1362/2012, corresponde al árbitro el pronunciamiento sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, debiendo valorarse su adecuación a la causa y sus efectos sobre los trabajadores afectados. En relación con ello, tal y como ha señalado la SAN de 18 de enero de 2013 (Procd. 316/2012): *"Parece claro, por tanto, que el precepto examinado no contempla la autorización mecánica de la medida, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por parte de la Comisión, quien deberá valorar obligatoriamente la adecuación de la medida y sus efectos sobre los trabajadores afectados en relación con las causas acreditadas. - El art. 21 de la norma examinada prevé, a estos efectos, que la Comisión*

se apoye en el informe, elaborado por los servicios técnicos a su servicio, quienes deberán evacuarlo en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud, contemplándose que en el transcurso de ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias-. Por consiguiente, constatada la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción, la Comisión deberá examinar si concurren las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la medida propuesta por la empresa, como hemos defendido en nuestra sentencia de 18-05-2012, proced. 81/2012, referida a una modificación sustancial de condiciones y en sentencia de 21-11-2012, proced. 167/2012, referida a un despido colectivo por causas económicas y productivas, cuyas fundamentaciones jurídicas damos por reproducidas”.

Así pues, acreditadas en los términos vistos anteriormente la concurrencia de las causas que permiten el desarrollo del proceso de inaplicación del convenio colectivo, es necesario analizar si las medidas de inaplicación propuestas superan el juicio de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad valorando la repercusión de las mismas en función del alcance de las causas acreditadas.

En el caso concreto que aquí se plantea, lo cierto es que la solicitud de inaplicación es bastante amplia por lo que al número de condiciones afectadas se refiere, planteándose además un alcance diferente de la inaplicación solicitada y de la regulación de las condiciones afectadas. Todo ello implica que sea necesario abordar el alcance de la inaplicación distinguiendo, tal y como se hace en la propia solicitud, entre las diferentes condiciones afectadas.

A) Condiciones que pasan a regularse de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo estatal de Artes Gráficas 2012-2013. De acuerdo con lo señalado en el punto 1 de la solicitud de inaplicación, la primera de las medidas que se solicita implica la “sustitución” de la regulación convencional de empresa aplicable actualmente por lo previsto en el convenio colectivo estatal de Artes Gráficas 2012-2013. Concretamente, las condiciones afectadas serían:

- a) Clasificación según niveles profesionales del Convenio Nacional.
- b) Salarios establecidos en las tablas salariales del Convenio Nacional.
- c) Incrementos salariales futuros aplicando el Convenio Nacional.
- d) Jornada anual establecida en el Convenio Nacional.
- e) El descanso del bocadillo no será considerado tiempo efectivo de trabajo por lo que será de cargo del trabajador.
- f) Las licencias retribuidas: se aplicarán las establecidas en el Convenio Nacional.
- g) El complemento de nocturnidad será el 25% del salario base del nivel profesional correspondiente, en aplicación del Convenio Nacional.
- h) El complemento de incapacidad temporal o accidente será el establecido en el Convenio Nacional.

En relación con este primer bloque de condiciones de trabajo cuya inaplicación se solicita en términos de modificación de la norma convencional de empresa aplicable ha de precisarse como punto de partida que el art. 82.3 ET contiene, tal y como de manera unánime ha constatado la doctrina científica, una lista cerrada de condiciones

cuya inaplicación puede materializarse por los diferentes mecanismos a los que ya se ha hecho referencia anteriormente. En este sentido, no cabe duda de que la solicitud de inaplicación no podrá referirse a materias no contempladas en el precepto citado, dado que no se trata de un listado meramente ejemplificativo –como sí lo es el del art. 41 ET cuando se refiere “entre otras” a las condiciones de trabajo que podrán ser objeto de modificación sustancial- sino de un listado que delimita de manera imperativa el alcance material del procedimiento de inaplicación que el precepto regula.

En consecuencia, a la luz de lo dispuesto por el art. 82.3 ET en relación con el alcance material de la inaplicación, habrá de considerarse que la primera de las condiciones que la empresa menciona en el listado reseñado arriba –letra a)- no podrá ser objeto de inaplicación, dado que el sistema de clasificación profesional no aparece mencionado en el art. 82.3 ET como una de las materias cuya inaplicación se permite. En este sentido, aunque en la letra f) del precepto que nos ocupa se hace referencia a las “funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta ley” y, aunque es cierto, tal y como han señalado los intérpretes de la reforma, que resulta ésta una condición que difícilmente puede considerarse materia de índole colectiva a efectos de inaplicación, lo que no puede en modo alguno entenderse es que la empresa pueda proceder a partir de esta referencia a la inaplicación del sistema de clasificación profesional.

