ORPRICCE
ESP./EXP.: SOrpr/3/2026
19 de octubre de 2026
SARRERA 40 ENTRADA

LAUDO

En San Sebastián, a 15 de octubre de dos mil veintiséis.

Laudo que emite **D.** , mayor de edad, Abogado, y vecino de San Sebastián, titular del D.N.I. nº , en procedimiento para la inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, instado por la empresa en el que han sido partes la propia empresa solicitante, debidamente asesorada y representada, y el Comité de Empresa.

ANTECEDENTES

UNO. - En el Marco del Decreto 471/2013, de 30 de diciembre (BOPV del 17 de enero de 2014), de creación y regulación del Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, la empresa (en adelante, también, la "Empresa" o) instó, mediante escrito de 3 de agosto de 2026, *Solicitud de Inaplicación de Convenios Colectivos*.

DOS. - Tras solicitarse y ser subsanada dicha solicitud, el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, admitió a trámite dicha solicitud en fecha 15 de septiembre de 2026 y, tras los trámites oportunos, adoptó la decisión de que la discrepancia fuera resuelta mediante un Arbitraje.

Ante la ausencia de la representación legal de las personas trabajadoras en el encuentro citado para el día 25 de septiembre de 2026 y, por tanto, ante la falta de acuerdo sobre su designación, se celebró sorteo para la elección de Árbitro, quedando designado nombrándose al mismo en dicha fecha.

TRES. - El Árbitro citó a las partes para una reunión el día 1 de octubre de 2026 y, tras ratificarse la Empresa en su solicitud y ante la ausencia de la representación legal de las personas trabajadoras, quedó el procedimiento visto para la emisión de correspondiente Laudo.

CUATRO. - Tras ponderar las alegaciones realizadas por la dirección de la Empresa, tras valorar la documentación aportada por la misma y tras ponderar las manifestaciones realizadas por la parte social, antes de exponer la fundamentación

del Laudo a emitir, resulta conveniente reflejar aquellos aspectos fácticos determinantes para el mismo. En su virtud, se plantean los siguientes

HECHOS CONSIDERADOS PROBADOS

Primero. - Sobre los antecedentes del Procedimiento de Inaplicación de condiciones.

1.- En fecha . se publicó en el Boletín Oficial de Gipuzkoa el Convenio Colectivo de la empresa . para los años 2022, 2023 y 2024.

2.- Entre el 22 de octubre de 2025 y el 11 de febrero de 2026, la dirección y el Comité de Empresa mantuvieron diversas reuniones al objeto de negociar la renovación del mencionado Convenio, sin que fuera posible el acuerdo.

3.- El 27 de mayo de 2026, por resolución de la Sección de lo Social, Plaza 1, del Tribunal de Instancia de Eibar, fue admitida a trámite demanda interpuesta por los sindicatos ELA y LAB, en materia de conflicto colectivo, contra la empresa solicitando "*que se aplique el incremento salarial del art. 29 del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2025 y 2026 para toda la plantilla de la empresa demandada, procediendo al abono de las diferencias salariales correspondientes a dichos incrementos*".

En fecha 6 de julio de 2026, la Sección de lo Social, Plaza 1, del Tribunal de Instancia de Eibar dictó sentencia cuya parte dispositiva es la siguiente: "*Que estimando la demanda interpuesta por el sindicato ELA y sindicato LAB frente a . interviniendo como partes interesadas el Comité de Empresa de Sección sindical de ELA, Sección sindical de CCOO y Sección sindical de Independientes, debo condenar y condeno a la empresa demandada a aplicar a toda la plantilla el incremento salarial del 2,38% sobre el salario real para el año 2025 y del 2,47% sobre el salario real para el año 2026, procediendo al abono de las diferencias salariales correspondientes a dichos incrementos, más el interés legal del 10% de las mismas y al resto de los interesados a estar y pasar por el contenido de la presente Resolución*".

Dicha sentencia ha devenido firme.

Segundo. - Sobre el Procedimiento de Inaplicación de condiciones

1.- En fecha 30 de junio de 2026, la Empresa dio inicio al preceptivo período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo (descuelgue salarial) del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

Se celebraron, al menos, dos reuniones de negociación, los días 15 y 23 de julio de 2026, finalizando el período de consultas con resultado de "sin acuerdo".

Tanto del inicio del período de consultas como de su tramitación, la dirección de la Empresa dio cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

2.- En fecha 28 de julio de 2026, la dirección de la Empresa sometió la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

Reunida la misma en fecha 30 de julio de 2026, la mencionada Comisión no alcanzó acuerdo sobre la inaplicación formulada.

3.- En fecha 3 agosto de 2026, la dirección de la Empresa solicitó al ORPRICCE la resolución sobre la discrepancia habida en referencia a la inaplicación de las condiciones de trabajo (descuelgue salarial) del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa, concretamente sobre la pretensión de no aplicar el *incremento sobre salarios reales.*

4.- Ante la advertencia parte del ORPRICCE de la falta de agotamiento de los procedimientos de resolución de conflictos (PRECO), la dirección de la Empresa, en fecha 6 de agosto de 2026 instó solicitud de conciliación o mediación sobre la inaplicación de condiciones.

