

En Madrid, a 12 de noviembre de 2013, Alfredo Montoya Melgar, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, actuando como Árbitro designado por la Comisión Permanente de la Comisión Nacional de Convenios Colectivos en su reunión de 24 de octubre 2013, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 23 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, para la resolución de la controversia sobre el procedimiento de inaplicación de convenio colectivo iniciado por la Empresa (Expdte. 24/2013), ha dictado el siguiente Laudo Arbitral.

ANTECEDENTES

I. El día 14 de octubre de 2013 tuvo entrada en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos solicitud formulada por D. , en nombre y representación de la Empresa , conforme acredita mediante la copia de la escritura de otorgamiento de poder. En dicho escrito solicita se autorice la inaplicación de condiciones del convenio colectivo de la empresa, a cuyo efecto deduce una pretensión principal y otra subsidiaria, en los siguientes términos:

A) Pretensión principal:

La Compañía planteó al inicio del Periodo de Consultas la inaplicación de los artículos 18, 19 y 20 del Convenio colectivo relativos al sistema de disfrute de vacaciones y festivos existente en la Compañía, así como la de aquellos artículos que se vieses afectados por esta adaptación en la operativa de la Compañía (es decir inaplicación de todos aquellos artículos sobre los que la alteración del sistema de disfrute de vacaciones y festivos tuviese algún impacto, en lo relativo exclusivamente a dicho disfrute o planificación). Sobre esta base y en línea con las propuestas empresariales realizadas durante el Periodo de Consultas, la pretensión principal de inaplicación de la Compañía es la siguiente:

1)- Inaplicación de los artículos 18, 19 y 20 del Convenio colectivo de la empresa , Centro de La Muñozza (cód. 28) [B.O.C.M. 2013, núm. , pág.], y los que se vean afectados por esta adaptación en la operativa de la Compañía, sobre la base de las causas productivas descritas, y sus efectos organizativos.

Dichos artículos disponen lo siguiente:

“Art. 18. Vacaciones.—1. La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales, que se disfrutarán en dos periodos, de quince días, uno en temporada alta y otro en temporada baja.

Los periodos de temporada alta: Ocho turnos iguales y rotativos anualmente de quince días/año.

Periodo (ambos inclusive):

— 1 junio-15 junio.

— 16 junio-30 junio.

— 1 julio-15 julio.

— 16 julio-30 julio, sobra el 31 de julio.

— 1 agosto-15 agosto.

— 16 agosto-30 agosto, sobra el 31 de agosto.

- 1 septiembre-15 septiembre.
- 16 septiembre-30 septiembre.

Los periodos de temporada baja: Ocho turnos iguales y rotativos anualmente de quince días por año dentro de los periodos establecidos para cada turno.

Periodo (ambos inclusive):

- 3 octubre-17 octubre.
- 18 octubre-1 noviembre.
- 2 noviembre-16 noviembre.
- 17 noviembre-1 diciembre.
- 2 diciembre-16 diciembre.
- 17 diciembre-31 diciembre.
- 1 enero-15 enero.
- 16 enero-30 enero.

Este calendario será de aplicación para todo el personal de la empresa, incluido el personal administrativo y/o de oficinas.

2. Los/as trabajadores/as cuya duración de contratos no coincide con el año natural disfrutarán sus vacaciones, proporcionalmente al tiempo de servicio prestado, dentro del tiempo de su contrato.

Los contratos de duración superior a tres meses programarán el disfrute de sus vacaciones correspondientes, en los tres primeros meses de contrato, a cada treinta días de contrato corresponden dos y medio de vacaciones y los días festivos que hubieren concurrido en ese periodo de contratación.

Las vacaciones se disfrutarán antes de la finalización de los contratos.

En los contratos de un mes, se disfrutarán dos días correspondientes a las vacaciones, si el contrato no se prorrogara se abonara en liquidación el medio día correspondiente a vacaciones no disfrutadas.

De prorrogarse el contrato, dicho medio día de vacaciones, se acumulará a los dos días y medio de vacaciones y así sucesivamente.

El disfrute de festivos, vacaciones y libranzas no serán coincidentes entre cada uno de ellos.

Art. 19. Días festivos.—1. Los/as trabajadores/as del Departamento de Administración, con libranzas no rotativas, esto es, con descansos semanales fijos, disfrutarán las fiestas laborales retribuidas y no recuperables los días establecidos como tales en el calendario laboral publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

2. Los trabajadores que presten servicios durante el año natural completo tendrán catorce festivos y un día acumulado, o la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado, de forma agrupada en los ocho turnos siguientes.

Periodo (ambos inclusive):

- 31 enero-14 febrero.
- 15 febrero-1 marzo, sobra 1, el 29 de febrero bisiestos.
- 2 marzo-16 marzo.
- 17 marzo-31 marzo.
- 1 abril-15 abril.
- 16 abril-30 abril.
- 1 mayo-15 mayo.
- 16 mayo-30 mayo, sobra el 31 de mayo.

3. Los/as trabajadores/as con libranzas rotativas, y cuya duración de los contratos no permita el disfrute agrupado, cuando tuvieran programado como trabajo un festivo, y lo hubieran trabajado, disfrutarán de un descanso compensatorio de un día por festivo retribuido y no recuperable, dentro de la duración de su contrato. Tendrá el mismo tratamiento el festivo programado como libranza en su cuadrante. Los contratos de duración superior a tres meses programarán el disfrute de festivos.

En todo caso, la programación se realizará siempre en los tres primeros meses de contrato.

4. Los/as trabajadores/as de administración de PFM, en la medida en que trabajen en días señalados como festivos laborales, generarán permisos por asuntos propios de forma proporcional al número de días festivos efectivamente trabajados a lo largo del año, de acuerdo con el régimen establecido en el artículo 22.j).