Por otra parte, en relación con la condición a que se refiere la letra h) del listado que aparece en este primer punto de la solicitud de inaplicación, ha de matizarse que, tal y como la empresa señala en la Memoria Justificativa que obra en el Expediente y como se reseña también en las alegaciones presentadas por el comité de empresa, la regulación del absentismo en la empresa contenida en el convenio colectivo de empresa cuya inaplicación se pretende fue modificada en el Acuerdo de Empresa suscrito con la representación de los trabajadores el pasado 19 de junio de 2012. En concreto la regulación actualmente aplicable en la empresa es la siguiente: *La primera baja se cobrará al 100%. La segunda baja, y siguientes, por cualquier motivo dentro del año, se verá complementada hasta el 80%. Para cobrar el 100% en la segunda baja y siguientes dentro del año, el trabajador no deberá haber tenido un absentismo total en el año anterior superior al 10% (22 días laborables). No se tendrá en cuenta para calcular este 10% las bajas por maternidad, paternidad y las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.*

Así pues, dado que la pretensión de la empresa en esta materia no se refiere a una condición regulada en el convenio colectivo de empresa sino en el mencionado acuerdo de empresa, habrá de entenderse que el procedimiento a seguir por parte de la empresa para la modificación del mismo será el previsto en el art. 41 ET y no el actual, puesto que, tal y como ha interpretado la doctrina científica de manera unánime, el procedimiento del art. 82.3 ET será aplicable única y exclusivamente en relación con las pretensiones de inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en convenios colectivos estatutarios.

No cabe, en fin, cuestionar la adecuación del resto de condiciones referidas en el listado del punto primero de la solicitud de inaplicación a las materias previstas en el art. 82.3 ET. Se trata de condiciones que el precepto contempla como susceptibles de inaplicación en relación con: a) Jornada de trabajo; d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. De este modo, la pretensión de inaplicación en estas materias deberá

analizarse teniendo en cuenta su adecuación a la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados, según lo dispuesto, como ya se ha señalado anteriormente, por el art. 24.3 RD 1362/2013.

La solicitud en relación con las materias contempladas en el art. 82.3 ET y por tanto susceptibles de inaplicación se concreta en lo siguiente: b) Salarios establecidos en las tablas salariales del Convenio Nacional. c) Incrementos salariales futuros aplicando el Convenio Nacional. d) Jornada anual establecida en el Convenio Nacional. e) El descanso del bocadillo no será considerado tiempo efectivo de trabajo por lo que será de cargo del trabajador. f) Las licencias retribuidas: se aplicarán las establecidas en el Convenio Nacional. g) El complemento de nocturnidad será el 25% del salario base del nivel profesional correspondiente, en aplicación del Convenio Nacional.

Lo cierto es que, tal y como se reseña en las alegaciones presentadas por el comité de empresa, el alcance de la solicitud en estas materias difiere mucho del alcance de las medidas planteadas por la empresa en las diferentes propuestas que se han presentado a lo largo del proceso negociador entre las partes y que obran en el Expediente. Por ello, ha de llamarse la atención necesariamente sobre la falta de negociación entre las partes, al menos respecto de la última de las propuestas presentadas por la empresa. Una propuesta que mejoraba en mucho las anteriores y que, desde luego, planteaba la adopción de medidas por parte de la empresa que no alcanzaban en sus efectos a las pretendidas en la solicitud de inaplicación. No se alcanza a entender el motivo que lleva a la representación de los trabajadores a no valorar si quiera esta propuesta de 10 de junio de 2013 que mejora en mucho las anteriores y que, desde luego, se presenta con la finalidad de llegar a un acuerdo en la fase del período de consultas, esto es, en el periodo en el que la negociación entre las partes puede resolver la discrepancia.

En todo caso, tal y como se ha señalado anteriormente, queda constatada, según el informe emitido por los Servicios Técnicos de la CCNCC, la concurrencia de la causa alegada por la empresa en los términos referidos por el art. 82.3 ET. Se comprueba que, de acuerdo con los datos económicos aportados por la empresa, se está produciendo una evolución hacia datos negativos. No obstante, también se deja constancia en el mencionado informe, tal y como se ha indicado anteriormente, de que los gastos de personal no parecen los causantes directos de la situación de la empresa, si bien lógicamente tendrán impacto en el resultado final de la misma forma como lo tiene cualquier incremento de gasto. Por ello cabe considerar que la inaplicación de las previsiones del convenio de empresa en las materias antes mencionadas deberá concederse sin duda puesto que precisamente la finalidad de este procedimiento de inaplicación no es otra que la de ofrecer a las empresas un mecanismo de flexibilidad que les permita adaptarse en situaciones complicadas sin recurrir a medidas de mayor gravedad consistentes en la extinción de contratos. Ahora bien, el grado de intensidad de las condiciones de trabajo resultantes de la aplicación de las medidas de inaplicación deberá ser proporcional en todo caso a las causas alegadas y probadas por la empresa.