En el seno de este procedimiento, las partes fueron emplazadas a un encuentro en fecha 14 de septiembre de 2026, en el que la Empresa se ratificó en su petición y se mostró conforme con continuar mediante alguno de los procedimientos de resolución de conflictos (conciliación, mediación o arbitraje), mientras que la representación legal de las personas trabajadoras, tras señalar su oposición a la medida planteada, aduciendo que ya existía una sentencia judicial que fijaba los incrementos retributivos para los años 2025 y 2026, rechazaba la continuación del procedimiento mediante alguno de los instrumentos de resolución (ni conciliación, ni mediación ni arbitraje).

5.- Comunicado al ORPRICCE el resultado de dicho procedimiento y aportada la documentación correspondiente, se tuvo por subsanada la solicitud presentada en su día por admitiéndose a trámite la misma en fecha 15 de septiembre de 2026.

Ante la ausencia de sometimiento expreso de las partes al arbitraje, y tras conceder plazo a los integrantes del ORPRICCE al respecto hasta el día 17 de septiembre, dada la posición adoptada por cada parte (gubernamental, empresarial y sindical) se decidió remitir la solicitud a arbitraje.

En fecha 18 de septiembre de 2026, el sindicato ELA presentó un escrito ante el ORPRICCE en el que, en síntesis, se manifestaba:

- Que la empresa dispone de un convenio colectivo de empresa y, conforme al mismo "*para acudir al "arbitraje o procedimiento" del ORPRICCE será necesario el acuerdo entre las partes*"

- Que la solicitud presentada ante el ORPRICCE por la Empresa no contaba con la conformidad de la representación de las personas trabajadoras y, *por tanto, la empresa carece de legitimación activa para iniciar este procedimiento y la solicitud debería ser inadmitida directamente*".

- Que, "*en el procedimiento de inaplicación de este convenio colectivo el ORPRICCE no puede designar árbitro unilateralmente, ni concurren los requisitos legales para ello*".

- Que, si la solicitud no fuera inadmitida, "*debería ser el órgano colegiado del ORPRICCE el que debatiera qué debe hacerse con la tramitación de este procedimiento*".

- Que, si no se atendiera nada de lo anterior, debiera ser el órgano colegiado del ORPRICCE el que decidiese si cabe inaplicar el convenio colectivo.

- Que la Secretaría del ORPRICCE ha decidió dar curso a la solicitud de arbitraje indebidamente, "*pese a que el ORPRICCE carece de legitimación para ello, ya que el artículo 19 del convenio colectivo de empresa acordado entre y la representación de las personas trabajadoras establece* (... [que]) *será necesario el acuerdo entre las partes*".

En fecha 25 de septiembre de 2026, fueron emplazadas las partes a un encuentro para la designación de árbitro, compareciendo únicamente la dirección de y negándose a acudir la representación legal de las personas trabajadoras (en algún caso, se argumentó la inasistencia de la siguiente forma: "*no apoyo esta decisión ni considero que el ORPRICE tenga capacidad legítima para derivar esta cuestión a un árbitro externo. Por tanto, no quiero participar en la elección del árbitro ni avalar con mi presencia una decisión que no comparto. El convenio de empresa lo dice claramente, si no hay acuerdo entre comité y empresa no se puede acudir al ORPRICCE*").

En dicho encuentro y tras el correspondiente sorteo, fue designado el Árbitro que suscribe el presente Laudo.

6.- Notificada la designación, el Árbitro emplazó a las partes a un encuentro en fecha 1 de octubre de 2026.

En fecha 30 de septiembre, el Comité de Empresa de . presentó un escrito en el que se señalaba lo siguiente:

> *"El Comité de Empresa quiere poner de manifiesto, con carácter previo a cualquier consideración sobre el fondo de la solicitud de inaplicación planteada por la empresa, que el* ***Convenio Colectivo de Empresa de contiene una regulación expresa y específica en materia de inaplicación de las condiciones pactadas****, que debe ser necesariamente respetada en el presente procedimiento.*
>
> *La voluntad de las partes negociadoras fue, por tanto, establecer un régimen convencional específico que impide que la empresa pueda acudir unilateralmente al mecanismo de inaplicación previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en los términos que ahora pretende.*
>
> *Esta previsión debe ser respetada por las partes y por cualquier órgano llamado a intervenir en la resolución de la discrepancia.*
>
> *El Comité de Empresa manifiesta expresamente que* ***no ha prestado su consentimiento para someter la presente controversia a arbitraje.***
>
> *El Comité sostiene que la propia regulación convencional impide que la empresa pueda promover un procedimiento de inaplicación en los términos pretendidos y, en consecuencia, impide también que pueda producirse un sometimiento válido de esta controversia a un árbitro para que decida sobre la inaplicación*[1]*."*

En base a tales consideraciones, el Comité de Empresa solicitaba:

> *"– Que tenga por presentado este escrito y por formulada expresamente la oposición del Comité de Empresa a la competencia del árbitro para resolver sobre la solicitud de inaplicación del Convenio Colectivo de Empresa.*
>
> *– Que, ante la inexistencia de acuerdo expreso de ambas partes para el sometimiento a arbitraje y atendiendo al régimen establecido en el propio convenio colectivo, declare que* ***carece de competencia para resolver sobre la inaplicación pretendida por la empresa****, absteniéndose de entrar en el análisis de las causas o medidas planteadas".*

[1] Las palabras en negrita pertenecen al propio escrito presentado.