Art. 20. Correspondencia de periodos vacacionales y festivos.—1. Los/as trabajadores/as disfrutarán obligatoriamente sus distintos periodos vacacionales y festivos bajo la siguiente correspondencia:

- a) El orden de correspondencia se efectúa de acuerdo a la programación de temporada alta.
- b) El orden de correspondencia será rotativo, de forma que todos los trabajadores disfruten sus quincenas cada cuatro meses, y el número de personas que disfrute cada periodo será el mismo.

1/15 JUNIO-16/30 JUNIO-1/15 JULIO-16/30 JULIO-1/15 AGOSTO-16/30 AGOSTO-1/15 SEPT-16/30 SEPT. TEMP. ALTA

3/17 OCTUB. 18/1(XI) OCTUB.-2/16 NOVIEM-17/1(XII) NOVIEM-2/16 DICIEM-17/31 DICIEM-1/15 ENE-16/30 ENERO. TEMP.BAJA
31(I)/14 FEBRE.-15/1(II)FEBRE-2/16 MARZO-17/31 MARZO-1/15 ABRIL-16/30 ABRIL-1/15 MAYO-16/30 MAYO. DÍAS FESTIV.

c) El disfrute de los días festivos acumulados tendrán una compensación de cinco días adicionales, uno de ellos se disfrutará según artículo 19.2, y el resto de acuerdo con lo establecido en el artículo 22, punto j).

2. La coincidencia de la IT con las vacaciones provocará el derecho al disfrute en otro momento de acuerdo con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto, el nuevo período de disfrute de las vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y la dirección de la empresa, excluyéndose los períodos de temporada alta (junio a septiembre, Semana Santa y del 18 de diciembre al 7 de enero).

3. La IT interrumpe el cómputo de los festivos programados conforme dispone el artículo 19:

a) Cuando el/la trabajador/a se encuentre en situación de IT, y dentro de este proceso coincida con días festivos, entendiéndose por días festivos los publicados por el "Boletín Oficial del Estado" y Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. El número de festivos coincidentes con el período de IT serán descontados en la misma proporción, del período programado como descanso por festivos. En caso de que la situación de IT se produzca con posterioridad al disfrute programado, los festivos coincidentes en el período de IT serán descontados en la programación del año siguiente.

b) Cuando la situación de IT coincida con el período de descanso programado como festivos, estos se volverán a programar, bien en el período de festivos o bien en temporada baja y, en todo caso, antes de la finalización del año natural. Para las situaciones de IT posteriores al nuevo descanso programado, se estará a lo estipulado en los párrafos anteriores de este mismo punto."

2)- Aplicación, en sustitución de los preceptos transcritos, de las siguientes condiciones durante la vigencia del convenio colectivo en los términos establecidos en el artículo 86 de Estatuto de los Trabajadores, o hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo de aplicación al centro de trabajo de Madrid-La Muñoz, si esta se produce con anterioridad a dicha fecha:

NUEVAS CONDICIONES QUE SE PRETENDE APLICAR

Temporada Alta a efectos de Vacaciones (TAV)

- De Abril a Octubre, de conformidad con lo establecido en el art. 14 del convenio.

Días de disfrute TAV

- 7 días de disfrute garantizados en TAV, pudiéndose únicamente ser aumentados en caso que las circunstancias productivas lo permitieran.

Temporada Baja a efectos de Vacaciones (TBV)

- De Noviembre a Marzo, de conformidad con lo establecido en el art. 14 del convenio.

Días de disfrute TBV

- Máximo 23 días de disfrute en TBV, junto con el disfrute en TB de los 14 festivos.

Unidades de Disfrute para ambas temporadas

- Por semanas, en lugar del formato de quincena existente hasta la fecha.

- Se podrán acumular unidades de cómputo (es decir, disfrutar vacaciones en bloques de varias semanas).

- Los días de enlace (días de sobra) se incorporarán a los días de vacaciones y festivos a disfrutar en TBV.

Afectación

- Por áreas.

- Los calendarios se realizarán para cada área de forma individualizada.

Rotación

- El sistema de rotación estará basado en la asignación al turno correspondiente que esté disponible.

Publicación del Calendario

- 15 días antes del inicio de cada temporada.

- Se establece el mismo plazo que establece el art. 14 del convenio para la publicación del calendario laboral.

Posible revisión del Calendario

- Revisión mensual de los turnos de vacaciones para ajustarlos a las necesidades de producción, de cara a la posibilidad de aumentar el número de días a disfrutar en la TAV.

B) Pretensión subsidiaria:

De forma subsidiaria, y dado que durante las negociaciones mantenidas a lo largo del presente procedimiento en virtud de las cuales se alcanzó un preacuerdo con la mayoría de la representación legal de los trabajadores, se introdujo como elemento significativo de debate y de inaplicación el disfrute de los días de asuntos propios establecidos en el artículo 22.j) del Convenio, tal y como acredita el hecho de su inclusión en el Preacuerdo alcanzado, la pretensión subsidiaria de la Compañía es la siguiente:

1)- Inaplicación de los artículos 18, 19, 20 y 22.j) del Convenio colectivo de la empresa " " , Centro de La Muñoza (cód. 28) [B.O.C.M. 2013, núm. , pág.], y los que se vean afectados por esta adaptación en la operativa de la Compañía, sobre la base de las causas productivas descritas, y sus efectos organizativos.

El texto de los arts. 18, 19 y 20 del Convenio ha sido reproducido más arriba. El art. 22.j) del Convenio dispone lo siguiente:

"Art. 22. Licencias y permisos retribuidos.—Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, sin perjuicio de su justificación y preaviso con setenta y dos horas de antelación cuando proceda:

.....
.....
j) Los trabajadores que disfrutaran sus festivos agrupadamente, conforme al artículo 19 del presente convenio, dispondrán de cinco días. Uno de los días lo disfrutarán en su período de festivos. Los otros cuatro días restantes necesitarán de previo aviso de cuarenta y ocho horas, y no serán justificables (asuntos propios):

— Estos cuatro días se disfrutarán de lunes a viernes, excepto festivos.