En este sentido, en el caso concreto que aquí se trata, será necesario en todo caso proceder a modificar el grado de intensidad de las medidas de inaplicación requeridas por la empresa. Y ello teniendo en cuenta que, de acuerdo con el cuadro aportado por la empresa en la documentación complementaria obrante en el Expediente, las medidas propuestas aplicadas al 100% suponen un ahorro, tal y como

ya se ha señalado, de 2.760.692€. Ahorro que no puede considerarse proporcionado si se atiende a la cifra de pérdidas acreditada, que ascienden a 131.000€ en 2012 y, aunque se trata de una previsión, a 546.000 € en mayo de 2013.

Así pues, las nuevas condiciones aplicables en la empresa en relación con las condiciones mencionadas en las letras b), c), d), f) y g) d el listado reseñado en el punto primero de la solicitud serán las del convenio de Artes Gráficas 2012-2013 pero aplicadas en un porcentaje del 50%, esto es, modificando las condiciones pactadas en el convenio de empresa mediante la aplicación del 50% de la diferencia con el convenio de Artes Gráficas 2012-2013. Con ello, la empresa se asegura un ahorro aproximado de 1.000.000 € -siguiendo las mismas cifras del cuadro que detalla la empresa en la documentación complementaria-. Cantidad que sin duda resulta más ajustada a la situación económica acreditada por la empresa S.L. en el presente procedimiento de inaplicación.

No obstante, cabe plantear un matiz respecto de la condición referida en la letra e) del punto 1 de la solicitud de inaplicación *–El descanso del bocadillo no será considerado tiempo efectivo de trabajo por lo que será de cargo del trabajador–*, dado que ha de considerarse que con la ampliación de la jornada resultante de la aplicación del convenio colectivo de Artes Gráficas 2012-2013 en los términos señalados anteriormente, cabe entender que resulta desequilibrado el impacto real que sobre la jornada de los trabajadores tendría la aplicación de ambas medidas simultáneamente. Por ello, valorando la medida a partir del criterio de proporcionalidad, tal y como ha interpretado la AN en la sentencia arriba referida, debe mantenerse el descanso de bocadillo como tiempo de trabajo efectivo, consiguiendo de esta manera que la ampliación de jornada que los trabajadores asumen implique una variación real de horas más proporcionada que vaya de las 1720 horas del convenio de empresa al 50% de la diferencia con las 1768 horas del convenio colectivo de Artes Gráficas 2012-2013, esto es, de 24 horas -según el cuadro aportado por la empresa en la Memoria Justificativa, la variación será del 50% de la diferencia entre las 1720 horas del convenio de empresa y las 1768 del convenio colectivo de Artes Gráficas 2012-2013-.

Por otra parte, ha de puntualizarse también en relación con la aplicación de los salarios previstos en el convenio colectivo estatal de artes gráficas 2012-2013, que la pretensión de inaplicación que analizamos en su punto séptimo especifica cuáles serán los salarios a aplicar para 2013 en la empresa de acuerdo con las tablas del convenio colectivo de Artes Gráficas 2012-2013. Concretamente, en las cantidades señaladas se incluyen, según se indica en este punto séptimo de la solicitud de inaplicación, *“los conceptos de salario base y actividad, debiéndose adicionar los complementos de antigüedad y de nocturnidad, cuando corresponda, quedando suprimida la retribución salarial por el concepto de méritos”*. Pues bien, respecto a esta referencia, hay que señalar que, vistas las tablas salariales del convenio de Artes Gráficas 2012-2013, no es el complemento de actividad el incluido en las mismas sino el complemento lineal (Anexo I del Convenio Colectivo Estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2012-2013). Así pues, dado que la empresa no solicita la inaplicación del complemento de actividad regulado en su convenio y, dado que en la solicitud de inaplicación se especifica de manera clara que *“en todas las materias no señaladas con anterioridad se continuará aplicando el texto del convenio estatutario de empresa”*, ha de puntualizarse que, a las cantidades resultantes de la aplicación del convenio de Artes Gráficas 2012-2013 en los términos

señalados, habrá de sumarse el complemento de actividad previsto en el convenio de empresa ó S.L.