En fecha 1 de octubre de 2026 se celebró el encuentro al que habían sido convocadas las partes, en la que la Empresa se ratificó en su petición de inaplicación y rebatió el escrito del Comité de Empresa; la parte social, tal y como había anunciado, no acudió al encuentro.

Tercero. - Sobre las circunstancias económicas de la empresa

Consta en el expediente la siguiente documentación económica, que se da por enteramente reproducida:

1. Cuentas anuales, informe de gestión e informe de auditoría de correspondientes al ejercicio 2023.

2. Cuentas anuales consolidadas, informe de gestión consolidado e informe de auditoría de y sus sociedades dependientes correspondientes al ejercicio 2023.

3. Cuentas anuales, informe de gestión e informe de auditoría de correspondientes al ejercicio 2024.

4. Cuentas anuales consolidadas, informe de gestión consolidado e informe de auditoría de y sus sociedades dependientes correspondientes al ejercicio 2024.

5. Cuentas anuales, informe de gestión e informe de auditoría de correspondientes al ejercicio 2025.

6. Cuentas anuales consolidadas, informe de gestión consolidado e informe de auditoría de y sus sociedades dependientes correspondientes al ejercicio 2025.

7. Cuenta de pérdidas y ganancias provisional, a mayo de 2026 de

8. Cuenta consolidada de pérdidas y ganancias provisional, a mayo de 2026 de y sus sociedades dependientes

MOTIVACIÓN

Primero. - Sobre la competencia del Árbitro, el procedimiento y el objeto del Laudo.

1.- Vaya por delante que este Árbitro se enfrenta a una primera gran dificultad a la hora de dilucidar el cumplimiento de los requisitos formales del procedimiento de

inaplicación de condiciones iniciado, dada la particular posición que la parte social (en sentido amplio) ha adoptado en el presente supuesto.

Y es que, desde la admisión a trámite por el ORPRICCE de la solicitud instada por la Empresa, no han faltado alegaciones, afirmaciones o protestas por el mero hecho de que este procedimiento se haya incoado: primeramente, fue el sindicato ELA en su escrito de 18 de septiembre[2]; posteriormente D. miembro del Comité de Empresa de , en su correo electrónico de fecha 24 de septiembre y ante la convocatoria de encuentro para la designación de árbitro; y, finalmente, el propio Comité de Empresa en su escrito de 30 de septiembre.

2.- Siendo ésta la situación, la primera gran duda es hasta qué punto este Árbitro tiene atribuidas facultades para analizar, no ya los aspectos formales del procedimiento de inaplicación, sino el mero hecho de que la solicitud que abre la última etapa de dicho procedimiento, la etapa decisoria podríamos llamarla, pueda adolecer de algún tipo de "vicio" que invalide, de algún modo, el procedimiento en su totalidad.

La duda es legítima porque el Decreto 471/2013, de 30 de diciembre, (*de creación y regulación del Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios*) establece, en su artículo 13, apartado 2, lo siguiente: "*El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas...*" Y, posteriormente, en los apartados 3 y 4 del mismo artículo, se dice: "*3. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo. 4. Cuando aprecie la concurrencia de las causas, la o el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre las y los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, la o el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo".*

Es decir, el enjuiciamiento de este tipo de cuestiones previas, procedimentales, puede resultar relativamente polémica, en tanto en cuanto las fuentes normativas que habilitan al ORPRICCE, o al árbitro designado en su seno, para la resolución de las discrepancias resultantes de una pretensión de inaplicación de Convenio Colectivo (Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre; Decreto del Gobierno

[2] Debe subrayarse que dicho escrito lo presenta D. como "*responsable de negociación colectiva del sindicato ELA y en calidad de miembro titular de este sindicato en el ORPRICCE*".

Vasco 471/2013, de 30 de diciembre), no facultan expresamente a que se analicen los aspectos formales del procedimiento de inaplicación, tanto los referidos al período de consultas regulado en los artículos 82,3 y 41,4 del Estatuto de los Trabajadores, como los que puedan derivar de otras fuentes normativas, como un Convenio Colectivo.

De hecho, una mera lectura del artículo 13 del Decreto, y del artículo 24 del Real Decreto, ambos ya mencionados, podrían dar a entender que el ámbito de actuación del órgano resolutorio de la discrepancia debiera limitarse a una mera comprobación de la aportación documental allí requerida, esto es, a un mero "chequeo" formal, de tal modo que el contenido del período de consultas habido entre las partes, de sus planteamientos o de su actitud negociadora o cualquier otra consideración formal pudiera quedar al margen de la decisión del órgano.

Pues bien, realmente y a juicio de este Árbitro, tal no puede ser el papel que la normativa confiere al ORPRICCE o a los árbitros designados al efecto.

