

16283

En Barcelona, a 29 de gener de 2015, \_\_\_\_\_, professora titular de Dret \_\_\_\_\_ i de la Seguretat Social de \_\_\_\_\_ la Universitat \_\_\_\_\_, designada àrbitre per la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya en la seva reunió de 23 de desembre de 2014, de conformitat amb el que disposa l'article 82.3 de l'Estatut de Treballadors i en els articles 11.3 i 14.5 del Decret 245/2013, de 5 de novembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, per la resolució de les discrepàncies sorgides per falta d'acord en el procediment d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu de treball de \_\_\_\_\_ dicta el següent laude arbitral:

### ANTECEDENTS

**Primer.-** Segons el que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, a data 30 de setembre de 2014, la Cambra va comunicar al Comitè d'Empresa l'inici del període de consultes sobre el procediment d'inaplicació de les condicions establertes al conveni col·lectiu d'aplicació a l'entitat.

**Segon.-** En el marc del període de consultes, ambdues parts s'han reunit durant els dies 9, 14, 16, 20, 22, 27 i 20 d'octubre de 2014 i 10 de novembre de 2014. En aquestes reunions s'ha discutit sobre les causes que justifiquen les mesures que \_\_\_\_\_ pretén adoptar.

**Tercer.-** El període de consultes del procediment d'inaplicació de les condicions establertes al conveni col·lectiu d'aplicació va finalitzar sense acord a data de 10 de novembre de 2014.

**Quart.-** Per sol·licitud del Comitè d'Empresa i a l'empara del que estableix l'article 82.3 ET es va sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni que es va reunir el dia 18 de novembre de 2014, sense que la mateixa arribés a un acord.

**Cinquè.-** A l'empara del que estableix l'article 29 del Conveni Col·lectiu de \_\_\_\_\_ que contempla la submissió expressa als procediments de mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya per la resolució de conflictes

laborals d'indole col·lectiva que puguin sorgir- es va sol·licitar al Tribunal Laboral de Catalunya que iniciés el procediment de mediació a l'empara del que preveu l'apartat 11 del Títol II de l'Acord Interprofessional de Catalunya de data 3 de novembre de 2011.

**Sisè.-** Havent estat presentada sol·licitud de mediació per a conèixer de l'expedient número PMB 714/2014, registrada el 25 de novembre de 2014 i celebrada una primera reunió l'1 de desembre de 2014, es celebra una altra reunió el 9 de desembre de 2014.

**Setè.-** Per part de la Comissió de Mediació, constatat que no és possible assolir un acord definitiu i satisfactori, i atenent a allò que disposa l'article 16.7 del Reglament de Funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya, procedeix a plantejar la següent proposta medidora: "Sotmetre a Arbitratge de Dret i Equitat el procediment d'inaplicació de condicions establertes en el Conveni Col·lectiu d'aplicació (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, determinant en dret si es donen les causes justificatives per aplicar el procés d'inaplicació, i, en el seu cas, determinar en equitat l'aplicació de les mesures concretes, nivell d'intensitat i temporalitat de les mateixes".

**Vuitè.-** Amb data 15 de desembre de 2014, el Tribunal Laboral de Catalunya dicta diligència per deixar constància que, havent rebut sengles documents signats per la Direcció de RRHH i el Comitè d'Empresa de \_\_\_\_\_, respectivament, i donat que de la lectura dels mateixos se'n deriva plena unanimitat envers la no acceptació de la proposta medidora plantejada per la Comissió de Mediació en Acta de data 9 de desembre de 2014, el procediment de Mediació amb número de referència PMB 714/2014-Ca \_\_\_\_\_ es dona per finalitzat amb el resultat de SENSE ACORD.

**Novè.-** En data d'entrada a registre de 17 de desembre de 2014, núm. 0278E/67190/2014, el senyor \_\_\_\_\_, en qualitat de Director Gerent de \_\_\_\_\_, presenta davant del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, una sol·licitud per a la solució de discrepàncies sorgides per falta d'acord en el procediment d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu de treball de \_\_\_\_\_ (codi de conveni núm. \_\_\_\_\_).

**Desè-** El 19 de desembre, d'acord amb el que es preveu a l'article 14.2 i 3 del Decret 245/2013, de 5 de novembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius, es dóna per iniciat el procediment i es trasllada la còpia de la sol·licitud a l'altra part de la controversia perquè, en el termini de cinc dies hàbils des de la notificació, efectuïn les al·legacions que considerin procedents.

