



## LAUDO

En San Sebastián a Once de Julio de Dos Mil Catorce.

Laudo que emite , Mayor de edad, Abogado, y vecino de San Sebastián, titular del D.N.I. número, en procedimiento para la inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios instado por la empresa, , mediante escrito suscrito por su representante D. , poder otorgado el 29 de Noviembre de 2011 ante el notario de San Sebastián D. , número de protocolo; en el que han sido parte **LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**, representación ostentada por dos delegados de personal, D. y D. .

## ANTECEDENTES

**UNO.-** En el Marco del Decreto 471/2013 de 30 de Diciembre (BOPV del día 17 de Enero de 2014), de creación y regulación del Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios-ORPRICCE, la empresa solicitó mediante escrito presentado el 27 de Mayo de 2014 el dictado de la Resolución a que se refiere el artículo 82.3.párrafo penúltimo en relación con discrepancias para la inaplicación de las materias que se dirán del Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa (2011-14) a todos los trabajadores de la empresa.

**DOS.-** Tras la subsanación de la solicitud por la empresa mediante escrito presentado el 13 de Junio de 2014, a requerimiento practicado por el Secretario General del ORPRICCE, fecha 2 de Junio de 2014, dicha solicitud fue admitida a trámite por acuerdo del Secretario General fechado el 16 de Junio de 2014, en el que, además, se emplazaba a la representación del personal para formular alegaciones y se daba traslado de la solicitud a los miembros del ORPRICCE para la toma de decisión

sobre si el modo de resolver la cuestión planteada se iba a realizar por resolución directa en el seno del propio órgano o mediante designación de árbitro.

**TRES.** Por decisión del Secretario General del ORPRICCE dictada el 17 de Junio de 2014, no habiendo recibido respuestas favorables a que fuera el propio Órgano colegiado el que resolviera la discrepancia en número y modo suficiente exigidos por la norma para constituir una decisión del mismo, declaró abierto el procedimiento a arbitraje, convocando a las partes a un encuentro para la designación de árbitro inicialmente para el día 19 de Junio de 2014.

El día 20 de Junio de 2014 se celebró el encuentro entre las partes y en el mismo resultó designado como árbitro por unanimidad de ambas representaciones, el que suscribe el presente Laudo.

**CUATRO.** Se han desarrollado tres reuniones con el árbitro los días 23, 25 y 30 todos ellos de Junio de 2014, en las que las partes estuvieron asistidas de Letrado -la empresa- o de asesora del sindicato -los representantes de los trabajadores-, con el contenido que consta reflejado en las actas que constan unidas al expediente arbitral. En el transcurso del tiempo en que se celebraron dichas reuniones se recibieron las alegaciones formalizadas por los representantes de los trabajadores, se dio traslado de las mismas a la representación de la empresa para que pudiera efectuar sus argumentaciones y, en definitiva, las partes pudieron realizar las alegaciones que estimaron oportunas, aportando la prueba que consideraron conveniente o fue requerida por el propio árbitro.

## **HECHOS QUE EL ÁRBITRO CONSIDERA PROBADOS A EFECTO DE EMITIR SU LAUDO**

Como quiera que la decisión que vaya a adoptar el árbitro ha de sustentarse sobre unas circunstancias fácticas determinadas sobre las que viene obligado a aplicar la norma, se hace preciso en primer término determinar cuáles sean dichas circunstancias, en definitiva, los hechos probados. Así se considera probado que:

1. La empresa , en lo sucesivo , se rige por el Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa para 2011-2014, publicado en el BOG de 1 de Agosto de

2011. (Es un hecho admitido por ambas partes y se desprende del propio convenio que consta publicado).
2. El referido convenio es el primero pactado en el sector (también es admitido por ambas partes).
  3. El referido convenio establece en su artículo 30 el importe de los salarios base para 2011 respecto de cada categoría; fija los criterios para incrementar dicho salario base para 2012, 2013 y 2014; y, finalmente, establece criterios de incremento salarial diferentes para los trabajadores con un salario superior al establecido por el propio Convenio. El artículo 31 regula el Plus de Antigüedad, el artículo 32 regula el complemento de responsabilidad, el artículo 33 regula las pagas extraordinarias, el artículo 34 regula los pluses de Nocturnidad, Turnicidad, de Domingos y/o Festivo, de festivos de especial significación y de Disponibilidad o Guardia Localizada, y el artículo 35 regula un complemento durante la IT. (Todo ello consta en el convenio que se halla publicado).
  4. adaptó las nóminas de sus trabajadores a la estructura salarial e importes establecidos en el reseñado Convenio para 2011, como mínimo en lo que se refiere al salario base, existiendo discrepancias entre las partes en cuanto a algunos complementos. Como quiera que algunos trabajadores venían percibiendo por determinados conceptos, cantidades superiores a las fijadas o reguladas en el propio convenio, los excesos se introdujeron en las nóminas bajo conceptos como "complemento personal" (completa el salario base) o "antigüedad personal" (completa la antigüedad resultante de la fórmula regulada en el convenio).
  5. no realizó incremento alguno de los salarios en los años 2012-2013 y 2014, ni a los trabajadores a nivel de convenio ni a aquéllos otros que disfrutaban de salarios superiores a los fijados en el mismo, incrementos que conforme establecía el convenio eran diferentes para unos y para otros, pero los fijaba para todos ellos y para cada una de dicha anualidades. (Consta reconocido por la empresa la falta de incremento y el resto se desprende del convenio)
  6. El mismo Convenio ya reseñado, en su Disposición Adicional Tercera establece una cláusula de inaplicación salarial cuya transcripción literal es la siguiente:

*Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquéllas organizaciones cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.*

*Las organizaciones que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal del personal y /as/os delegadas/os sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o,*

en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la organización) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales del personal y los/las delegados/as sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de toda ello sigilo personal. En todo caso lo establecido en los párrafos anteriores solo se circunscribirá al incremento salarial del convenio, hallándose obligadas las organizaciones afectadas, por el contenido del resto del convenio.