Y no lo puede ser porque, primeramente, este órgano "*conocerá de las solicitudes de intervención para la resolución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo de los contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores,* ***siempre que concurran las condiciones señaladas en dicho artículo...***"(artículo 3 del Decreto; artículo 16 del Real Decreto).

Y, de otro lado, porque la propia jurisprudencia, criticando esa suerte de "*vacío legal importante*", ha amparado que estos órganos resolutorios puedan examinar las condiciones legalmente exigidas para la inaplicación, todas ellas (sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 19 de junio de 2013, e, indirectamente, sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de julio de 2015, que resuelve el recurso contra aquélla).

De hecho, el "*control jurisdiccional pleno*" que ha avalado el Tribunal Constitucional como regla de garantía del derecho a la negociación colectiva en este tipo de procedimientos de inaplicación (sentencias 119/2014 y 8/2015), y que ha asumido como propio la jurisdicción ordinaria (entre otras muchas, sentencia de la Audiencia Nacional de 11 de febrero de 2014, o sentencias del Tribunal Supremo, de fechas 15 y 23 de septiembre de 2015), aporta un serio argumento de "*economía procesal o procedimental*" en pro del control por estos órganos de tales "*formalidades*".

Y es que, de no ser posible este control en el seno de un órgano de resolución de conflictos, o de un arbitraje designado al efecto, sería posible determinar la existencia de causas y, con ella, la inaplicación de condiciones en un supuesto de flagrante incumplimiento del periodo de consultas, en tanto en cuanto no se dictase

la correspondiente resolución judicial que, ésta sí, determinase los efectos de tal incumplimiento, generándose con ello eventuales perjuicios de compleja reparación.

En su consecuencia y con los límites que luego se dirán, este Árbitro debiera analizar con carácter previo si las formalidades del procedimiento de inaplicación, en sentido amplio, han podido vulnerarse hasta el punto de comprometer la viabilidad de la solicitud formulada o, incluso, del procedimiento arbitral en sí.

3.- Sentado lo anterior, sin embargo, el problema está lejos de poder resolverse fácilmente. Porque aun asumiendo la capacidad de este Laudo para analizar el procedimiento seguido, la particular posición de la parte social en el mismo no hace sino dificultar ese análisis. Me explico.

Como se sabe, la normativa sobre el ámbito de actuación de los arbitrajes laborales es sumamente parca, y la limitadísima aplicación subsidiaria de la Ley 60/2003, de Arbitraje, tampoco facilita la resolución del problema procesal que supone que este Árbitro deba estar sometido a los concretos términos en los que se plantea la controversia.

Como se puede observar someramente de lo expuesto hasta el momento, la parte social (en sentido amplio) ha sostenido:

- La falta de *legitimación activa* de la empresa para iniciar el procedimiento.
- La eventual falta de capacidad del ORPRICCE para designar o decidir que la controversia se resuelva mediante arbitraje.
- Y la falta de *competencia* de este Árbitro para solventar la discrepancia.
- Todo ello, mediante una suerte de "*no participación*" (no hacerse parte) en el procedimiento arbitral abierto.
- Y, a su vez, todo ello sobre la base de lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio Colectivo de , cuando señala "*Si persistiese el desacuerdo, el acceso al arbitraje, o al procedimiento previsto en el mismo artículo a través del ORPRICCE, u órgano que le sustituya en el ámbito de la comunidad autónoma, sólo será posible por el* mutuo acuerdo de las partes".

Pues bien, sobre el ámbito del debate procedimental que debe resolver este Laudo, debe tenerse en cuenta que, tanto el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores (al que remite el artículo 82,3 del mismo cuerpo legal[3]), como el artículo 65,4 de la Ley

[3] "*Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91*"

Reguladora de la Jurisdicción Social (dada la parquedad de los motivos de impugnación que señala el artículo 161,1 de la misma ley jurisdiccional[4]), centran su posible impugnación en dos motivos:

- *"que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto"* (o, "*vicio esencial de procedimiento*");

- *"que el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión".*

Y ese es el marco, estricto y no otro, por el que debiera resolverse la cuestión procedimental que, de la manera expuesta, plantea la parte social.

4. Pues bien, teniendo en cuenta estas dos premisas recién expuestas, debemos iniciar el análisis lamentando cierta falta de precisión a la hora de formular el supuesto problema procedimental que achaca la parte social.

Inicialmente[5], la parte social cuestiona la "*legitimación activa*" de la Empresa para iniciar el procedimiento ante el ORPRICCE, pero, en verdad, con la mera lectura del artículo 9 del Decreto 471/2013 y del artículo 18 del Real Decreto 1362/2012, al que aquél se remite, si algo precisamente no puede ponerse en duda es la *legitimidad de la empresa*. Podría, en su caso y eventualmente, haberse denunciado la falta de capacidad procedimental[6] de la Empresa o la falta de alguna suerte de requisito formal previo a la formulación de la discrepancia[7], pero en ningún caso resultaría admisible la falta de *legitimidad.*

Las normas reglamentarias expuestas son claras al respecto, dado que, según las mismas, "*estarán legitimados*" para iniciar estos procedimientos *"las empresas y los representantes legales de los trabajadores*", planteándose siempre a continuación que "*el procedimiento de iniciará mediante solicitud de parte*".