**Onzè-** La Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya en la seva reunió de 23 de desembre de 2014, de conformitat amb el que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors i en els articles 11.3 i 14.5 del Decret 245/2013, de 5 de novembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals anomena àrbitre a qui signa aquest laude.

**Dotzè-** El 30 de desembre de 2010, té entrada a la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, l'escrit d'al·legacions del Comitè d'Empresa de \_\_\_\_\_, segons el que disposa l'article 14.3 del Decret 245/2013, de 5 de novembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

**Tretzè-** A l'empar del que disposa l'article 19.3 del Decret 245/2013, de 5 de novembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, aquest àrbitre va requerir la compareixença de les parts de l'expedient 4/2014 el dimecres 21 de gener de 2015 a les 12.30 hs, a la seu del Consell de Relacions Laborals al Scarrer Sepúlveda de Barcelona.

A aquesta compareixença van acudir, per part de la representació de el Sr. \_\_\_\_\_ i la Sra. \_\_\_\_\_ assistits i assessorats pel lletrat \_\_\_\_\_.  
Per part de la representació dels treballadors van acudir:

assistits i assessorats per l'advocada.

## FONAMENTS DE DRET

**Primer.-** En el marc de les previsions contingudes a l'article 82.3 de l'Estatut deis Treballadors (en endavant, ET), va portar a terme un procediment d'inaplicació de les condicions de treball salarials previstes al seu conveni col·lectiu. Segons aquest precepte, les mesures han de venir justificades per la concurrència de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que donen lloc a la inaplicació de les condicions de treball previstes al conveni col·lectiu i seguint el procediment establert en aquest article. En aquest context normatiu, al·lega causes econòmiques, a les quals es refereix en l'apartat Quart del seu escrit (*Situació econòmica de* ), on assenyala el següent:

"Així, la situació actual de és de gran incertesa des que a la fi de l'any 2010 suprimís la seva font principal d'ingressos.

En aquest sentit, el finançament de provenia històricament del que suposava més del 80% dels seus ingressos".

Més concretament, a l'escrit presentat a la Comissió de Convenis Col·lectius de "1 Consell de Relacions Laborals el 17 de desembre de 2014, al·lega -en relació als dos últims exercicis tancats, que "l'Entitat va patir uns resultats negatius acumulats de 8.044.316 euros, el que suposa un 46,32% del total d'ingressos acumulats en els últims dos anys tancats". Així, el resultat de l'exercici per l'any 2012 va ser un resultat negatiu de -3.171.650 euros i el de 2013 d'un resultat negatiu de -4.872.666 euros. Pel que respecta a 2014, amb els comptes provisionals tancats a data d'octubre de 2014, el dèficit pressupostari net d'indemnitzacions ascendeix a 3,8 milions d'euros.

**Segon.-** En relació a la determinació de les concretes mesures d'inaplicació salarial, , amb data 17 de desembre de 2014, sol·licita a la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals que s'apliquin les següents:

"A) Reduir un 10% l'import dels conceptes econòmics previstos en el conveni col·lectiu que es relacionen a continuació inclosa la línia de descompte anomenada "descompte conveni actual" que preveu el paràgraf 4 de l'article 18 del conveni col·lectiu.

- 1.- Sou base (article 17.2)
- 2.- Complement de lloc de Treball (article 17.2)
- 3.- Complement d'antiguitat (article 17.2)
- 4.- El complement personal Diferències per la nova estructura salarial recollides al primer conveni (article 17.3)
- 5.- Els complements Específics en Funció del Treball (article 17.3)
- 6.- Pagues extraordinàries de Juny i Nadal (article 17.4) com a conseqüència de la reducció dels conceptes anteriors.

B) Paralitzar la meritació de triennis de tal manera que no es reportin nous triennis durant la vigència de la present inaplicació del conveni.

C) Reduir l'import del "Tiquet restaurant" (art. 26.6) a 6,5 euros per dia".

Amb aquest conjunt de mesures es pretén l'estalvi de 635.000 euros/any.

*RA*  
C) "....."