Asimismo, la pretensión de la supresión del complemento de méritos previsto en el convenio colectivo de empresa también se deberá aplicar de manera proporcional, esto es, no como supresión al 100% del mismo, sino como reducción en un 25%.

B) Distribución irregular de la jornada. El punto segundo de la solicitud de inaplicación viene referido a la distribución irregular de la jornada. Tratándose de una materia contemplada en el art. 82.3.b) ET, se ha de valorar la adecuación de la inaplicación requerida en los términos ya reseñados anteriormente y que explicita el art. 24.3 RD 1362/2013.

De acuerdo con la documentación obrante en el Expediente, la empresa actualmente tiene: *un sistema de bolsa de horas de 16 horas de flexibilidad recogido en el art. 10 del convenio y ampliado a 40 horas al año por acuerdo con el Comité el 19 de junio de 2012. La empresa solicita poder distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, según establece el art. 34.2 de la Ley Estatutaria. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de dos días la fecha, día y hora de la prestación del trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada. El trabajador podrá trabajar todos los días de la semana, y si la distribución irregular se traslada a trabajos de lunes a viernes la compensación será de hora por hora. Por el contrario si la redistribución de la jornada afecta al sábado el ratio de compensación será de 1,2 y si es festivo alcanzará el 1,4. El saldo pendiente de compensación entre las horas trabajadas de más y de menos a 31 de diciembre de cada año, podrá ser compensado hasta el 31 de marzo del año siguiente. En períodos de vacaciones colectivas de la empresa se podrá trabajar en turnos de doce horas en aplicación de la distribución irregular de la jornada y siempre con respeto a lo dispuesto en el art. 34.2 de la Ley.*

Con esta referencia, tal y como indica la empresa en su pretensión de inaplicación y se refiere en las alegaciones presentadas por el comité de empresa, lo primero que cabe destacar es que la distribución irregular de la jornada en la empresa Gráficas Estella S.L., al igual que ocurre con la regulación del absentismo antes analizada, no viene actualmente regulada en el convenio colectivo cuya inaplicación se pretende sino en el Acuerdo de Empresa de 19 de junio de 2012 que establece que: *De las 2 jornadas de bolsa de horas actuales, pasamos a un máximo de 5, pudiendo hacerse en sábados mañana o tarde, o cambiar hasta 40 horas entre días laborables. El preaviso queda fijado en 3 días. La jornada en días laborables se podrá extender a 10 horas, permitiendo que se hagan 2 turnos seguidos de 10 horas cada uno.*

Así pues, tal y como se concluyó también anteriormente en relación con la pretensión de inaplicación de la medida solicitada en la letra h) del punto primero de la solicitud, dado que la pretensión de la empresa en esta materia no se refiere a una condición regulada en el convenio colectivo sino en el mencionado acuerdo de empresa, habrá de entenderse que el procedimiento a seguir por parte de la empresa para la modificación del mismo será el previsto en el art. 41 ET y no el actual, puesto que, tal y como ha interpretado la doctrina científica de manera unánime, el procedimiento del art. 82.3 ET será aplicable única y exclusivamente en relación con las pretensiones de inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en convenios

colectivos estatutarios. En todo caso, sí es conveniente precisar que la solicitud de la empresa en sus propios términos en este punto no podría haberse acogido, dado que el régimen jurídico de la distribución irregular de la jornada a cargo del empresario cuando no exista convenio o pacto colectivo de regulación es el previsto en propio art. 34.2 ET que exige en concreto un preaviso de cinco días que resulta derecho necesario indisponible para el empresario que decida la distribución irregular del 10% de la jornada.

C) Antigüedad. Se pretende en el punto tercero de la solicitud de inaplicación que el complemento salarial de antigüedad quede fijado en los importes existentes a 1 de enero de 2013. Tratándose de una materia contemplada en el art. 82.3.b) ET, se ha de valorar la adecuación de la inaplicación requerida en los términos ya reseñados anteriormente y que explicita el art. 24.3 RD 1362/2013.

En este punto, de acuerdo con lo señalado anteriormente en relación con la necesidad de valorar el alcance de la inaplicación a partir de criterios de proporcionalidad de la medida, debe entenderse que la solicitud de la empresa puede acogerse en sus propios términos, dado que la aplicación de la medida tal y como viene recogida en la pretensión de inaplicación no tiene un impacto desproporcionado sobre el derecho de los trabajadores a la percepción del complemento y supondrá para la empresa un ahorro de 40.603 €, lo que sin duda permitirá la adaptación de la misma a la situación económica complicada que atraviesa.