La comunicación que se hace referencia podrá formularse durante toda la vida del convenio. Con la representación del personal se abrirá el período de consultas legalmente establecido. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la comisión mixta del convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación del personal.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas legalmente establecido entre la empresa y la representación del personal, este deberá ser comunicado a la comisión paritaria. En el supuesto de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al acuerdo interconfederal para procedimientos voluntarios de resolución de conflictos (PRECO), de 16 de Febrero de 2000(Boletín Oficial País Vasco 4 de Abril).

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la organización y los/las representantes del personal y los/las delgados/as sindicales.

(Se transcribe del propio convenio).

7. Los resultados obtenidos por la empresa en los ejercicios que se dirán, así como los datos sobre ingresos, otros gastos y gastos de personal son los siguientes según las cuentas anuales auditadas:

	INGRESOS	GASTOS PERSONAL	OTROS GASTOS	RESULTADO
2010	1.781.209 €	1.543.645 €	198.560 €	550€
2011	1.733.119 €	1.574.062 €	189.558 €	(57.468 €)
2012	1.786.131 €	1.568.299 €	292.806 €	(131.827 €)
2013	1.619.006 €	1.406.713 €	331.718 €	(210.653 €)
2014 Mayo	599.665 €	544.550€	91.470 €	(72.517 €)

Se incluyen en el capítulo de ingresos las partidas tituladas como "ingresos de la entidad por la actividad propia", "ventas de mercaderías" y otros ingresos ordinarios de la actividad mercantil" y "otros ingresos de explotación" en la cuenta de resultados. En el capítulo otros gastos se incluyen las partidas "gastos por ayudas y otros", "aprovisionamientos" y "otros gastos de explotación". Los capítulos sobre gastos de personal y resultados se toman en base a

los datos con el mismo título en la cuenta de resultados.

El ejercicio 2012 fue el primero en el que la empresa formuló las cuentas anuales aplicando el Real Decreto 1491/2011 de 24 de Octubre.

En los ejercicios 2010 y 2012 se provisionaron 9.879 € y 12.000 € respectivamente en el capítulo de gastos de personal sin que conste la causa en las cuentas auditadas. En cualquier caso y respecto de 2012, en el importe de gastos de personal se incluyen las indemnizaciones por tres despidos derivados de los cambios por el Gobierno Vasco en la financiación del servicio de la prisión de ... culminado con la eliminación de aportaciones económicas. (Toda ello se desprende de las cuentas auditadas, plan de viabilidad y alegaciones de la empresa en que se reconocen tales extremos).

8. De los resultados plasmados respecto de los distintos ejercicios en el cuadro inserto en el hecho probado anterior, constituyen excedente del ejercicio -en los términos de las propias cuentas de la empresa-, asimilable a resultado del ejercicio en una empresa con ánimo de lucro, siendo el resto variaciones en el patrimonio neto por ingresos y gastos imputados directamente al patrimonio neto los siguientes:

	EXCEDENTE ANTES IMPUESTOS
2010	550€
2011	(57.468 €)
2012	(94.833 €)
2013	(138.104 €)
2014 Mayo	(42.288 €)

(Consta asimismo en las cuentas auditadas).

9. El número de trabajadores por ejercicio y desglose del gasto de personal es el siguiente:

	No TRABAJA- DORES.	SUELDOS Y SALARIOS	SEG.SOC. EMPRESA	OTRAS CARGAS
2010	41	1.189.527 €	338.850 €	5.389 €
2011	41	1.235.426 €	334.832 €	3.804 €
2012	41	1.228.773 €	350.529 €	997€
2013	40	1.084.993 €	321.695 €	25€
2014 31-Mayo	37			

(Se obtienen los datos de las cuentas auditadas y de la relación actual acompañada por la empresa en las tablas que acompañan al escrito de subsanación).

10. La evolución del patrimonio neto ha sido la siguiente:

	FONDOS PROPIOS
2010	936.409 €
2011	865.287 €
2012	733.460 €.
2013	522.807 €
2014	

(Se obtienen los datos de las cuentas auditadas).

11. Los auditores introdujeron en su informe por el ejercicio 2013, una llamada a la incursión en "pérdidas significativas" en los últimos ejercicios con deterioro de los fondos propios y haciendo que el fondo de maniobra sea negativo en 93.308 € a 31 de Diciembre de 2013 (Apartado 3 del informe). Asimismo introdujeron otra llamada por la existencia de un pasivo contingente por importe aproximado de 107.000 € derivado de no haber llegado a un acuerdo para la inaplicación salarial (Apartado 4 del Informe).(Consta en informe auditoría por el referido ejercicio).
12. El 10 de Septiembre de 2013 la empresa comunicó a la Representación de los Trabajadores el inicio de un procedimiento para la inaplicación salarial regulada en el Convenio Colectivo. Se refiere a la inaplicación del incremento de los salarios que contempla el convenio. Esta comunicación se cursó en la misma fecha a la Comisión Mixta del convenio. (Constan dichas comunicaciones aportadas por la empresa a requerimiento del árbitro, bloque documental 2).
13. Como consecuencia de la comunicación anterior y consiguiente apertura del período de consultas se celebraron diversas reuniones entre la empresa y la Representación de los Trabajadores. La primera se celebró el día 23 de Septiembre de 2013. En ella se hizo entrega a la representación de los trabajadores de la memoria anual 2012 por programas, así como documentos 190, TC1 y TC2 y desglose de personal por servicios de centros dependientes de la Diputación Foral de Gipuzkoa, comprometiéndose la empresa a entregar el resto de documentación por servicios. Por la representación de los trabajadores solicitó la entrega del plan de viabilidad, manifestando la gerencia que lo prepararía y entregaría. Se plantearon diversas dudas que fueron contestadas por la gerencia. (Consta en acta suscrita por las partes, aportada por la empresa en el bloque documental

requerido por el árbitro, documento 3).