**Tercer.-** La concurrència de les causes econòmiques previstes a l'article 82.3 exigeix -en la interpretació jurisprudencial del Tribunal Suprem- la necessària aplicació del judici de raonabilitat i idoneïtat entre la causa acreditada i la modificació acordada (SSTS de 27 de gener de 2014 -rec. 100/2013- i STS de 26 de març de 2014 -rec. 158/2013). En aquest sentit, la STS de 27 de gener de 2014 s'expressa en els següents termes:

"Razonabilidad que no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella [lo que es privativo de la dirección empresarial, como ya hemos dicho], sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo juicio de idoneidad], excluyendo en todo caso que a través de la degradación de las condiciones de trabajo pueda llegarse -incluso- a lo que se ha llamado «dumping» social, habida cuenta de que si bien toda rebaja salarial implica una mayor competitividad, tampoco puede -sin más y por elemental justicia- ser admisible en cualesquiera términos".

(...)

"La cuestión radica entonces -en el presente caso-, en determinar si la medida en concreto acordada por la empresa se justifica también en términos del juicio de razonable idoneidad que a este Tribunal corresponde, y que por lo mismo ha de rechazar -por contraria a Derecho- la modificación que no ofrezca adecuada racionalidad, tanto por inadecuación a los fines -legales- que se pretenden conseguir, cuanto por inalcanzable [reproche que en concreto hace la parte recurrente], o por patente desproporción entre el objetivo que se persigue y los sacrificios que para los trabajadores comporta."

**Quart.-** La supressió del Recurs Cameral Permanent és un fet que es coneix per part de des de la promulgació del Reial Decret-Ilei 13/2010. Des de llavors, ja ha portat a terme diverses mesures de contenció salarial i un Expedient de Regulació d'Ocupació. Segons les al·legacions del Comitè d'Empresa de 30 de desembre de 2014, "la Direcció de la decideix portar a terme un ERO, motivat per l'eliminació de la quota cameral (RCP) al mes de desembre del 2010".

Efectivament, es pot veure l'afectació sobre els drets socials que les mesures amparades en la supressió del Recurs Cameral Permanent han tingut quan s'analitza la plantilla de l'empresa: es va passar d'una plantilla de 207 persones a l'any 2010 a una plantilla de 108 treballadors en 2014. De la documentació aportada per l'empresa (Compte de pèrdues i guanys comparatiu exercicis 2012 i 2011, segons Informe d'Auditoria referit als Comptes Anuals al 31 de desembre de 2012) s'observa que les despeses de personal de l'any 2011, que ascendien a la quantitat de 12.909.577,64 euros, es van reduir aproximadament a la meitat, concretament a la quantitat de 6.987.583,15 euros.

En definitiva, la supressió d'aquest Recurs Cameral Permanent ja ha estat aportat com a causa per la justificació de la mesura de reducció de plantilla i de disminucions salarials en exercicis anteriors, sense que en el moment present s'aportin causes noves que justifiquin la mesura d'inelicació salarial que es planteja per part de .

**Cinquè.-** En aquest context, la **necessitat de posar en marxa un pla de viabilitat** per part de es mostra com un

element clau. Aquesta necessitat vindria avalada pel propi escrit enviat per part de la Generalitat de Catalunya, com a entitat tutelant de , que va manifestar -a data 11 de novembre de 2014- la seva preocupació sobre la modificació del Pressupost de 2014 i insta a que " compti amb un pla de viabilitat que li permeti assolir al més aviat una situació d'equilibri pressupostari en què no hagi d'aplicar romanents".


A la compareixença de les parts el 21 de gener de 2015, va quedar palès que no hi ha un pla de viabilitat elaborat per la mateixa. Per tant, tot i valorant l'esforç de en aconseguir noves fonts d'ingressos que puguin compensar la supressió del i que adequi l'empresa a la realitat econòmica actual, també és cert que, des de finals de 2010 fins a finals de 2014, es podria haver dissenyat un pla integral que permetés a la fer front a la supressió d'aquest recurs més enlla d'una partida -les despeses socials- que ja ha estat ja molt minvada pels ajustaments salarials i de reducció de plantilla portats a terme amb anterioritat, i que no han comportat cap resultat positiu visible per la Entitat. Per tant, mesures com les que es proposen ara han estat del tot ineficaces a l'hora de promoure resultats econòmics positius per , fent recaient els sacrificis sobre els treballadors.