D) Plus de bocadillo. El punto cuarto de la solicitud de inaplicación que se valora viene referido al plus de bocadillo que el convenio colectivo de la empresa Gráficas Estella S.L. regula en su art. 16. En concreto la solicitud explicita lo siguiente: *Este complemento salarial se devengará únicamente si la sección no para su trabajo a lo largo de todo el turno, correspondiendo a la Dirección de la empresa su establecimiento.*

El derecho al complemento en cuestión, llamado de bocadillo o también “Plus de Compensación de Jornada Continuada” se genera, de acuerdo con lo previsto por el art. 16 del mencionado convenio, únicamente en el supuesto de que los trabajadores presten servicios sin interrupción durante la jornada continuada, teniendo en cuenta la necesidad reconocida de que la totalidad de la maquinaria e instalaciones de la empresa estén a pleno funcionamiento durante toda la jornada de trabajo a fin de optimizar el rendimiento de todos los equipos industriales.

En este sentido, no se alcanza a entender cuál sea la finalidad de la medida inaplicación propuesta, dado que no se pretende la supresión o reducción del plus en cuestión sino la inclusión de la coetilla “correspondiendo a la Dirección de la empresa su establecimiento”. Con ello parece que la pretensión de la empresa es de modificación no tanto del complemento cuanto del derecho al mismo. No obstante, dado que del texto del convenio colectivo regulador del derecho a este complemento especifica de manera perfectamente inteligible cuando el mismo se genera no parece que pueda justificarse la inclusión de la mencionada coetilla, en el entendido de que el derecho al plus de bocadillo se deberá abonar a todos los trabajadores que presten servicios en jornada continuada sin interrupción sin que pueda la empresa reconocer o no ese derecho a los trabajadores de manera arbitraria.

E) Calendario laboral. El sexto de los puntos de la pretensión de inaplicación de la empresa S.L. se refiere al calendario laboral. Concretamente se especifica: *El calendario laboral se elaborará por la Dirección de la empresa de conformidad con las necesidades del servicio y atendiendo a la carga de trabajo existente en cada momento.*

En relación con esta materia, de acuerdo con lo dicho ya anteriormente sobre el limitado alcance de este procedimiento, no es posible valorar la inaplicación en los términos del art. 82.3 ET. Se trata de una materia que no viene regulada en el convenio colectivo cuya inaplicación se requiere. De hecho la empresa no hace referencia ni en la solicitud de inaplicación ni en la documentación complementaria que obra en el Expediente a precepto alguno de la norma convencional cuya inaplicación se solicite en relación con el calendario laboral. Sí cuantifica en cambio un ahorro pretendido de 49.500 € con la adopción de esta medida según la documentación complementaria obrante en el Expediente. Sin embargo, no especifica cuál es el cálculo realizado para llegar a tal cifra ni aporta dato alguno que sirva para deducirlo. Como es sabido, por otra parte, el calendario laboral, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 34.6 ET, se elaborará anualmente por la empresa, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Con ello ha de desestimarse la pretensión en este punto por falta de adecuación de la misma a lo previsto en el art. 82.3 ET.

F) Artículos del convenio que se suprimen expresamente. El último punto de la pretensión de inaplicación implica la supresión de cuatro preceptos del convenio colectivo de empresa. En concreto, se solicita la supresión de los artículos 25, 28, 32 y 33 del convenio de empresa.

Antes de valorar la adecuación de la pretensión en este punto ha de precisarse que, tal y como se ha considerado por parte de la doctrina científica, la solicitud de inaplicación no implica necesariamente la proposición de una regulación de la condición en cuestión siempre y en todo caso, siendo posible que la inaplicación que se requiera implique, como en el caso concreto que se plantea aquí, la supresión de una determinada condición de trabajo. Así pues, no puede cuestionarse por este motivo la admisibilidad de la inaplicación en esta materia, debiendo procederse tal y como se ha venido haciendo, a la admisión de la pretensión por razón de la materia y, en su caso, a la valoración de la misma.

En relación con la admisión de la pretensión en punto a su adecuación material al listado cerrado del art. 82.3 ET ha de destacarse que los preceptos convencionales cuya inaplicación se solicita regulan condiciones de diferente naturaleza. Por lo tanto, a partir de la misma será necesario analizarlas de manera separada:

- Artículo 25. Asambleas –*El personal dispondrá de 2 horas por persona y año, debiendo avisar a la Dirección de la Empresa la fecha y hora de su celebración con un mínimo de 48 horas*-. En relación con este precepto que regula derechos de participación de los trabajadores en la empresa y en concreto el derecho de reunión de los trabajadores, la pretensión de inaplicación no puede ser admitida en ningún caso por tratarse de una materia no contemplada en el art. 82.3 ET como susceptible de inaplicación.