14. La segunda reunión se celebró el día 2 de Octubre de 2013. En ella se solicitaron por la representación de los trabajadores diversas aclaraciones contestadas por la gerencia con entrega de documentación adicional que no se identifica. Y la representación de los trabajadores insistió en que se presentara el plan de viabilidad contestando la empresa que lo presentaría. Finalmente la Representación de los Trabajadores planteó ampliar el período de consultas a lo que dio conformidad la empresa. (Consta en acta suscrita por las partes, aportada por la empresa en el bloque documental requerido por el árbitro, documento 3).
15. La tercera reunión se celebró el 8 de Octubre de 2013. En ella la empresa entregó nueva documentación pero no así el plan de viabilidad que se comprometió a entregar al día siguiente 9 de Octubre. (Consta en acta suscrita por las partes aportada por la empresa en el bloque documental requerido por el árbitro, documento 3).
16. La cuarta y última reunión se celebró el 17 de Octubre de 2013. El acta de la misma se encuentra sin firmar por los Representantes de los Trabajadores si bien éstos reconocieron en la audiencia ante el árbitro que su contenido era cierto. En dicha reunión la Representación de los Trabajadores da por recibido el plan de viabilidad que le fue remitido por correo electrónico el día 11 de Octubre (viernes). Y manifiesta que entiende que el plazo para el período de consultas computa a partir de la entrega de dicho Plan de Viabilidad. Señala que dicho plan modifica sustancialmente el contenido de las reuniones mantenidas hasta entonces, en las que el planteamiento de la empresa era la inaplicación de las subidas establecidas en Convenio para 2012 y 2013 y que el plan introduce medidas de recorte salarial que no habían sido planteadas anteriormente, un 14,28% del salario de toda la plantilla para 2014 y una reducción que denomina "encubierta" en forma de no abono de la paga de verano de 2013, así como la eliminación del complemento de IT. La empresa entendió finalizado el período de consultas y cumplidos los requisitos exigidos por la Disposición Adicional del Convenio, manifestando que "se está tratando la inaplicación salarial que se regula en el convenio colectivo de intervención social, y ello con independencia de las medidas que puedan darse con posterioridad, como por ejemplo podría ser un expediente de modificación de condiciones salariales. Asimismo, se señala que el mismo (reducción salarial) no se ha planteado con anterioridad porque se estaban realizando gestiones por parte de la asociación tendentes a evitar dicha situación. (Consta en acta de la reunión

aportada por la empresa en el bloque documental requerido por el árbitro, documento 3).

17. El Plan de Viabilidad lleva fecha de 10 de Octubre de 2013 y contempla las siguientes medidas:
- a) Como primera medida mantener los salarios de todos los trabajadores durante el ejercicio 2012 y 2013, sin aplicar las subidas salariales recogidas en el I. Convenio de Intervención Social de Gipuzkoa, y hace reseña de que en aquél momento se estaba en un período de consultas para la formalización de dicha medida acogándose a la DA Tercera del Convenio que regula la inaplicación salarial.
  - b) Como segunda medida, a adoptar en 2013, sólo para el caso de que al finalizar dicho ejercicio persistiera la situación que el propio plan señala, se procedería a una reducción salarial de 7,14%
  - e) Como tercera medida, para el ejercicio 2014 y solo para el caso de continuar durante el primer trimestre de dicho ejercicio la tendencia negativa en los ingresos, se procedería a la reducción del 14,28% sobre la retribución bruta de 2012 (2013 no habría tenido incremento), lo que se llevaría a efecto mediante el no abono de las pagas extraordinarias de verano y navidad sin perjuicio de otra modalidad que se pudieran acordar en el período de consultas. Y, además prevé la eliminación del complemento de IT. (Consta el Plan de Viabilidad aportado por la empresa a requerimiento del árbitro, documento 4).
18. El 7 de Noviembre de 2013 la Comisión Paritaria del Convenio resolvió que tomaba nota de la comunicación realizada por la empresa, dejando constancia la representación de de que no se trataba de no aplicar incrementos salariales sino una reducción salarial para la que no se habrían seguido los trámites correspondientes. La representación de manifestó carecer de los datos necesarios para poder emitir opinión al respecto. (Consta certificación sobre acta de la reunión de la Comisión Paritaria, acompañada a solicitud de la empresa al ORPRICCE).
19. El 12 de Noviembre de 2013 presentó solicitud de Conciliación o Mediación (procedimiento PRECO) ante el Consejo de Relaciones Laborales, sede de Gipuzkoa. En ella, manifestaba que el día 10 de Septiembre de 2013 había iniciado el procedimiento previsto en la Disposición Adicional Tercera del Convenio Colectivo y que se había desarrollado un período de consultas finalizado el 17 de Octubre, acompañando las actas de las reuniones celebradas. Y solicitó que en aplicación de la DA 3a reseñada se procediera a convocar a las partes a procedimiento de resolución de conflictos regulado en dicha Disposición Adicional. (Consta la referida solicitud como prueba documental 5 del bloque de documentos aportado por



la empresa a requerimiento del árbitro).

20. Dicha solicitud dio lugar a que se desarrollara un procedimiento de mediación designándose como mediadora a Dña. , quien emitió su propuesta en fecha 3 de Marzo de 2014, propuesta que consistía en las siguientes medidas: A) Una reducción salarial para 2014 según tabla que anexaba. B) Inaplicación de incrementos salariales de Convenio en 2012-2013 y 2014. e) Reducción salarial 2013 (paga extra de verano y 50% de la paga Navidad). C) La eventual recuperación de las medidas conforme a un orden que establecía en la propuesta. (Consta dicha propuesta como documento 6 del bloque de documentos aportado por la empresa a requerimiento del árbitro).

21. La propuesta planteada por la Mediadora no fue aceptada por la Asamblea de Trabajadores, y no contestó a la misma, lo que en la regulación de la mediación en el Acuerdo Interprofesional PRECO equivale a su aceptación por silencio, levantándose Acta Final de Mediación por el Responsable Territorial de la Gestión del PRECO, fecha 17 de Marzo de 2014, dando por finalizado el procedimiento de mediación sin avenencia y agotada la exigencia del artículo 156 de la LRJS de acuerdo con lo previsto en el punto 10 del acuerdo interprofesional PRECO (Consta dicha acta, acompañada ala solicitud al ORPRICCE, anexo 5).

22. El día 27 de Mayo de 2014 presentó ante el ORPRICCE solicitud de inaplicación de Convenio Colectivo, señalando como causas las económicas y de producción, siendo las condiciones que se pretendían no aplicar, deficientemente consignadas pero que se son dedubles de las actuaciones precedentes puestas en relación con la solicitud misma, las siguientes:

Inaplicación de la subida salarial a partir de 2012.