— Su disfrute será de uno en uno, no pudiendo ser acumulables entre ellos.

— Deberán disfrutarse dentro del año natural. Llegado el 31 de diciembre, si no se hubiesen disfrutado, se deberán disfrutar obligatoriamente dentro de los tres primeros meses del año siguiente, en caso contrario se perderá el derecho al disfrute.

— No son compensables económicamente.

Los trabajadores de administración de PFM generarán días asuntos propios de forma proporcional al número de días festivos efectivamente trabajados a lo largo del año. En este sentido, por cada siete días festivos trabajados, los administrativos de PFM podrán disfrutar de dos días y medio de asuntos propios, o la proporción equivalente en atención a los festivos efectivamente trabajados en el año. El disfrute de estos permisos por asuntos propios de PFM se realizará atendiendo, en todo caso, a las necesidades del departamento."

2)- Aplicación temporal de las siguientes condiciones, en sustitución de las establecidas en los citados arts. 18, 19, 20 y 22.j) del Convenio, pactadas con la representación legal

de los trabajadores, que fueron objeto de preacuerdo, hasta el día 31 de diciembre de 2014 o hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo de aplicación al centro de trabajo de Madrid-La Muñoz, si esta se produce con anterioridad a dicha fecha:

NUEVAS CONDICIONES QUE SE PRETENDE APLICAR

1. *Temporada Alta (TA)*

- La correspondencia del periodo vacacional se mantendrá conforme al artículo 20 del Convenio. Excepcionalmente y durante la vigencia de este preacuerdo se estará a lo aquí establecido.

- Se mantiene el periodo de Temporada Alta para disfrute de vacaciones, (jun a sept) establecido en el art. 18 del Convenio.

No obstante, a efectos de este preacuerdo, el disfrute de vacaciones en el mes de Octubre será según reglas de TA.

2. *Reglas de días de disfrute de vacaciones en TA*

- 10 días de disfrute garantizados en TA.

* *Particularidad: En los meses de 31 días, el tercer turno del mes se disfrutarán 11 días para no dejar días sueltos.*

3. *Temporada Baja (TB)*

- La correspondencia del periodo vacacional se mantendrá conforme al artículo 20 del Convenio. Excepcionalmente y durante la vigencia de este preacuerdo se estará a lo aquí establecido.

- Se mantiene el periodo de Temporada Baja establecido en el art. 18 del Convenio, si bien a efectos de disfrute de vacaciones, durante el mes de Octubre se aplicarán las reglas de días de disfrute de TA.

4. *Reglas de días de disfrute de vacaciones en TB*

- 15 días de disfrute durante el resto de meses de TB.

5. *Festivos*

- Disfrute de los 14 días de festivos, de acuerdo a lo establecido en el art. 19 del Convenio.

6. *Días asuntos propios (AP)*

- 1 día de AP se disfrutará junto con los días festivos, según establece el artículo 22.j) del Convenio.

- 1 día de AP se disfrutará en el periodo TA, incluido octubre según lo establecido en la Cláusula 1, a elección del trabajador.

- 1 día de AP se disfrutará en TB, excluido octubre según lo establecido en la Cláusula 3, a elección del trabajador.

- 1 día de AP se disfrutará en TA o TB, a elección del trabajador.

- 1 día de AP se trasladará a los Días de Bolsa Flexible, y se disfrutará según las condiciones establecidas en la Cláusula 7.

- El Jefe de Departamento firmará un recibí de la solicitud de los días de AP a solicitud del trabajador.

- Los días de AP no se podrán acumular a los días de vacaciones.

7. *Días de Bolsa Flexible*

- Los 5 días restantes correspondientes a las vacaciones de TA se integrarán en los días de Bolsa Flexible. La programación de estos 5 días será realizada por la Compañía según necesidades productivas, siendo disfrutados los 5 días de forma continuada, y preavisando al trabajador con 15 días de antelación a su disfrute.

- Estos 5 días podrán ser programados a continuación de cualquier periodo de vacaciones o de forma independiente, de conformidad con el párrafo anterior.

- A efectos de este preacuerdo, y durante su vigencia, el día de AP considerado como día flexible será programado por la Compañía según necesidades productivas, preavisando al trabajador con 48 horas de antelación a su disfrute.

8. Rotación

- Se mantendrán el sistema y los turnos rotativos y continuados vigentes en la actualidad, ajustándolos para acomodarlo al disfrute de 10 días de vacaciones en TA.

9. Afectación de la medida/ Publicación calendario

- El sistema previsto será el mismo para toda la Compañía.

- El calendario de vacaciones se publicará con la misma antelación y rutina que en la actualidad.

10. Vigencia de la medida

- Desde el 1 de noviembre de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Estas condiciones que se solicitan como pretensión subsidiaria coinciden con el contenido del Preacuerdo suscrito por la Compañía y la mayoría del Comité de Empresa el pasado 8 de octubre de 2013.

Todo lo anterior a los únicos efectos de que se pueda establecer un sistema temporal de distribución del tiempo de trabajo, en lo referido al disfrute de las vacaciones y festivos, ajustado a la demanda real de mercado y las necesidades productivas de la Compañía, en la línea de las propuestas realizadas por las partes durante el Periodo de Consultas del presente procedimiento.