Si a ello se añade que tales normas reglamentarias son, sencillamente, aplicación directa de la inequívoca dicción del artículo 82,3 del Estatuto ("*Cuando el periodo de*

---

[4] Que se centra en la *ilegalidad* o en la *lesión grave del interés de terceros.*

[5] Vaya por delante que entendemos que la oposición presentada por el sindicato ELA debiera, en su caso, ser analizada y resuelta jurídicamente mediante el correspondiente procedimiento judicial de impugnación de la resolución del ORPRICCE, porque muy costosamente puede interpretarse como motivo de oposición correctamente formulado en este procedimiento arbitral.
No obstante, dada la extraña posición de la representación de las personas trabajadoras en este procedimiento y dado que el argumento subyacente al escrito es el mismo que sostendrá posteriormente el Comité de Empresa, consideramos conveniente hacer una referencia al mismo, a fin de no perjudicar las eventuales expectativas de dicha representación.

[6] Es decir, aludiendo a la distinción clásica entre legitimidad y capacidad procesal.

[7] Defendiendo, por ejemplo, que el acuerdo previo era un requisito formal y procedimental previo a la solicitud.

consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes *podrá someter la solución de la misma...*"), no cabe duda de que la *legitimidad activa* de la Empresa, precisamente, no es posible que sea puesta en cuestión.

Posteriormente, y aun cuando costosamente puede entenderse como la alegación de una de las *partes del procedimiento* (porque es la opinión de un miembro del Comité de Empresa, no de todo él), concurre quien cuestiona, no la *legitimidad* de la Empresa, sino la legitimidad (la "*capacidad legítima*", concretamente) del ORPRICCE para derivar el sometimiento de la cuestión a un *arbitro externo.*

La alegación, a entender de este Árbitro, es insostenible: la actuación del ORPRICCE (su "*capacidad legítima*") deriva del Decreto 471/2013, su ámbito de actuación está expresamente regulado en el artículo 3 del mismo, y la resolución directa o la derivación a arbitraje se dispone en el apartado 3 del artículo 9 de dicha norma.

Y por si ello no fuera suficiente, la alternativa decisoria entre el propio órgano o un árbitro está expresamente regulada en el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores: "*La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad...*"

En su consecuencia, la capacidad o la legitimidad del ORPRICCE, bien para decidir directamente o bien para designar un arbitraje está soportada legal y reglamentariamente, por lo que difícilmente puede cuestionarse.

Finalmente, el Comité de Empresa, en su escrito de 30 de septiembre de 2026, no cuestiona la *legitimidad* de la Empresa o del ORPRICCE, sino que lo que cuestiona es la "*competencia del árbitro*" para resolver la discrepancia sobre la inaplicación que plantea

A entender de este Árbitro y dicho con el mayor de los respetos, nuevamente se cuestiona aquello que, precisamente, no parece ser posible ser puesto en cuestión: junto con el ORPRICCE y el posterior control jurisdiccional no existe procedimentalmente otro órgano "*competente*" distinto de este arbitraje. Este arbitraje, incluso, sería el competente para estimar cualquier defecto procedimental o de capacidad "procesal" de la Empresa a la hora de iniciarlo, que es lo que subyace a este conjunto de alegaciones.

Y esta competencia, otra vez, no deriva sino de la ley (del artículo 82,3 del Estatuto cuyos extractos no vamos a reiterar) y del Decreto 471/2013, o del Real Decreto 1362/2012 al que aquél se remite.

Por lo tanto, debemos desestimar las concretas excepciones procedimentales, referentes a la legitimidad o a la competencia, que durante este proceso se han ido oponiendo por la parte social.

5. En todo caso, y más allá de ceñirnos al marco estricto de lo alegado por la parte social, la idea que subyace tras este tipo de excepciones procedimentales es una: que el Convenio Colectivo de la empresa en su artículo 19, contiene una regulación específica en materia de inaplicación, en el sentido de impedir a la empresa acudir al ORPRICCE si no media acuerdo entre la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Sobre esa base, y en tanto en cuanto no existiría un problema de legitimidad, parece defenderse una suerte de falta de capacidad procedimental de para iniciar la resolución de la discrepancia ante el ORPRICCE porque, a la manifestación de voluntad de la Empresa le faltaría la anuencia de la parte social.

Sin embargo, a entender de este Árbitro, dicha argumentación no puede ser asumida, al menos por dos razones.

En primer lugar y tal y como ya advirtió la representación de la Empresa en el encuentro celebrado el pasado 1 de octubre, resulta verdaderamente llamativa la constante alusión de la parte social al incumplimiento del Convenio Colectivo de cuando el Convenio Colectivo que se quiere inaplicar es el sectorial provincial de la Industria Siderometalúrgica.

Tan es así, que el procedimiento al que siempre se alude por la parte social, ese que se dice vulnerado y que se regularía en el artículo 19 del Convenio de empresa, se aplica al "*proceso para la inaplicación temporal de* contenidos del presente convenio colectivo", es decir, de contenidos del Convenio de

Por lo tanto, dado que las condiciones que se pretenden inaplicar no son las *contenidas* en el Convenio Colectivo de , costosamente podría entenderse vulnerado el procedimiento previsto en dicho Convenio para ese tipo de inaplicaciones.