Reducción salarial del 7,14% a partir de 2013.

Reducción salarial de 14,28% a partir de 2014..

En la memoria que acompaña a la solicitud fija las siguientes pérdidas por ejercicio:

2011 57.468 €.

2012 94.833 €.

2013 138.104 €.

(Consta la solicitud y los extremos en ella contenidos, como integrados en este procedimiento).

23. El 2 de Junio de 2014 por el Secretario General del ORPRICCE se requirió de subsanación a en relación con diversas materias: Expresión de Causas, Documentación preceptiva, inicio del período de consultas, alcance de las medidas de inaplicación,

duración de las medidas, desarrollo del período de consultas. (Consta dicho requerimiento como integrado en este procedimiento).

24. Por escrito presentado el 13 de Junio de 2014, procedió a subsanar los extremos requeridos en el siguiente sentido: Las causas alegadas eran exclusivamente de carácter económico, La solicitud se concretaba en: 1.- Inaplicación de las subidas salariales establecidas en el Convenio de Intervención Social de Gipuzcoa. 2.- Reducción de las retribuciones salariales en un 21,42%. 3.- La medida tendría vigencia durante el ejercicio 2014, debiendo realizarse la reducción salarial en el segundo semestre de 2014.

(Consta dicho escrito como integrado en este procedimiento)

25. En la reunión con el árbitro celebrada el día 23 de Junio de 2014, la empresa aclaró que su pretensión en lo que a la reducción salarial se refiere consistía en una reducción equivalente al 21% del salario para todo el año 2014 para cada trabajador, a aplicar en el tiempo que resta del ejercicio. Y en la reunión con el árbitro del 25 de Junio de 2014 la empresa aclaró que la solicitud de reducción la hacía sobre el salario que actualmente vienen recibiendo los trabajadores, no sobre el que hubieran debido de recibir conforme al Convenio en 2014.

## MOTIVACION

**PRIMERO.-** El Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios ORPRICCE, es un órgano administrativo constituido en el País Vasco en razón de las competencias que le son propias; asume en la Comunidad Autónoma las funciones que en materia de Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios atribuye a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la Disposición Final Segunda del Estatuto de los Trabajadores. Fue creado por Decreto 471/2013 de 30 de Diciembre del Departamento de Empleo y Políticas Sociales (BOPV 17 de Enero de 2014).

El árbitro actúa por lo tanto, previa designación, en un procedimiento administrativo en razón de funciones que le son atribuidas en los supuestos en que las partes hacen manifestación expresa en el sentido de optar directamente por el arbitraje o, como ocurre en este caso, cuando no existiendo tal manifestación, los miembros del ORPRICCE no deciden resolver de modo directo en su seno la solicitud de inaplicación --artículo 9.3 del Decreto 471/2013 de 30 de Diciembre--.

En el marco de dicho procedimiento administrativo, lo primero que debe de hacer el árbitro, de oficio, es examinar su propia competencia así como el

procedimiento previo en relación con el cumplimiento de los requisitos necesarios para posibilitar la posibilidad de intervención del ORPRICCE. No se debe de olvidar que este examen ha de realizarse por los órganos administrativos en todo caso, más si cabe cuando la propia constitucionalidad del artículo 82.3 ET, en su posible vulneración del artículo 24.1 de la Constitución, siguiendo la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 11 de Febrero de 2014 (id Cendoj 28079240012014100025)- FD 13º que cita otra anterior de 9 de Diciembre de 2013, procedimiento 339/2013, exige la plena sujeción de los procedimientos al control judicial, siendo posible que los tribunales enjuicien su ilegalidad, lesividad o la existencia de vicios procedimentales, habida cuenta de que el artículo 106.1 CE establece el control por los tribunales de la legalidad de la actuación administrativa. En esta fase, afectando la competencia y las reglas de procedimiento a la validez misma de éste (artículo 62 a) y e) de la Ley 30/1992 de 26 de Noviembre RJAP), es el propio árbitro el que ha de realizar tal examen.

Así, visto desde dicha óptica, "la exigencia, establecida por el legislador, del agotamiento de un cauce específico antes de acudir a los Tribunales, no es contraria a la Constitución, como ha declarado el Tribunal Constitucional <<ya que únicamente suponen un aplazamiento de la intervención de los órganos judiciales; y de otro, porque son trámites proporcionados y justificados ya que su fin no es otro que procurar la solución extraprocesal del controversias>> (STC 217/1991).

**SEGUNDO.-** La exigencia del examen de la competencia y del procedimiento previo, cuando a primera vista la función del árbitro, en los supuestos que contempla el Decreto regulador del ORPRICCE, le viene atribuida por dicha norma; y el procedimiento ante dicho órgano comienza con la solicitud presentada ante el mismo, no es baladí.

Efectivamente, la importancia de dicho examen se observa de un análisis del propio artículo 82.3 ET cuyo texto es el siguiente:

*"Los convenios colectivos regulados por ésta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.*

*Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 44.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio*

*colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa que afecten a las siguientes materias:*

*(.....)*

*Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presume que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. . . .*

*En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas, y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.*

*Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ..... o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas... . Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.*

No resulta difícil de apreciar que la atribución de la competencia a la CCNCC, en este caso al ORPRICCE, no le viene conferida de una manera directa e inmediata, por el mero hecho de la solicitud cursada por una de las partes. Por el contrario, dicha atribución de competencia viene dada a dichos organismos sólo tras recorrer las partes un determinado iter o procedimiento que podemos dividir en varios tramos o fases, todos los cuales han de ser agotados sin acuerdo. Así;

Fase de Período de consultas.

En su caso, fase de Comisión de Convenio. Y en todo caso, incluso en el supuesto de llevarse a

efecto la fase de Comisión de Convenio, fase de procedimiento establecido en acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos, en este caso el PRECO.

Sólo tras agotar dichas fases sin solución, se podrá someter la discrepancia a los Organismos que vengo señalando.

Así, el ORPRICCE nunca podrá conocer de un procedimiento de inaplicación cuando se alcance un acuerdo en alguna de las fases previas, cuando el iniciador del proceso desista del mismo o simplemente cuando, tras agotar las fases previas sin obtener una solución, no presente la correspondiente solicitud.