II. La empresa

tiene por objeto social la prestación de servicios de catering a las compañías aéreas en Madrid y Barcelona, servicios que comprenden tanto el suministro de productos a los pasajeros de las aeronaves como las operaciones de transporte, carga, descarga y otras accesorias para el suministro a bordo. Según los datos aportados por la Empresa, la plantilla de ésta consta de 1.055 trabajadores, y el número de trabajadores del centro de trabajo de Madrid afectados por la medida propuesta es de 774.

III. El convenio colectivo al que se refiere la solicitud de inaplicación es el Convenio Colectivo de la Empresa , Centro de la Muñoz (BOCM de).

IV. En el presente expediente obran los siguientes documentos:

- Solicitud de inaplicación.
- Escrituras de constitución y transformaciones de la Sociedad.
- Poderes del representante de la empresa.
- Convenio que se pretende inaplicar, e identificación del mismo.
- Identificación del centro afectado.
- Número y clasificación de trabajadores empleados.
- Número de trabajadores afectados y sus circunstancias.
- Información sobre la representación de los trabajadores, sus organizaciones y comisión negociadora.
- Acta global de las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.
- Relación de representantes que pueden consultar el expediente y recibir notificaciones.
- Informe técnico sobre la causa productiva y sus efectos organizativos.
- Memoria explicativa de las causas motivadoras del procedimiento y documentos anexos.
- Período previsto de inaplicación y condiciones.

- Acta de constitución de la comisión negociadora del procedimiento de inaplicación del convenio.
- Actas (seis) de las reuniones del período de consultas.
- Acta de sometimiento de la controversia a la comisión paritaria del convenio.
- Acta de la reunión de la comisión paritaria del convenio.
- Acta de conciliación sin avenencia en el Instituto Laboral de Madrid.
- Acuses de recibo del Comité de Empresa de entrega de documentación.
- Texto del Preacuerdo alcanzado por las partes.
- Informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC.

V. Con fecha de 16 de octubre de 2013, el Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos comunicó a la representación de los trabajadores en la Empresa el inicio del procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de referencia, y la posibilidad de que pudiera formular alegaciones.

VI. La Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acordó, en su reunión del día 24 de octubre de 2013, designar a quien suscribe Árbitro para resolver la controversia planteada sobre el procedimiento de inaplicación del citado convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y art. 23 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. La Empresa _____ ha promovido un procedimiento de inaplicación de condiciones laborales establecidas en el Convenio Colectivo de la Empresa, Centro de _____ (BOCM de _____).

II. La pretensión de la Empresa solicitante se enmarca en las previsiones del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, redactado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y modificado por RDL 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Dicho precepto regula el procedimiento de inaplicación o “descuelgue” de condiciones laborales, a través del cual la empresa y los representantes de los trabajadores pueden adoptar acuerdos negociados en los correspondientes períodos de consultas, cuyo desarrollo se rige por el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, mediante los cuales dejen de aplicarse determinadas condiciones de trabajo, que la propia norma enumera.

La adopción de dichos acuerdos está condicionada a la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuyo alcance determina también el art. 82.3. Según este mismo precepto, los referidos acuerdos deben determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. Si no se alcanzara acuerdo en el período de consultas, y según dispone el mismo art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter

la discrepancia a la Comisión Consultiva del convenio o a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales, y, de no prosperar ninguno de ellos, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando, como es el caso, aun no afectando la controversia a centros de trabajo situados en el territorio de más de una Comunidad autónoma, la CCNCC reciba competencia subsidiaria en los términos que se indican en el Fundamento de Derecho IX de este Laudo.

III. Con la finalidad expresa de reducir al máximo la adopción de medidas radicales de ajuste (esto es, despidos), la Empresa decidió promover un procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el convenio, a cuyo efecto, al inicio del período de consultas, planteó la inaplicación de los artículos 18, 19 y 20 del convenio colectivo, relativos al régimen de vacaciones y días festivos, así como de aquellos preceptos que estuvieran afectados por tal inaplicación. Ésta, y las reglas sustitutivas que se propusieron, tenían como objeto central la adecuación del régimen de vacaciones y días festivos, en consonancia con la existencia de períodos de mayor y menor actividad en el sector productivo.

IV. El preceptivo período de consultas entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores se celebró desde el día 26 de agosto al 11 de septiembre de 2013, agotándose de este modo el plazo máximo de 15 días previsto legalmente (art. 41.4, al que reenvía el art. 82.3 ET). Durante dicho trámite tuvieron lugar seis reuniones, cuyas actas obran en el expediente, a lo largo de las cuales las partes intercambiaron sus puntos de vista, formularon propuestas y peticiones e intentaron aproximar sus posturas, sin llegar a alcanzar un acuerdo. De dichas actas y del resto del expediente se desprende que la Empresa facilitó a la representación de los trabajadores documentos “pertinentes o relevantes” para proporcionarle “un conocimiento cabal de la situación” que permitiera “un diálogo eficiente con el empresario” (Sentencia del TS, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2013 –núm. Rec. 72/2012- y Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 14 de octubre de 2013 –núm. rec. 267/2013); diálogo que, efectivamente, tuvo lugar durante el período reglamentario de consultas e incluso más allá de él, llegando a culminar en un acuerdo que, sin embargo, no obtuvo la ratificación de la plantilla del centro de trabajo.

V. Finalizado el período de consultas sin acuerdo, y de conformidad con lo previsto en el art. 82.3 ET, las partes decidieron someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que, reunida el 16 de septiembre de 2013, no logró tampoco alcanzar un acuerdo. En consecuencia, y siempre ajustándose a lo dispuesto en el art. 82.3 ET, se promovió un procedimiento de mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, que concluyó el 30 de septiembre de 2013, asimismo sin avenencia.