- Artículo 28. Ayuda Escolar –Con el fin de ayudar al pago de los gastos escolares de los hijos de los trabajadores de la Empresa en edades comprendidas entre los cuatro y los dieciséis años ambos inclusive, se establece la presente ayuda escolar-. Este segundo precepto convencional cuya supresión se pretende regula un complemento extrasalarial que perciben los trabajadores con hijos en edad escolar. En relación con estos complementos la respuesta a la cuestión relativa a su inaplicación en el ámbito material del art. 82.3 no parece tan clara como en otros casos. El art. 82.3 ET no menciona expresamente los complementos extrasalariales y ello ha llevado a un sector de la doctrina científica a considerar que no cabe pretender su inaplicación conforme al procedimiento que este artículo regula. Se argumenta en este sentido que dado que se trata de complementos que tienen mayoritariamente como finalidad la compensación de gastos derivados del trabajo no es posible admitir que pueda pretenderse la inaplicación de los mismos porque ello supondría para el trabajador un detrimento de su patrimonio derivado del incremento del gasto que la prestación del servicio requeriría.

A mi entender este argumento, aunque sólido, no deja de ser difícil de encajar con la jurisprudencia del TS en relación con el alcance del concepto *sistema de remuneración* que incluía ya antes de la reforma de 2012 el art. 41 ET y que hoy contiene el art. 82.3.d) ET. Vino a interpretar el TS de manera bastante clara que *“el concepto de «remuneración» es más amplio que el de salario «ex» art. 26.1 del ET, pues, en lengua castellana, «remunerar» significa tanto como pagar o retribuir, conceptos éstos últimos que equivalen (Diccionario de Uso del Español) a entregar a una persona dinero «u otra cosa» por un trabajo o un servicio realizado «o por cualquier otra causa». Así pues, de la remuneración también forman parte las «indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral» a los que hace mención el apartado 2 del citado art. 26, y que, conforme al mismo, no tienen la consideración legal de salario”* (SSTS de 27 de junio de 2005, Rec. 94/2004; y, de 4 de abril de 2006, Rec. 111/2005).

Con ello, desde mi punto de vista, no parece que pueda considerarse que la interpretación del alcance de la expresión *sistema de remuneración* del art. 82.3.d) ET en este punto haya de excluir las cantidades de carácter no salarial que el convenio pueda regular y que forman parte del concepto amplio de remuneración del trabajador. Ahora bien, admitido esto, cuestión distinta será la de entrar a valorar si una medida de inaplicación referida a esta materia es o no aceptable en base a los criterios de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad que deben seguirse para determinar si la pretensión de inaplicación en esa materia se ajusta a derecho, teniendo en cuenta que la decisión sobre la inaplicación deberá ponderar el efecto que la misma tiene sobre los trabajadores.

En el caso concreto que aquí se plantea debe considerarse que, de acuerdo con lo expuesto, la ayuda escolar forma parte de la remuneración de los trabajadores respondiendo su entrega a la finalidad de ayudar al pago de los gastos escolares de los hijos en edad escolar de los trabajadores de la empresa. Atendiendo a esta finalidad y teniendo en cuenta las medidas aplicadas en materia salarial derivada de la inaplicación del convenio de empresa en los términos admitidos anteriormente, ha de considerarse que la supresión de este precepto y así la supresión de la ayuda reconocida a los trabajadores en edad escolar, resultaría una medida un tanto desproporcionada por lo que a su efecto sobre los trabajadores se refiere. En este

sentido, la intensidad de la medida de inaplicación debe corregirse considerando aplicable el art. 28 del convenio colectivo de la empresa si bien asumiendo que la cantidad a percibir por los trabajadores deberá mantenerse en los niveles de 2012.

- Artículo 32. Economato –*El fondo por este concepto se fija en 53.053 € para 2008, y se actualizará en los años de vigencia de este Convenio como el resto de retribuciones salariales. La fórmula para su utilización o reparto se decidirá de común acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección*-. La pretensión de inaplicación de esta medida, al igual que en el supuesto anterior, implica la supresión de la ayuda que por este concepto perciben los trabajadores. En este sentido, al igual que en el caso anterior, también cabe entender que no resulta proporcionada la medida en los términos de supresión propuestos. La aplicación de la necesaria conexión de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad de la medida en relación con la causa alegada impone también en este punto la corrección de la intensidad de la medida. Concretamente, debe considerarse que resulta más razonable en atención a la necesidad de adopción de medidas de ahorro que tiene la empresa una reducción de esta cuantía en un 50%.