A su vez, el procedimiento de inaplicación seguido por la Empresa siempre ha seguido los requisitos fijados por el Convenio sectorial provincial, incluidas las comunicaciones a su Comisión Paritaria y, a tal efecto, es tan llamativa la alegación de la parte social, y su reiteración, que, de ser aplicable el artículo 19 del Convenio Colectivo de , que no lo es, sería mucho más patente el incumplimiento procedimental de no haber sometido la discrepancia a la comisión mixta de dicho Convenio que el defecto procedimental que se pretende.

Sólo por eso y dado el carácter *rogado* del objeto del arbitraje, debieran ser desestimadas íntegramente tales alegaciones.

Sin embargo y, en segundo lugar, dado que el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa contiene una regulación similar[8], no parece ocioso hacer una somera referencia sobre la posibilidad legal de tales regulaciones, en tanto en cuanto en ambas (la del Convenio de empresa y la del Convenio sectorial provincial) se requiere acuerdo de las dos partes discrepantes para que la empresa acudir al ORPRICCE.

Pues bien, a entender de este Árbitro, tal requisito (sobre la capacidad procedimental de la empresa o sobre el procedimiento para iniciar la solicitud al ORPRICCE) es sumamente dudoso que encaje en las previsiones legales y normativas existentes en la actualidad.

De un lado, en ambos Convenios se crea un desequilibrio en la posición de las partes legalmente cuestionable porque, mientras en aquellos procesos de inaplicación de condiciones que puedan plantear la o las empresas[9], la discrepancia al final del proceso de negociación "ordinario" (período de consultas, comisión paritaria del Convenio, procedimientos colectivos ordinarios de resolución de conflictos) quedaría irresuelta por bloqueo de la parte social, en aquellos procesos iniciados por ésta la eventual discrepancia podría resolverse efectivamente mediante el acceso al ORPRICCE.

A tal efecto, el énfasis legal en la capacidad de las *dos* partes para acudir a los órganos de resolución de discrepancias ("*cualquiera de las partes*", señala el artículo 82,3 del Estatuto), traducido reglamentariamente en la legitimidad de ambas para acudir al ORPRICCE, tal y como se ha señalado anteriormente, provoca que las regulaciones convencionales a las que aludimos puedan adolecer, en ese desequilibrio que priva a una parte de la capacidad de resolver una discrepancia en materia de inaplicación de condiciones, de un eventual vicio de ilegalidad.

Pero es que, además, y de otro lado, dado que en aquellos procesos de inaplicación que planteen la o las empresas se requeriría acuerdo de la parte social para acudir al ORPRICCE, es decir, acuerdo con aquella parte que se ha opuesto total o parcialmente a la inaplicación pretendida, parece bastante evidente que la

---

[8] No igual, eso sí; apartado 4 de la Disposición Adicional Segunda: "*4. Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos - ORPRICCE, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras*".

[9] La inmensa mayoría, pero no es legalmente imposible, teniendo en cuenta el artículo 82,3 del Estatuto y las normas reglamentarias a las que nos venimos refiriendo, un proceso de inaplicación iniciado por la parte social.

regulación convencional no trata de resolver la discrepancia habida entre las partes, sino mantenerla o, mejor, dejarla irresuelta[10].

Y tal finalidad, en verdad, no sólo se compadece mal con la regulación del artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores[11], sino, sobre todo, puede colisionar frontalmente con el contenido mínimo que el artículo 85,3, c) del mismo Estatuto exige a los Convenios Colectivos. "*(...) los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: (...) c) Procedimientos para solventar* de manera efectiva *las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo*".

Téngase en cuenta, al respecto y como dice la sentencia de la Audiencia Nacional 15/2013, que el mecanismo de resolución de discrepancias del que hablamos "*se activa a iniciativa de cualquiera de las partes,* aunque la otra se oponga a dicha sumisión, *porque así lo dispone e art.82.3 ET*"; y el propio Tribunal Supremo, en la sentencia 350/2016 y en un supuesto relativamente análogo al presente[12], hace quebrar la regulación convencional por el carácter imperativo y no dispositivo de la regulación procedimental prevista en el artículo 82,3 del Estatuto.

En tal contexto, el cuadro normativo legal actualmente vigente encaja de manera muy costosa con una regulación convencional como la que aquí se analiza.

En su consecuencia, el "vicio original" que está fundamentando (con mejor o peor fortuna) las concretas excepciones procedimentales que opone la parte social a este proceso, esto es, la falta de acuerdo entre las partes para someter la discrepancia al ORPRICCE, se compadece mal con el procedimiento legal tasado por el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores y con el deber legal de establecer

---

[10] Cierto es que, formalmente, la posibilidad de que el parte social dé su visto bueno a acudir al ORPRICCE parecería no colisionar con la literalidad de la norma legal, pero, en la práctica, es muy difícil imaginar qué razones o qué aliciente puede tener la parte social discrepante con una medida que no ha solicitado, para dar su visto bueno a que un órgano tercero resuelva tal discrepancia, en vez de bloquearla y dejarla irresuelta.