VI. Concluido sin éxito dicho procedimiento de mediación, y antes de instar la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, las partes continuaron negociando hasta alcanzar, el 8 de octubre de 2013, un Preacuerdo, cuya validez quedaba sometida a ulterior consulta a los trabajadores y a la dirección de la empresa. La posibilidad de negociar y acordar pese a haber transcurrido el período máximo de consultas se adecúa a la legalidad vigente, como declaran, entre otras, las sentencias de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) de 13 de marzo de 2013 (rec. 4/2013) y del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) de 6 de julio

de 2012 (rec. 12/2012). Dicho Preacuerdo se plasmó en la aceptación de las siguientes condiciones:

1. *Temporada Alta (TA)*

- La correspondencia del periodo vacacional se mantendrá conforme al artículo 20 del Convenio. Excepcionalmente y durante la vigencia de este preacuerdo se estará a lo aquí establecido.
- Se mantiene el periodo de Temporada Alta para disfrute de vacaciones, (jun a sept) establecido en el art. 18 del Convenio.

No obstante, a efectos de este preacuerdo, el disfrute de vacaciones en el mes de Octubre será según reglas de TA.

2. *Reglas de días de disfrute de vacaciones en TA*

- 10 días de disfrute garantizados en TA.

* *Particularidad: En los meses de 31 días, el tercer turno del mes se disfrutarán 11 días para no dejar días sueltos.*

3. *Temporada Baja (TB)*

- La correspondencia del periodo vacacional se mantendrá conforme al artículo 20 del Convenio. Excepcionalmente y durante la vigencia de este preacuerdo se estará a lo aquí establecido.
- Se mantiene el periodo de Temporada Baja establecido en el art. 18 del Convenio, si bien a efectos de disfrute de vacaciones, durante el mes de Octubre se aplicarán las reglas de días de disfrute de TA.

4. *Reglas de días de disfrute de vacaciones en TB*

- 15 días de disfrute durante el resto de meses de TB.

5. *Festivos*

- Disfrute de los 14 días de festivos, de acuerdo a lo establecido en el art. 19 del Convenio.

6. *Días asuntos propios (AP)*

- 1 día de AP se disfrutará junto con los días festivos, según establece el artículo 22.j) del Convenio.
- 1 día de AP se disfrutará en el periodo TA, incluido octubre según lo establecido en la Cláusula 1, a elección del trabajador.
- 1 día de AP se disfrutará en TB, excluido octubre según lo establecido en la Cláusula 3, a elección del trabajador.
- 1 día de AP se disfrutará en TA o TB, a elección del trabajador.
- 1 día de AP se trasladará a los Días de Bolsa Flexible, y se disfrutará según las condiciones establecidas en la Cláusula 7.
- El Jefe de Departamento firmará un recibo de la solicitud de los días de AP a solicitud del trabajador.
- Los días de AP no se podrán acumular a los días de vacaciones.

7. *Días de Bolsa Flexible*

- Los 5 días restantes correspondientes a las vacaciones de TA se integrarán en los días de Bolsa Flexible. La programación de estos 5 días será realizada por la Compañía según necesidades productivas, siendo disfrutados los 5 días de forma continuada, y preavisando al trabajador con 15 días de antelación a su disfrute.
- Estos 5 días podrán ser programados a continuación de cualquier periodo de vacaciones o de forma independiente, de conformidad con el párrafo anterior.
- A efectos de este preacuerdo, y durante su vigencia, el día de AP considerado como día flexible será programado por la Compañía según necesidades productivas, preavisando al trabajador con 48 horas de antelación a su disfrute.

8. *Rotación*

- Se mantendrán el sistema y los turnos rotativos y continuados vigentes en la actualidad, ajustándolos para acomodarlo al disfrute de 10 días de vacaciones en TA.

9. *Afectación de la medida/ Publicación calendario*

- El sistema previsto será el mismo para toda la Compañía.
- El calendario de vacaciones se publicará con la misma antelación y rutina que en la actualidad.

10. *Vigencia de la medida*

- Desde el 1 de noviembre de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014.

11. *Prejubilaciones y voluntariedad en la adscripción de 28 contratos de trabajo*

- La Compañía se compromete a proceder con estas medidas, en el marco de este preacuerdo, bajo los principios de (i) prejubilaciones y (ii) voluntariedad en la adscripción.
- Se abrirá un plazo de 10 días a partir del día de hoy, para que los trabajadores comuniquen al Comité de Empresa su voluntariedad en la adscripción para su ulterior análisis.
- Si con las medidas de prejubilación y voluntariedad en la adscripción no se alcanzase el número de 28, la Compañía negociará individualmente las salidas restantes hasta alcanzar dicho número, en el marco de este preacuerdo.

12. Tratamiento del Preacuerdo

- Las condiciones pactadas en el presente documento serán sometidas a consulta de los trabajadores y a la dirección de la Compañía para su ratificación definitiva en el plazo de los tres días siguientes a la firma de este preacuerdo.

- Una vez ratificadas, las condiciones pactadas en el presente documento se suscribirán ante el Instituto Laboral con la calificación de Acuerdo entre las partes en el marco del presente procedimiento.

VII. La plantilla del centro [redacted], reunida el 11 de octubre de 2013 en asamblea, decidió no ratificar el citado Preacuerdo, que no llegó, en consecuencia, a alcanzar validez.

VIII. Tras los sucesivos y fallidos intentos de llegar a un acuerdo sobre las medidas de inaplicación propuestas, la Empresa sometió a la CCNCC la solución de la controversia, de conformidad con lo previsto en el art. 82.3 ET, formulando las pretensiones, principal y accesoria, a las que se ha hecho referencia en el Antecedente I.

IX. De conformidad también con lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por los arts. 19 y ss. del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, que regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, ésta es competente para la decisión del presente caso, "en su propio seno o por un árbitro designado al efecto", como expresa el citado art. 82.3 ET.