- Artículo 33. Préstamos. –*La empresa atenderá a todas las solicitudes de préstamos sin interés formuladas por los trabajadores hasta un máximo de 30.050 € de conformidad con lo previsto en el reglamento que figura en el Anexo número 6*-. Este último precepto del convenio colectivo cuya supresión se requiere viene a regular un sistema privado de préstamos sin intereses en la empresa. En relación con el mismo habrá de considerarse que teniendo en cuenta que dado que, de acuerdo con la causa económica acredita en los términos analizados anteriormente, parece justificado que se solicite la supresión de esta medida en un momento además en el que la financiación tampoco es fácil para la propia empresa. En este sentido, en atención a la causa económica acreditada ha de valorarse positivamente la supresión de este sistema de préstamos en los términos requeridos en la solicitud de inaplicación presentada por Graficas Estella S.L.

Cuarto. Sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo. Tal y como señala el art. 24.4 RD 1362/2012, el laudo deberá pronunciarse expresamente sobre “*la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo*”. En relación con el periodo por el que se solicita la inaplicación, la empresa S.L. reseña en su pretensión que *las nuevas condiciones de trabajo que a continuación se detallan deberían permanecer vigentes hasta la finalización de la ultraactividad del convenio vigente, aunque sería aconsejable que permanecieran en vigor desde el 1 de enero de 2013 y durante los próximos 4 años para dar más estabilidad en la empresa*.

En relación con esta referencia hay que señalar que, aunque es cierto que se propone la ampliación a cuatro años a modo de mero consejo, la duración del periodo de inaplicación viene fijada en la Ley que de manera indubitada señala que “*no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio en dicha empresa*”. En este sentido, como ha concluido la reciente STSJ de Madrid de 14 de diciembre de 2012, Rec. 1042/2012: “*La inaplicación de convenio por definición es temporal, provisional y transitoria, por cuanto no es posible tenga carácter*

permanente, no pudiendo prolongarse más allá del momento de aplicación de un nuevo convenio colectivo, previsión la del legislador a todas luces razonable pues una vez que el convenio deja de estar vigente deberán aplicarse las condiciones del nuevo convenio o procederse a un nuevo procedimiento de inaplicación salarial, pero en relación con el nuevo convenio colectivo, ya que no parece sea posible una nueva prórroga del descuelgue. Es decir, el acuerdo de descuelgue no puede prorrogarse, de manera que habría de procederse a la negociación de un nuevo acuerdo”.

Así pues, tal y como establece el art. 82.3 ET, el período de inaplicación del convenio se extenderá hasta el momento en que sea de aplicación en la empresa Graficas Estella S.L. un nuevo convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ARBITRAL

Primero. Declarar que procede la inaplicación de las condiciones reguladas en el convenio colectivo de la empresa _____ S.L. que ha dado lugar al presente procedimiento de inaplicación en los términos siguientes:

A) Reconocimiento del derecho a la inaplicación del convenio de empresa con reducción en un porcentaje del 50% respecto de la pretensión de inaplicación en las siguientes materias –se reducirán las condiciones pactadas en el convenio de empresa el 50% de la diferencia con el Convenio Nacional-:

- Salarios establecidos en las tablas salariales del Convenio Nacional.
- Incrementos salariales futuros aplicando el Convenio Nacional.
- Jornada anual establecida en el Convenio Nacional.
- Las licencias retribuidas: se aplicarán las establecidas en el Convenio Nacional.
- El complemento de nocturnidad será el 25% del salario base del nivel profesional correspondiente, en aplicación del Convenio Nacional.
- Complemento de méritos reducido en un 25%.
- Complemento de actividad de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo de la empresa.

B) Reconocimiento del derecho a la inaplicación del convenio de empresa en relación con el complemento de antigüedad que quedará fijado en los importes existentes a 1 de enero de 2013.

C) Reconocimiento del derecho de inaplicación del convenio de empresa en relación con los artículos 28, 32 y 33 en los siguientes términos:

- La ayuda escolar se reconoce a los trabajadores de acuerdo con los niveles de 2012.
- El economato se reduce en un 50%.
- Supresión de los préstamos.

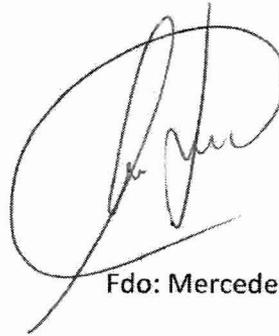
D) En el resto de materias enunciadas en la solicitud y no especificadas en los apartados anteriores se considera que no procede su inaplicación.