Expuesto cuanto antecede, resulta obvio que el ORPRICCE tampoco podrá entrar a conocer de una pretensión de inaplicación cuando no se haya llevado a efecto en relación con la misma, alguna de las fases previas; por ejemplo no se haya acudido a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83, de la misma manera que los Tribunales rechazarán una pretensión sobre inaplicación que previamente no haya efectuado el recorrido ya señalado incluido el propio del ORPRICCE. Pues bien, siendo esto así, no existe dificultad en equiparar a la no ejecución o agotamiento de una de las fases previas, su ejecución, por aquél que insta el proceso, de una manera simplemente aparente, por ejemplo con exclusión de cualquier voluntad de acuerdo en la fase de consultas, como mero cumplimiento formal de un requisito exigido para pasar a la siguiente fase hasta alcanzar aquélla en que calcule que le sea más propicia para obtener determinado objetivo.

A esto se refiere el artículo 41.4 ET, de aplicación al período de consultas por expresa remisión que efectúa el artículo 82.3 del mismo texto legal, cuando dice:

*"Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva .....deberá ir precedida de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.*

(.....)

*Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. ...."*

Es decir se exige una auténtica negociación, una voluntad real de negociar, de llegar a acuerdos, que no tiene que equipararse con una obligación de obtener el acuerdo, pero que no admite ni la mera apariencia de negociación, ni la exclusión anticipada de alcanzar un acuerdo. De manera que si no se produce esa negociación por causa atribuible al que insta el proceso, es la fase entera la que queda sin realizar y por lo tanto acarrea la imposibilidad de pasar a la siguiente fase, con una consecuencia ineludible: La imposibilidad de asumir la competencia por el ORPRICCE, y en consecuencia este árbitro, porque dicha competencia solo la adquiere una vez agotadas las fases previas.

**TERCERO.-** La conclusión alcanzada en la Motivación anterior viene a ser recogida en la SAN 11 de Febrero de 2014 (id Cendoj 28079240012014100025)- FD 17º- ya referenciada anteriormente:

*"Lo primero que ha de decirse es que en el caso de los procedimientos de inaplicación de convenios colectivos, la existencia de una negociación previa suficiente de buena fe durante el período de consultas es un requisito ineludible para que el órgano administrativo pueda asumir su competencia. Por consiguiente la falta de dicho período de negociación en el cual la parte solicitante haya hecho todos los esfuerzos necesarios para llegar a un acuerdo es un supuesto no solamente de vulneración de la obligación de negociar colectivamente, que en el caso de los artículos 40, 41, 47 y 51 dan lugar a la nulidad de la medida adoptada, sino además un supuesto de falta de competencia del órgano negociador para decidir, que en el caso de las resoluciones administrativas también es constitutivo de nulidad de pleno derecho (art. 62 LEJPAC)..... Pero dicha nulidad resultaría de la falta de competencia y la asunción de la competencia por la administración exige ineludiblemente el fracaso de la negociación previa por causa no imputable al solicitante":*

**CUARTO.-** La propia Sentencia citada en el Motivo anterior, muy amplia en contenidos, viene a intentar delimitar, a juicio de este árbitro de manera afortunada, lo que inicialmente es un concepto jurídico indeterminado como es el de la "buena fe" en la negociación a que me vengo refiriendo. Y lo hace así -FD 17º-:

*('Ahora bien, la obligación de negociar no implica la obligación de llegar a acuerdos y tampoco es aceptable que la negociación haya de implicar necesariamente una reducción del alcance de la medida inicialmente propuesta. La buena fe de la empresa en la negociación ha de valorarse por algunos principios básicos:*

- a) *por el principio de transparencia, esto es, por no ocultar a la representación de los trabajadores datos ni informes que sean relevantes*

*y proporcionar aquéllos datos e informes que tenga a su disposición y le sean reclamados durante el período de consultas.*

- b) *Por el principio de razonabilidad, que exige, como demostración de la voluntad de llegar a un acuerdo, tomar en consideración /as propuestas realizadas por la representación de los trabajadores para su análisis y dar contestación a /as mismas, en sentido positivo o negativo, de forma razonada. Es en este razonamiento de las contestaciones donde se podrá apreciar si la empresa ha fijado una posición previa y tramita la negociación como mera formalidad o, por el contrario, su disponibilidad a negociar no tiene resultado como consecuencia de la inexistencia de soluciones alternativas mejores. La negociación de buena fe comporta esencialmente acreditar la disposición a dejarse convencer y a intentar convencer a la otra parte de /as propias razones, como subraya la STS 27-05-2013, rec. 78/2012, lo cual comporta necesariamente escuchar /as ofertas de la contraparte, contraofertar sobre /as mismas, cuando es posible y/o explicar la imposibilidad de admitirlas de manera razonada y ajustada a la realidad empresarial. Por consiguiente, si concurren ofertas y contraofertas efectivas durante la negociación y se razona porqué se aceptan o no se aceptan /as propuestas de la contraparte, se habrá negociado de buena fe, aún cuando el período de consultas no llegue a buen puerto. -Así lo hemos manifestado en múltiples sentencias, por todas SAN 14-10-13, proced. 267/2013; SAN 11-11-2013, proced. 288/2013 y SAN 10-12-2013, proced. 36812013'*

**QUINTO.-** La aplicación de cuanto se lleva expuesto al caso del que trata este Laudo exige, a juicio del árbitro y debido a las especiales circunstancias que se han dado en el mismo, un análisis diferenciado de las medidas que se pretenden por el solicitante.

Así, en cuanto a las reducciones salariales que se pretenden en la solicitud al ORPRICCE (7,14% y 14,28%), aclaradas en las reuniones con el árbitro en los términos que constan en el hecho declarado probado 25° del Laudo, el árbitro observa lo siguiente:

No fue objeto de la comunicación por la empresa a la representación de los trabajadores (10 de Septiembre de 2013), comunicación que únicamente se refería a la inaplicación salarial regulada en el Convenio Colectivo y referida a la inaplicación del incremento de los salarios que contempla el Convenio (hecho probado 12°).