Tal competencia deriva del hecho de que en el supuesto concurren los requisitos exigidos por la norma: aunque el procedimiento de inaplicación de convenio no afecta a centros de trabajo situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma (art. 82.3 ET), la CCNCC posee competencia subsidiaria al no haberse constituido un órgano equivalente de ámbito autonómico, de conformidad con lo establecido en la disp. adic. 6ª del RDL5/2013, de 15 de marzo. Las partes celebraron el preceptivo período de consultas sin haber llegado a un acuerdo, y si bien se alcanzó un preacuerdo fuera de dicho período, éste no obtuvo la conformidad de los trabajadores reunidos en asamblea, condición que había sido establecida por las partes para su validez; tampoco se logró alcanzar acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio ni a través de la mediación llevada a cabo en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Precisamente para salvar situaciones de bloqueo como ésta, y para que, como dice el preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, "la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas necesidades de la empresa", la citada Ley procedió a instituir la competencia de la CCNCC y órganos autonómicos similares en los procedimientos de inaplicación o descuelgue de las condiciones establecidas en los Convenios colectivos.

X. La CCNCC, de conformidad con lo previsto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 23 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, procedió, con fecha de 24 de octubre de 2013, a designar a quien suscribe Árbitro para decidir la presente controversia, comunicándole formalmente en la misma fecha el encargo con fijación del plazo para cumplimentarlo (hasta el día 15 de noviembre de 2013), y adjuntando la solicitud de la empresa y demás documentación del expediente.

XI. Con fecha de 6 de noviembre de 2013, los Servicios Técnicos de la CCNCC emitieron el Informe previsto en el art. 23.4 en relación con el art. 21.1 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, que regula la CCNCC.

XII. Condición *sine qua non* para que pueda prosperar el procedimiento de inaplicación de cláusulas de un convenio colectivo (de empresa, en el caso presente) es la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la adopción de aquella medida.

En el presente caso, la Empresa alega, en apoyo de su pretensión, la existencia de causas productivas y, como consecuencia de ello, causas organizativas. Según el art. 82.3 ET, “se entiende que concurren (...) causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

XIII. El representante legal de la Empresa comienza exponiendo en su solicitud de inaplicación de cláusulas del convenio las características laborales de la empresa: 1.055 trabajadores y 774 trabajadores afectados por la petición, todos ellos del centro de Madrid. A continuación, expone las condiciones laborales que la Empresa pretende inaplicar, en los términos a que se ha hecho referencia en el Antecedente I.

XIV. Tanto en su solicitud a la CCNCC como, más detalladamente, en su Informe técnico sobre la causa productiva y sus efectos organizativos y memoria explicativa de las causas, la Empresa expone las que considera causas justificativas de la inaplicación instada, y que concreta en “causas productivas y sus efectos organizativos”, esto es, las que el art. 82.3 denomina “causas productivas” y “causas organizativas”, definiéndolas en los términos recordados en el Fundamento de Derecho XII.

En tal sentido, la Empresa alega la existencia de un descenso pronunciado de la actividad productiva, a cuyo efecto aporta datos sobre los principales indicadores de producción: el número de bandejas producidas y el número de vuelos atendidos. Tal descenso, según explica la Empresa, se debe fundamentalmente a la situación del sector y en particular a la situación de la Compañía tras su fusión con British Airways. Destaca el hecho de que es el principal cliente (con un 80 por 100 de la cifra de negocios) de . Por añadidura, consigna la Empresa la circunstancia de que su actividad es de carácter estacional, de acuerdo con una secuencia que se viene repitiendo a lo largo de los últimos años.

XV. Ante las referidas circunstancias, cuya veracidad no ha sido desvirtuada a lo largo del procedimiento, la Empresa estimó necesario llevar a cabo la reestructuración de la plantilla para ajustar el volumen sobredimensionado de ésta a la demanda real del mercado. A tal efecto, la Empresa formuló una estimación inicial sobre el excedente de personal, que a su juicio debía traducirse en el despido del 10 por 100 de los trabajadores del centro de Madrid (en concreto, 74), cifra que consideraba proporcionada al descenso de dicha demanda. Más adelante, esa cifra quedó reducida a un 62 por 100 (en concreto, 28 trabajadores), compensándose esa reducción con la propuesta de medidas de flexibilidad interna referidas a la adaptación del régimen de vacaciones y días festivos a la naturaleza estacional de la actividad de la Empresa. A lo

largo de las negociaciones del período de consultas y de las que desembocaron ulteriormente en el Preacuerdo no ratificado, estas propuestas iniciales se fueron flexibilizando en los concretos términos que obran en el expediente, hasta cristalizar en las pretensiones definitivas (principal y subsidiaria) recogidas en el Antecedente I.

XVI. El Informe elaborado por los Servicios Técnicos de la CCNC realiza un detallado análisis de las causas de inaplicación del convenio alegadas por la Empresa y de la adecuación de las medidas propuestas por ésta para afrontar tales causas, y concluye señalando, entre otras consideraciones, que “Tanto del informe técnico elaborado por [redacted] como de la ausencia de razonamientos por la parte social sobre la concurrencia de la causa, queda acreditada la existencia de la misma (...), toda vez que queda suficientemente probado que la empresa tiene dificultades para colocar en el mercado los productos que ofrece, básicamente bandejas para vuelos y otras labores de atención en los vuelos”, y que “A efectos de valorar la adecuación de la medida sería conveniente tener en cuenta el preacuerdo alcanzado entre la parte social y empresarial fruto de las conversaciones que se mantuvieron con posterioridad a la finalización del período de consultas”.