E) El período de inaplicación de las medidas mencionadas abarcará desde la fecha del presente LAUDO ARBITRAL hasta la fecha en que sea de aplicación un nuevo convenio en la empresa S.L., tal y como dispone el art. 82.3 ET.

Segundo. Notificar esta decisión a las partes interesadas en esta controversia.

Tercero. Advertir a los interesados que de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 ET, el presente LAUDO ARBITRAL podrá ser objeto de recurso conforme al procedimiento, y en base a los motivos establecidos en el art. 91 ET.

Valencia, a 1 de agosto de 2013.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by a surname, all enclosed within a large, loopy oval shape.

Fdo: Mercedes López Balaguer.

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 10/2013
PROCEDIMIENTO: INAPLICACIÓN DE CONVENIOS
EMPRESA: XXXXX.
ÁRBITRO DESIGNADO: MERCEDES LÓPEZ BALAGUER

En Valencia, a 5 de agosto de 2013, Mercedes López Balaguer, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, actuando como árbitro designada por la CCNCC el 16 de julio de 2013 mediante el procedimiento establecido en el art. 23 del Real Decreto 1362/2012 de 27 de septiembre, por el que se regula el funcionamiento de la CCNCC, ha dictado la siguiente ACLARACIÓN sobre el Laudo emitido el 1 de agosto de 2013 en el procedimiento 10/2013 en respuesta a la petición remitida por la empresa el 2 de agosto de 2013:

- Se admite la alegación de la empresa justificando en un “error de transcripción” la referencia realizada al plus de actividad en lugar de al plus lineal en su escrito de solicitud de inaplicación de 24 de junio de 2013.
- En consecuencia, se entiende que la decisión en relación con la aplicación de las tablas salariales del convenio de XXXXXXX 2012-2013 en los términos señalados en el LAUDO ha de incluir también el plus de actividad.



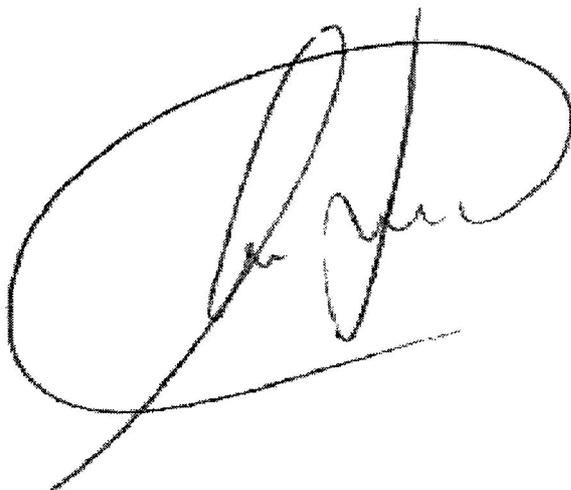
MERCEDES LÓPEZ BALAGUER.

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 10/2013
PROCEDIMIENTO: INAPLICACIÓN DE CONVENIOS
EMPRESA:
ÁRBITRO DESIGNADO: MERCEDES LÓPEZ BALAGUER

En Valencia, a 19 de agosto de 2013, Mercedes López Balaguer, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, actuando como árbitro designada por la CCNCC el 16 de julio de 2013 mediante el procedimiento establecido en el art. 23 del Real Decreto 1362/2012 de 27 de septiembre, por el que se regula el funcionamiento de la CCNCC, ha dictado la siguiente ACLARACIÓN sobre el Laudo emitido el 1 de agosto de 2013 en el procedimiento 10/2013 en respuesta a la petición remitida por la empresa el 16 de agosto de 2013:

- El plus de bocadillo o de compensación de jornada continuada que se abona a los trabajadores de acuerdo con lo previsto en el art. 16 del convenio colectivo de la empresa viene condicionado a que el sistema de trabajo sea precisamente el de jornada continuada derivada de la necesidad del pleno funcionamiento de la maquinaria e instalaciones durante la totalidad de la jornada.
- En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho al mismo solo en el caso de que el sistema de trabajo sea sin descanso. En el supuesto de que el sistema de trabajo no sea sin descanso porque no sea necesario el funcionamiento continuado de la maquinaria e instalaciones no sería aplicable el precepto convencional mencionado y, por tanto, no se generaría el derecho al plus.

MERCEDES LÓPEZ BALAGUER.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Mercedes López Balaguer', written in a cursive style. The signature is positioned below the typed name.