[11] "*Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo (...), 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 en los demás casos*".

[12] En el supuesto enjuiciado, era la empresa la que impugnaba un acuerdo de la comisión paritaria del Convenio, que desestimaba la inaplicación que aquélla pretendida, aludiendo a que el Convenio exigía, para acudir a la comisión paritaria, acuerdo de ambas partes. El Tribunal Supremo, entiende que la regulación del artículo 82,3 del Estatuto es específica sobre la general de acceso a la comisión paritaria.

procedimientos que resuelvan *de manera efectiva* las discrepancias, según dispone el artículo 85,3 del mismo cuerpo normativo.

Téngase en cuenta que la finalidad que persigue este cuerpo legal al que deben someterse los Convenios Colectivos (se esté o no de acuerdo con dicha finalidad) es, siguiendo la estela doctrinal de las sentencias del Tribunal Constitucional 119/2014 y 8/2015, la que sintetiza la siguiente afirmación de la sentencia de la Audiencia Nacional 15/2013: "*Dicha medida* (acudir al órgano de resolución de discrepancias, aunque se oponga la otra parte) *se justifica legalmente por la necesidad de resolver eficazmente la gestión del desacuerdo en las medidas de flexibilidad interna, con la finalidad de evitar la activación de medidas extintivas, cuyas fronteras aplicativas son extremadamente leves en relación con las medidas de flexibilidad interna. Se trata, por consiguiente, de un bien jurídico nada despreciable, puesto que su recta y cabal instrumentación permitirá eludir medidas de flexibilidad externa en situaciones de crisis y reducir el desempleo*"

6. Sentadas las anteriores consideraciones, entendiendo este Árbitro que no concurren ninguno de los problemas procedimentales expuestos por la parte social, debieran, pues, analizarse la concurrencia de las causas alegadas por la empresa para solicitar la inaplicación del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa, así como su objeto.

No obstante, antes de proceder a dicho análisis, debe realizarse una precisión que parece relevante respecto del *objeto* del arbitraje o, mejor dicho, sobre la concreta inaplicación que plantea la Empresa.

Y es que, en diversas actas y reuniones, la representación de la Empresa ha venido a afirmar que pretende inaplicar las "*condiciones salariales*" del Convenio (acta de 14 de septiembre o solicitud de conciliación / mediación de 5 de agosto, por ejemplo) o la "*regulación salarial*" del Convenio (acta de inicio de período de consultas, de fecha 30 de junio de 2026 o acta del encuentro celebrado el pasado 1 de octubre).

Por el contrario y de manera más precisa, tanto en la solicitud de convocatoria de inicio del período de consultas (30 de junio de 2026), como, sobre todo, en la solicitud de intervención del ORPRICCE, de fecha 3 de agosto de 2026), la Empresa lo que instaba era la inaplicación durante los años 2025 y 2026 de los incrementos salariales establecidos en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa sobre los salarios reales (las propias actas de debate entre las partes que constan en el expediente, el Informe justificativo presentado en su día, así como el acta de la comisión paritaria del Convenio sectorial provincial, también evidencian que el preciso objeto de la inaplicación eran dichos incrementos retributivos).

En su consecuencia, siendo que en la solicitud al ORPRICCE la Empresa pretendía inaplicar los *incrementos salariales* ya aludidos, siendo que la *cuantía salarial* es objeto legalmente previsto de posible inaplicación, el objeto de este Laudo es determinar, primeramente, la concurrencia o no de causas económicas para dicha inaplicación y, de concurrir dichas causas, el ámbito concreto de inaplicación de condiciones.

Segundo. – Sobre la concurrencia, o no, de las causas económicas alegadas para la inaplicación de condiciones.

1. En primer lugar, debe volver a insistirse en que la particular posición de la representación legal de las personas trabajadoras en este procedimiento ha impedido la existencia de contradicción respecto de las causas alegadas por la empresa.

Es verdad que consta entre la documentación aportada (actas del período de consultas o el acta del encuentro de conciliación de 14 de septiembre) la posición de la parte social, pero siempre como mera negativa a admitir la inaplicación de condiciones del Convenio, sin que en ningún momento le conste a este Árbitro que haya existido debate o contradicción alguna sobre la situación económica de la Empresa.

2. Con independencia de esa "no oposición" a las causas alegadas, que ya resulta suficientemente significativa, lo cierto es que la Empresa ha aportado las cuentas anuales de los ejercicios 2023, 2024 y 2025, tanto de como las consolidadas de su grupo mercantil, y el escenario económico que dicha documentación evidencia es sumamente grave:

- Descensos de ventas de 15% desde el año 2023.
- Pérdidas acumuladas en cuatro años (2022 a 2025) de más de 11.500.000 de euros en , y de casi 12.000.000 de euros en el consolidado.
- Pérdidas, a mayo de 2026, de 191.000 euros en el consolidado, y de 270.000 euros en

Partiendo de la dicción del artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores sobre las causas económicas que pueden justificar una inaplicación de condiciones de trabajo ("*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 partiendo del escenario económico descrito y justificado por la Empresa, sin que, respecto del mismo, haya oposición alguna por

parte de la representación legal de las personas trabajadoras, no podemos sino concluir que existen y concurren en el presente supuesto causas económicas que justifiquen una inaplicación de condiciones de trabajo.