XVII. Del conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el caso se concluye la realidad de las causas productivas y organizativas invocadas por la Empresa para justificar su solicitud de inaplicación de los referidos preceptos del convenio. En efecto, ha quedado acreditado que existe un desajuste entre el sistema lineal de vacaciones acogido por el convenio colectivo, consistente en que el mismo número de trabajadores disfruta de las vacaciones a lo largo de todos los meses del año, y el carácter estacional de la actividad productiva. Ese desajuste determina el excedente de personal de la Empresa en los meses de menor actividad y, en ocasiones, el déficit de personal en los meses de mayor actividad. La causa productiva y la organizativa de ella derivada concurren, pues, en el presente caso.

XVIII. La solicitud de la Empresa plantea dos órdenes de cuestiones: a) si, en razón de la materia que se pretende inaplicar, se ajusta a la legalidad la pretensión de inaplicación, y b) si la medida de inaplicación propuesta y su duración son adecuadas para dar respuesta a las causas productivas y organizativas que afectan a la Empresa. La primera cuestión es estrictamente jurídica y, en consecuencia, debe resolverse en Derecho; la segunda plantea un conflicto no de aplicación de la norma jurídica sino de sustitución de ésta por otra –un conflicto, por tanto, de interés, económico o de regulación, según las diversas denominaciones que recibe-; por ello se impone utilizar para la solución de dicho conflicto los criterios o parámetros de objetividad, razonabilidad, adecuación y proporcionalidad, cuya aplicación permitirá establecer las “conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad exigidas entre las causas y la medida tomada” (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 28 de enero de 2013, proced. 316/2012). Como ha señalado esta última sentencia, reiterada por la de 19 de junio de 2013 (rec. núm. 211/2013), “el segundo pronunciamiento - conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad -es más identificable con el laudo de equidad, en el que la Comisión y/o el árbitro deben tener un margen más elevado de autonomía, porque si no fuera así, las decisiones y laudos no serían propiamente decisorias, puesto que se condicionarían esencialmente a la intervención jurisdiccional posterior”.

XIX. En cuanto a la cuestión jurídica aludida, la solicitud de la Empresa pide la inaplicación de los arts. 18, 19 y 20 (pretensión principal) y de los arts. 18, 19, 20 y 22.j) del convenio colectivo (pretensión subsidiaria). Los arts. 18, 19 y 20 regulan el régimen de las vacaciones, y el 22.j) el de los “días de asuntos propios”, en los términos reflejados en el Antecedente I. El art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone por su parte, en la letra b) de su segundo párrafo, que la citada inaplicación podrá afectar al “Horario y la distribución del tiempo de trabajo”. Por consiguiente, el procedimiento de inaplicación regulado en el art. 82.3 resulta procedente para resolver el presente caso, dado que la materia de éste -régimen de las vacaciones y días para asuntos propios- se encuentra incluida en la amplia fórmula legal de la “distribución del tiempo de trabajo”.

XX. En cuanto a la segunda cuestión a decidir, ésta es, una vez acreditada la existencia de causas justificativas -la causa productiva y la organizativa- para incoar un procedimiento de inaplicación de condiciones laborales contenidas en convenio colectivo, la de si las concretas medidas propuestas por la empresa para sustituir a las condiciones inaplicadas son congruentes y adecuadas para hacer frente a la situación laboral derivada del descenso de la actividad productiva y de la estacionalidad de la producción. Dicho de otro modo, una vez acreditada la procedencia de acudir al procedimiento de inaplicación al darse los supuestos previstos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, hay que ponderar, mediante un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, si las causas invocadas justifican la propuesta de inaplicación y correlativa fijación de nuevas condiciones, formulada por la Empresa.

XXI. Singularidad del conflicto objeto de este procedimiento arbitral es el hecho de que la Empresa que lo promueve deduce una doble petición, principal y subsidiaria, esta última coincidente en términos casi literales con el contenido del frustrado Preacuerdo. La comparación de ambas solicitudes permite detectar entre ellas las siguientes similitudes y diferencias: a) mientras que la petición principal propone inaplicar los arts. 18, 19 y 20 del convenio, relativos a los días de vacaciones y festivos, así como los demás preceptos que resulten afectados por la medida, la petición subsidiaria agrega a tales materias, siguiendo al Preacuerdo, la inaplicación del art. 22.j), relativo a permisos retribuidos por asuntos propios; b) en cuanto al período de disfrute de las vacaciones en temporada alta (TAV), la petición principal remite la duración de dicha temporada a lo dispuesto en el art. 14 del convenio (desde abril al fin de octubre), mientras que la petición subsidiaria lo hace al art. 18 (de junio a septiembre), con incorporación del mes de octubre; d) en cuanto al número de días garantizados de vacaciones en temporada alta, la petición principal los sitúa en 7 (ampliables si la situación productiva lo permite) y la subsidiaria en 10 (ampliable a 11 en los meses de 31 días durante el tercer turno); e) en cuanto al período de disfrute en temporada baja (TBV), la petición principal propone la aplicación del art. 14 del convenio (noviembre a marzo) mientras que la petición subsidiaria remite al art. 18 del convenio (3 de octubre a 30 de enero), con incorporación del mes de octubre; f) en cuanto a los días de disfrute en temporada baja, la petición principal propone un máximo de 23 por vacaciones, más los 14 festivos, en tanto que la solicitud subsidiaria postula 15 días durante ese período y remite el disfrute de los 14 festivos a lo dispuesto en el art. 19 del convenio (ocho turnos, desde el 31 de enero al 30 de mayo); g) en materia de afectación, la petición principal se formula por áreas, mientras que la subsidiaria opera globalmente “para toda la Compañía”; h) en materia de publicación del calendario, la petición principal establece un plazo de 15 días antes del inicio de cada temporada y se remite al art. 14 del convenio (regulador del calendario laboral), en tanto que la petición subsidiaria se remite a “la misma antelación

y rutina que en la actualidad”, con lo que coincide con la petición principal; i) la propuesta principal incluye una regla sobre revisión mensual del calendario que no se recoge en la propuesta subsidiaria; j) en sentido inverso, esta propuesta subsidiaria incorpora varias cuestiones que no figuran en la petición principal: regulación de días para asuntos propios, que se distribuyen entre la temporada alta y la baja y los llamados “Días de Bolsa Flexible”, y reglas sobre estos días y sobre turnos de rotación, que se mantienen adaptándolos al período de 10 días de vacaciones en temporada alta.