Tampoco se planteó ni se hizo referencia alguna a la reducción salarial en las reuniones de negociación celebradas los días 23 de Septiembre, 2 de Octubre y 8 de Octubre todas ellos de 2013, la última de ellas celebrada ya en un momento de ampliación del período de consultas (hechos probados 13°, 14° y 15°).

En la última reunión del período de consultas tampoco planteó la

empresa pretensión alguna de reducción salarial. Dichas medidas, aunque contenidas en el plan de viabilidad hecho llegar a la representación de los trabajadores unos días antes, se refiere a medidas de futuro cuya adopción se efectuaría (o no) en el supuesto de que se diera determinado supuesto de evolución económica y siempre en un momento posterior, ajeno y diferente a aquel que estaban desarrollando las partes en razón de la comunicación del día 10 de Septiembre (hecho probado 16). De hecho la empresa lo hace constar así en el acta de la reunión que, además, cierra el período de consultas que ya estaba prorrogado desde hacía días, sin que, por lo tanto, en esta fase de período de consultas, ni la empresa planteara, ni por supuesto fuera objeto de negociación, cuestión relativa a la reducción salarial.

Es más la empresa presentó solicitud de Conciliación o Mediación (procedimiento PRECO) en fecha 12 de Noviembre, y en ella manifestaba que había iniciado el procedimiento previsto en la Disposición Adicional Tercera del Convenio Colectivo que solo posibilita la inaplicación de los incrementos salariales (hecho probado 6º) y solicitaba que en aplicación de la citada DA 3ª se procediera a convocar a las partes al correspondiente procedimiento de resolución de conflictos (Hecho probado 19º).

El árbitro desconoce cómo con dichos antecedentes se desembocó en una mediación en la que se trataron reducciones salariales. Únicamente lo puede atribuir a una loable disposición voluntarista de todos los que intervinieron en dicha fase, en aras de eficacia al margen del procedimiento, al ver acercamientos que, en algún momento, hicieran pensar en una posibilidad de acuerdos en materias más amplias, pero diferentes de aquélla que se hallaba en el origen del proceso y constituía, por decisión de la propia empresa, su objeto; lo que evidentemente no sanaba los defectos que se hubieran podido producir en la fase anterior.

Y así, en relación con la pretensión de reducción salarial, no se puede hablar de existencia o no de buena fe en el período de consultas, sino simple y llanamente de inexistencia de período de consultas respecto de la referida pretensión. Efectivamente, la referida medida nunca fue sometida por la empresa al período de consultas y tampoco puede ser considerada como una alternativa a la inicialmente propuesta puesto que, amén de que ésta última ha seguido manteniéndose hasta la actualidad, admitiendo que puedan barajarse soluciones alternativas a la inicialmente propuesta por la empresa, éstas han de estar dentro de unos límites de proporcionalidad con las inicialmente propuestas, sin que nunca puedan ser incomparablemente más gravosas, puesto que, además, el artículo 41.4 ET fija como uno de los objetivos del período de consultas, precisamente, el examen de =



posibilidad de evitar o reducir los efectos de las medidas propuestas o la adopción de otras medidas para atenuar las consecuencias para los trabajadores.

En consecuencia el árbitro no puede asumir la competencia para resolver sobre la reducción salarial pretendida por la empresa solicitante, por lo que sin entrar a conocer el fondo del asunto ha de desestimar la misma de manera que la empresa, si lo viere necesario, podrá iniciar un proceso ex novo en relación con la misma.

**SEXTO.M** A la misma conclusión alcanzada en el motivo anterior y con los mismos efectos se llega, en relación con la referida pretensión de reducción salarial, por la vía de la falta de un requisito previo de procedimiento. Como por ejemplo lo es la conciliación respecto de la demanda ante el Juzgado de lo Social. Efectivamente, aún en el caso de que se considerara que el árbitro tiene competencia objetiva en razón de haberle sido atribuida por la norma reguladora del ORPRICCE, su intervención está condicionada a la previa consumación o agotamiento de las fases previas del proceso tal y como ya se ha dejado argumentado en puntos anteriores de este Laudo. La falta de realización de cualquiera de ellas y, en el presente caso ya ha quedado establecido que no se ha realizado la fase de período de consultas en relación con la medida a que me vengo refiriendo, punto este en que he de dar por reproducido cuanto ya ha sido expuesto sobre el tema, lleva a concluir en que falta un requisito previo de procedibilidad para que el árbitro entre a resolver la cuestión, lo que también es apreciable de oficio, siendo los efectos de todo ello los mismos que los establecidos en el motivo anterior.

**SEPTIMO.M** En este Motivo examinaremos los mismos requisitos de competencia y/o falta del requisito del procedimiento previo en relación con la otra pretensión contenida en la solicitud al ORPRICCE; la inaplicación de las subidas salariales.

Para ello dejaré inicialmente al margen la cuestión del plan de viabilidad que merece un estudio individualizado. Y retirada esta cuestión, se observa que esta pretensión es precisamente la que la empresa comunica desde el primer momento a la representación de los trabajadores. En las reuniones la empresa hizo entrega de diversos documentos, entre ellos las cuentas anuales – no se formuló protesta en cuanto a este punto por los trabajadores, protesta que se ciñó exclusivamente a la falta de entrega del Plan de Viabilidad-, aclaró las cuestiones que le fueron solicitadas por la representación de los trabajadores, aceptó una ampliación del período de consultas y señaló a la representación de los trabajadores que

procedimiento era sobre la inaplicación de la subida salarial cuando, a la vista del plan de viabilidad presentado, dicha representación entendió que se estaba alterando la pretensión.

Las actas del período de consultas denotan una negociación ciertamente pobre, pero tal pobreza no es achacable a la Empresa, habida cuenta de la falta de propuestas por parte de los Representantes de los Trabajadores, así como de la falta de intervenciones críticas o aportaciones en relación con la situación económica de la empresa reflejada en las cuentas auditadas. La negociación es cosa de dos y la empresa, hasta donde se lleva expuesto, no puede decirse que no actuara de buena fe.