Tercero. - Sobre la inaplicación de condiciones de trabajo

Establece el apartado 4 del artículo13 del Decreto 471/2013 que *"Cuando aprecie la concurrencia de las causas, la o el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre las y los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, la o el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo".*

Esta dicción, equivalente a la prevista en el artículo 24,4 del Real Decreto 1362/2012, ha llevado a los tribunales a entender que, mientras en el análisis de las causas alegadas por el solicitante, la naturaleza del arbitraje era *jurídica*, respecto de la concreta inaplicación y, con ello, la ponderación de la medida en términos de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, la decisión "*era más identificable con el laudo de equidad*" (sentencia de la Audiencia Nacional 15/2013).

Sin embargo, siendo ello así y pese a que la competencia de este Árbitro sigue siendo formalmente muy limitada, razones de pura economía procesal y de seguridad jurídica, impulsan a tener que analizar una cuestión francamente decisiva respecto de la inaplicación que se pretende en este caso, cuestión de índole eminentemente jurídica y que, como se vera, aboca al fracaso dicha pretensión.

Y es que, mediante este procedimiento, se está queriendo inaplicar una serie de condiciones, los incrementos retributivos de los años 2025 y 2026 establecidos en el Convenio sectorial provincial, que, de cara a están fijados, no ya en dicha norma convencional, sino en una sentencia judicial firme.

Como se ha señalado en el capítulo de Hechos Considerados Probados, en fecha 6 de julio de 2026 se dictó sentencia, ya firme, en la que se establecía que "*debo condenar y condeno a la empresa demandada . a aplicar a toda la plantilla el incremento salarial del 2,38% sobre el salario real para el año 2025 y del 2,47% sobre el salario real para el año 2026, procediendo al abono de las diferencias salariales correspondientes a dichos incrementos,*".

Cierto es que, según consta en el expediente, el inicio del período de consultas sobre la inaplicación de condiciones se comunicó con anterioridad a dicha sentencia (el 30

de junio de 2026), pero a su finalización, el 23 de julio, la sentencia estaba dictada y, casi con total seguridad, ya era firme.

Y cierto es que, según la particular posición de la parte social, ninguna concreta oposición ha presentado ésta a la inaplicación de condiciones por el motivo que estamos indicando; se dijo, sí, en el procedimiento de conciliación previo a este arbitraje, pero, como se ve, nada se ha opuesto ahora.

No obstante, dispone el artículo 118 de la Constitución que "*Es obligado cumplir las sentencias y demás resoluciones firmes de los Jueces y Tribunales*", mientras que el artículo 18 de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala, en su apartado 1, que "*Las resoluciones judiciales solo podrán dejarse sin efecto en virtud de los recursos previstos en las leyes*" y, en su apartado 2, que "*Las sentencias se ejecutarán en sus propios términos*"; por último, el artículo 267,1 de esta misma Ley Orgánica señala que "*Los tribunales no podrán variar las resoluciones que pronuncien después de firmadas*".

Debe decirse que aquella sentencia se dictaba en el seno de un conflicto colectivo sobre interpretación y aplicación de una norma, y que este procedimiento que ahora nos ocupa versa sobre la inaplicación de la misma norma, pero sobre la base de un título jurídico diferenciado.

Sin embargo, por la mera aplicación del principio de seguridad jurídica, además de por la invariabilidad y ejecutividad de las sentencias ya comentada, el presente Laudo (y la eventual posterior sentencia judicial que resolviese su impugnación), en caso de estimar la inaplicación de los incrementos retributivos de los años 2025 y 2026, *de facto* estaría dejando sin efecto una resolución judicial, bien en su totalidad o bien parcialmente, algo que, como vemos, no es posible constitucional y legalmente.

De tal manera que, aun en un procedimiento con otro objeto, aquella sentencia juega a modo de *cosa juzgada material*, sin que este Árbitro, aun concurriendo las causas económicas para la inaplicación de condiciones, pueda dictar una resolución que condicione, modifique o deje sin efecto la declaración de condena establecida por aquélla. Y ello pese a que la parte social nada ha objetado en este sentido en el seno del procedimiento; entendiendo que nos hallamos ante una suerte de cuestión de mero "*orden público procesal*", este Laudo debe apreciar *"de oficio"* la presente objeción jurídica a la solicitud formulada por la Empresa.

En su consecuencia y por lo señalado, debe desestimarse íntegramente la solicitud de inaplicación de condiciones formulada por ' Por todo lo cual, se dicta **LAUDO** con la siguiente

PARTE DISPOSITIVA

Se desestima la solicitud presentada por la empresa de inaplicar el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2023-206 (B.O.G nº 110, de 8 de junio de 2023) en materia de incrementos salariales.

Y, para que conste, firma el presente Laudo, en el lugar y fecha indicados, indicando el carácter vinculante e inmediatamente ejecutivo del mismo, siendo recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

D.