La petición deducida con carácter subsidiario por la Empresa coincide prácticamente en su integridad con el contenido del Preacuerdo. La coincidencia no es, sin embargo, completa, pues en dicha petición subsidiaria se silencia el contenido de la cláusula 11ª del Preacuerdo, a cuyo tenor se preveía la adopción de medidas de prejubilación y “voluntariedad en la adscripción” (fórmula esta última con la que se alude a las bajas voluntarias), añadiéndose que si dichas medidas no alcanzaran el número de 28 “salidas”, las precisas para alcanzar ese número serían negociadas individualmente por la Empresa.

En fin, entre la petición principal y la subsidiaria hay una última diferencia, más de forma que de fondo: la petición principal hace coincidir la vigencia de la inaplicación o “descuelgue” con la vigencia del propio convenio (hasta 31 de diciembre de 2013) que se desea inaplicar (prolongada en la fase de “ultraactividad” o de entrada en vigor de un nuevo convenio antes de que concluya aquella vigencia); la petición subsidiaria fija un término final a la aplicación de las reglas sustitutivas de las inaplicadas: el día 31 de diciembre de 2014 (se incorpora el año de ultraactividad máxima: art. 86.3 ET), o el día de entrada en vigor de un nuevo convenio antes de que concluya la vigencia del parcialmente inaplicado.

XXII. El Preacuerdo del que trae su causa la propuesta subsidiaria fue la culminación de una difícil negociación, cuya evolución acredita la buena fe y el esfuerzo de las partes por alcanzar un acuerdo; acuerdo que, si no se pudo lograr durante el período de consultas ni en los ulteriores intentos de solución extrajudicial de la discrepancia, sí se obtuvo gracias a la insistencia de las partes en su labor negociadora, que se plasmó en el citado Preacuerdo. Aplicando a éste analógicamente la regla prevista para los acuerdos alcanzados en períodos de consultas, según la cual la existencia de acuerdo genera la presunción de existencia de que concurren la causa o causas invocadas para adoptar las medidas de ajuste, de modo que el acuerdo sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión (art. 82.3 ET), es razonable entender que el referido Preacuerdo hubiera merecido dicha presunción de adecuación jurídica si hubiera sido ratificado por la asamblea de trabajadores; y que, aun no habiéndolo sido, el hecho de haber obtenido el asentimiento de ambas partes es una clara muestra de su equilibrado contenido, tanto en la ponderación de las causas de inaplicación como en la determinación de las medidas sustitutivas de las reglas convencionales dejadas de aplicar.

XXIII. Acreditada en el presente procedimiento la existencia de las causas productivas y organizativas invocadas por la Empresa para fundamentar su petición, y no existiendo motivos para discutir la adecuación de las reglas sustitutivas de las inaplicadas, propuestas subsidiariamente por aquella “con exactitud” (art. 82.3 ET), y coincidentes casi en su integridad con las adoptadas en el Preacuerdo no ratificado, procede concluir afirmando la razonabilidad y ponderación de dichas nuevas reglas. Por otra parte, y

atendiendo al valor que debe reconocerse al Preacuerdo, en cuanto muestra de la voluntad negociadora de las partes, la propuesta subsidiaria de la Empresa debe admitirse incorporando la cláusula 11ª de dicho Preacuerdo, relativa a prejubilaciones y "adscripciones voluntarias".

En atención a todo lo expuesto, el Árbitro designado en el presente procedimiento ha dictado el presente

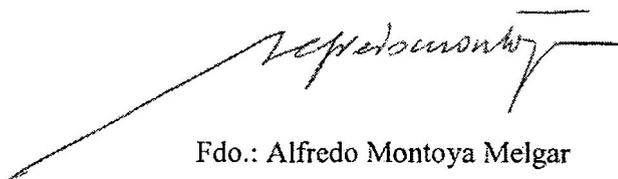
LAUDO

1. Se estima la petición subsidiaria deducida por la Empresa sobre inaplicación de los artículos 18, 19, 20 y 22.j), y demás afectados por ellos, del Convenio colectivo de la Empresa, centro de _____ (Madrid).
2. Se estiman las nuevas condiciones de trabajo incluidas en dicha petición subsidiaria y propuestas en sustitución de los preceptos del Convenio objeto de inaplicación.
3. Dentro de las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa como consecuencia de la inaplicación de los referidos preceptos del Convenio se entenderán incluidas las medidas de prejubilación y extinción contractual voluntaria, en los términos establecidos en la cláusula 11 del Preacuerdo alcanzado por las partes aunque no ratificado en asamblea.
4. El período de inaplicación se extenderá desde la fecha del presente Laudo hasta el fin de la vigencia del convenio (31 de diciembre de 2013, prorrogable, en su caso, hasta 31 de diciembre de 2014), salvo que entrara en vigor un nuevo convenio en la empresa antes de que concluyera dicha vigencia.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante e inmediatamente ejecutivo, tendrá la eficacia jurídica de los acuerdos alcanzados en períodos de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del mismo.

El presente Laudo será comunicado a la Autoridad laboral a los solos efectos de depósito, de conformidad con el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y la D.A. 4ª.1.d) del RD 713/2010, de 28 de mayo, añadida por la D.F. 3ª.3 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre.

Dado en Madrid, el 12 de noviembre de 2013.



Fdo.: Alfredo Montoya Melgar