Y entramos aquí en la consideración del plan de viabilidad, a cuya falta de entrega o entrega tardía la representación de los trabajadores otorga gran importancia entendiendo que la obligatoriedad de entrega viene establecida en el Convenio Colectivo. Esto nos lleva a examinar la Disposición Adicional Tercera del Convenio cuyo texto ha quedado reseñado en el hecho probado 6°. El párrafo a interpretar es el siguiente:

*"Las organizaciones que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal del personal y las/os delegadas/os sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la organización) que justifique un tratamiento salarial diferenciado".*

Ante dicha redacción el árbitro no puede por menos que constatar que no se contiene en el texto el término "plan de viabilidad", sino el de "medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro", lo cual no tiene, necesariamente, que ser lo mismo.

Pero resulta más sustancial el hecho de que los términos "balance, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas...." se encuentran encerrados entre paréntesis. Sin éste, el texto mantiene y adquiere su pleno sentido "...la documentación precisa que justifique un tratamiento salarial diferenciado". Lo que el párrafo dice es, ni más ni menos, que la empresa ha de entregar a la representación de los trabajadores la documentación precisa para justificar el tratamiento salarial diferenciado, toda la documentación precisa. Así, se observa con claridad que los documentos entre paréntesis no son sino meros ejemplos enunciativos y que no constituyen un "numerus clausus". Es decir, la empresa ni tiene que presentar, necesariamente, todos esos documentos, ni le es suficiente con presentar todos ellos. Dependerá de lo que necesite para justificar el tratamiento diferenciado que pretenda.

En este punto es conveniente reseñar que la empresa nunca negó que carecía de Plan de Viabilidad, por lo que ciertamente no lo ocultó. Es decir no disponía de él y lo tuvo que confeccionar. Manifestó al ser requerido para su presentación que lo prepararía y lo entregaría (hecho probado 13a), reiterándolo en las siguientes reuniones y, finalmente, cuando lo entregó no lo antedató, sino que lleva la fecha de la víspera de la entrega, prueba de que no lo disponía de antes y de que no ocultaba este hecho.

La pretensión de la empresa, inaplicación de la subida salarial pactada en Convenio de Sector, sin negar la importancia que tiene para los trabajadores, también es una de las que pueden ser consideradas livianas de entre las que puede adoptar una empresa inmersa en una situación económica negativa consistente en pérdidas recurrentes, si éstas fueren reales. Para justificar esa inaplicación por causas económicas que son las definitivamente alegadas en este caso, lo importante es el examen de la concurrencia o no de dichas causas y éstas se desprenderán o no de las cuentas de la empresa, sin perjuicio de la crítica, aportación de datos o, incluso, indicios en contradicción, en definitiva impugnación que realice de las mismas la Representación de los Trabajadores. El plan de viabilidad, pudiendo ser conveniente, no resulta especialmente necesario, otra cosa es que teniéndolo no se facilitara, lo que ya se ha indicado que no se ha producido. Es más, su presentación puede incluso resultar motivo de malos entendidos, como ha ocurrido en este caso, porque el plan, como tal plan de viabilidad, contenga previsiones de futuro que, no teniendo que ver con el proceso en curso, vengán a enturbiar o a obstaculizar la negociación.

Otra cosa sería en el caso de la pretensión de reducción salarial en la magnitud pretendida por la empresa, en el que la incidencia en los trabajadores, por lo menos algunos de ellos, podría llegar a resultar insufrible, correspondiéndose con una situación empresarial más bien estructural, en la que se hace preciso examinar en qué medida incide la ejecución de la propuesta en la salida de la empresa del estado económico en que se encuentra, de manera que la reducción salarial no se constituya en la forma de adaptar los costes a los ingresos, sean éstos los que sean, pero corriendo la adaptación a cargo de los salarios, lo que en último extremo podría llevar la reducción salarial a cotas aberrantes.

Por otro lado, el plan de viabilidad se hizo llegar por la empresa a la representación de los trabajadores el día 11 de Octubre cuando la reunión última de negociación se celebró el día 17 de Octubre de 2013 (hecho probado 16º); por lo tanto hubo un tiempo reducido pero suficiente a juicio del árbitro para constituir un complemento de información a la base

fundamental de la justificación por la empresa de la implementación de la medida de inaplicación del incremento salarial, base que se halla constituida por sus cuentas anuales.

Por lo tanto y sin perjuicio de examinar más adelante si la empresa justifica o no la inaplicación que pretende, la entrega tardía, pero no más tarde de cuando se confeccionó, del plan de viabilidad, a juicio del árbitro, no hace incurrir a la Empresa en vulneración de la buena fe en la negociación, sin que haya obstáculo a dar como correctamente concluido el período de consultas en el concreto punto relativo a la inaplicación de las subidas salariales establecidas en el Convenio, lo que permite al árbitro asumir su competencia y entrar a conocer del fondo del asunto en el citado punto.

**OCTAVO.-** Entrando al fondo del asunto en el punto al que se ha hecho referencia en el motivo anterior, lo primero que ha de analizar el árbitro es la concurrencia o no de las causas económicas alegadas por la empresa.

El artículo 82.3 ET establece que se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Y añade que 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.

La empresa funda su pretensión en una situación de pérdidas. Aunque cita como una causa de las mismas la disminución de ingresos, en el fondo no es ésta la causa esgrimida. En cualquier caso no aporta desglose de ingresos por trimestres y en cuanto a los ingresos anuales, si bien se constata una disminución en 2013 respecto de los años anteriores, así como en 2014, incluso respecto de 2013, en una mera proyección al año de los obtenidos a 31 de Mayo de 2014 (hecho probado 7º), resulta imposible al árbitro realizar una valoración puesto que tratándose de unos ingresos, en su mayor parte, provenientes de Administraciones Públicas (subvenciones), desconoce si se realizan de una manera regular, mes a mes, o en determinadas fechas del año o, incluso, simplemente a medida de disponibilidad.

Centrándonos en las pérdidas, el hecho probado 8º reconoce su existencia y fija el importe de las mismas. Dichas pérdidas son las siguientes:

2011	(57.468 €)
2012	(94.833 €)
2013	(138.104 €)
2014-Mayo	(42.288 €)

Tomo estos importes, por otra parte coincidentes con los esgrimidos por la empresa en el procedimiento, porque en el resultado que se hace constar en el hecho probado 7º intervienen partidas contables aplicables a entidades con ánimo de lucro al margen de lo que son propiamente resultados de ejercicio o concepto asimilable. Y considero probada la realidad de su existencia e importe por los datos obrantes en las cuentas auditadas de los ejercicios 2011, 2012 y 2013, así como el cierre contable a Mayo de 2014 que se encuentra sin auditar pero emitido bajo la responsabilidad del Presidente del órgano de administración y sin que en dicho cierre el árbitro encuentre dato alguno que le induzca a sospecha.

Amén del plus de garantía que la revisión auditora, "ab inicio", otorga a unas cuentas, lo cierto es que tales cuentas no han sido impugnadas, lo que lleva a que el árbitro las haya considerado como reales. A mayor abundamiento, las pérdidas serían superiores si se hubieran tenido en cuenta y abonado los incrementos salariales que establece el Convenio.

Y llegados a este punto, a la vista de los datos reseñados y del importe del nivel de las pérdidas en relación con la evolución y situación actual del patrimonio neto -fondos propios- (hecho probado 10º), el árbitro no puede sino dar por concurrente la causa económica en que se basa la empresa para pretender la inaplicación del Convenio, es decir, la existencia de pérdidas actuales que pueden dar lugar a dicha inaplicación.

**NOVENO.-** Tras concluir la existencia de pérdidas actuales el árbitro ha de entrar a valorar la pretensión de inaplicación. La adecuación de la medida a la causa alegada exige examinar la causalidad, funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad. Así, a la vista de los datos incluidos en los cuadros que constan en el hecho probado 7º y 8º del Laudo resulta que:

1. La proporción de los gastos de personal en relación con la suma de dichos gastos con la partida "otros gastos" y respecto de los ingresos es la que sigue:

	Respecto suma	Respecto ingresos
2011	89,25%	90,82%

2012	84,27%	87,80%
2013	80,92%	86,89%
2014-Mayo	85,62%	90,81%

Si bien el incremento salarial del convenio no es la causa de las pérdidas puesto que éstas se producen aún sin haber llevado a efecto dichos incrementos por la empresa, salvo la adaptación de 2011, es obvio que su aplicación ha de agravar las pérdidas.

Por otro lado, el cuadro refleja lo reducido del margen de actuación de la empresa en los demás gastos que tienen reflejo efectivo en la cuenta de resultados, habida cuenta del pequeño porcentaje que representan en comparación con los gastos de personal y con el conjunto de gastos.

- Podemos situar las pérdidas actuales entorno a los 100.000 €, sin contar la repercusión de los incrementos salariales. La diferencia entre el importe de los salarios que correspondería percibir a los trabajadores por aplicación del Convenio y la que siguen percibiendo actualmente (nivel año 2011) supone, para todo 2014 una cantidad aproximada de 72.000 €.

Pero habida cuenta de las fechas en que nos encontramos y que la solicitud hace finalizar la implantación de la medida a final de 2014, la diferencia efectiva este ejercicio se puede situar entorno a los 36.000 € a lo que, e efectos de la empresa, habría de añadirse el coste de la Seguridad Social. Pero ojo, porque no significa que de los 100.000 € de pérdida en que se encuentra la empresa, vaya a ver disminuidas dichas pérdidas en esos 36.000 € más la seguridad social. Significa tan sólo que los cien mil euros de pérdida en que se encuentra la empresa, a las que habría que añadir las diferencias de convenio y la repercusión por seguridad social de dichas diferencias, se van a ver aliviados sólo en el importe de las diferencias de convenio del período de duración de la medida y su repercusión por Seguridad Social

- Si vamos al análisis de afectación de los trabajadores, tomando el salario de un trabajador sin complementos personales, salvo antigüedad de convenio estricto, 1.956,42 €/mes a nivel convenio 2014, la diferencia en términos anuales con lo que realmente percibe ascendería a un importe bruto de 2.720, 28 € (tabla aportada por la empresa), 194,31 € brutos por cada una de las 14 pagas. Y por el tiempo efectivo de implantación de la medida un bruto aproximado de 1.360,14 €.

A la vista de dichos datos, situación de la empresa y efectos de la medida tanto sobre la empresa como sobre los trabajadores, no parece que quepa

duda de que la misma resulta razonable, proporcional y sirve, al menos, para paliar las pérdidas que se vayan a producir en 2014, aunque como es obvio no para resolver el problema económico en que se encuentra la empresa.

Y dado el tiempo de aplicación que va a tener la medida, justifica también la aplicación de la medida en su integridad.

**DECIMO.** El árbitro también ha de pronunciarse sobre el período de inaplicación de las condiciones de trabajo. Y en este aspecto viene limitado por dos circunstancias que le marcan el inicio y la finalización.

En cuanto al inicio, el árbitro viene limitado por la imposibilidad de establecer efecto retroactivo a la medida que se va a aceptar, por lo que ésta únicamente afectará a los salarios que se devenguen desde la fecha de este Laudo.

En cuanto a la finalización, el árbitro viene limitado, por aplicación de la preceptiva congruencia, con los términos de solicitud de la empresa contenidos en el escrito de subsanación, por lo que habrá de finalizar el 31 de Diciembre de 2014.

Por lo tanto,

**PARTE DISPOSITIVA,** emito el presente Laudo en los siguientes términos;

"- Acepto la pretensión formulada por la empresa sobre inaplicación en dicha empresa del Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipukoa, en la parte relativa a incrementos salariales que del referido Convenio se derivan para los salarios que se devenguen a partir de la fecha de este Laudo hasta el 31 de Diciembre de 2014.

- Y rechazo, sin entrar a conocer el fondo del asunto, la pretensión formulada por la misma empresa sobre inaplicación del Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipukoa, en la parte relativa a las reducciones salariales".

Y para que conste firmo el presente Laudo, en la ciudad y fecha ut supra y lo entrego al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la

Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, quien lo habrá de notificar a las partes, haciendo saber a éstas que puede ser impugnado ante la Jurisdicción Social conforme al procedimiento y en base a los motivos que establece o a los que remite el artículo 91 de Estatuto de los Trabajadores.