Una mesura d'inaplicació salarial a través del procediment de l'article 82.3 ET ...,\_\_-no constitueix, per sí mateixa, un pla de viabilitat en el sentit que insta la Generalitat de Catalunya en el seu escrit d'11 de novembre de 2014. Així, la necessitat d'adoptar un pla de viabilitat va més enlla del què és -en supòsits d'empreses en crisi- un pla d'acompanyament social, i, amb tot, aquest pla necessitaria de veure's acompanyat necessàriament de mesures econòmiques, financeres, industrials o d'altra índole per preservar o afavorir la posició competitiva de l'empresa en el mercat. Segons la doctrina continguda a la Sentència de l'Audiència Nacional de 15 de juliol de 2014, procediment núm. 119/2014, no és possible arribar a la conclusió de que tanta restricció dels drets econòmics dels treballadors hagi de representar, per sí mateixa, una millora que justifiqui la modificació de les condicions d'aquests, doncs la millora en sí mateixa es convertiria en la causa de la modificació, en el que no és més que un argument circular. En paraules de la sentència citada:

"la justificación opera de manera distinta: hay un hecho objetivo susceptible de alterar el régimen de prestaciones del contrato (una innovación técnica, organizativa o productiva, un cambio de la coyuntura

económica) y a partir de ese cambio (la actualización de la causa) la medida se justifica si se corresponde con ese cambio y si sirve al objetivo de mejorar la posición competitiva de la empresa o a prevenir una evolución negativa".

El canvi de model de gestió que ha vingut imposat per la supressió del Recurs Cameral Permanent a partir del Reial Decret-Llei 13/2010, de 3 de desembre, ha de venir acompanyat d'una planificació més àmplia de mesures orientades, especialment, a l'increment d'ingressos i a la disminució de despeses no exclusivament orientades a les despeses socials dels treballadors. Com exemple i sense anim de exhaustivitat, al Pressupost Ordinari d'Ingressos i de Despeses 2014 aportat com a documentació per \_\_\_\_\_, dins de l'Àmbit Institucional, hi consten una sèrie de despeses a entitats vinculades a que ascendeixen a 265.000 euros, sense que aquestes entitats aportin cap ingrés a \_\_\_\_\_. O, dins de l'Estructura Institucional (en aquest mateix apartat), hi ha determinades partides que comporten una despesa excessiva (517.332 euros) si la comparem amb les ingressos que generen (41.500 euros). Aquestes despeses sovint responen a conceptes pels quals s'ha recorregut a processos d'externalització productiva en altres empreses de serveis, amb l'augment de costos que aixó genera, com és el cas del gabinet de premsa.

 **Sisè.-** \_\_\_\_\_ reconeix que "les mesures d'inaPLICació sol·licitades mai suposaran solucionar definitivament l'actual dèficit pressupostari anual de la Cambra", per la qual cosa la mateixa \_\_\_\_\_ no acredita la relació causal entre la mesura adoptada i els efectes positius que aquesta mesura, per sí mateixa, pugui arribar a tenir en el futur en relació a la contenció del dèficit sense un pla de viabilitat que l'acompanyi. Per tant, no hi ha una connexió entre les mesures d'inaPLICació plantejades per la pròpia Entitat i la solució a la situació als problemes que pugi tenir derivats de la supressió del \_\_\_\_\_.

En definitiva, la mesura d'inaPLICació salarial proposada per l'empresa no gaudeix de la necessària causalitat que imposa l'article 82.3 ET orientada a la finalitat que es persegueix. La causa econòmica al·legada -fonamentada en la supressió del \_\_\_\_\_ - esta esgotada per la utilització en mesures de reducció salarial i d'extinció de la plantilla a aproximadament la meitat dels treballadors que hi havia al 2010 a través del corresponent expedient de regulació d'ocupació.



Seguint la doctrina de la Sentència de l'Audiència Nacional de 28 de gener de 2013, procediment núm. 316/2012, "al iniciarse el període de consultes, no concurría una situació sobrevenida de tal entitat, que justificara una nova volta de tuerca, aunque se incrementaran las pérdidas, puesto que dicha circunstancia no estaba causada por los costes de personal, que se habían reducido significativamente respecto a los años precedentes, contribuyendo decisivamente los trabajadores en la superación de la crisis empresarial".

**Per tant, no concorren causes noves sobrevingudes o diferents de les anteriors** (supressió del Recurs Cameral Permanent) que justifiquin l'aplicació d'una nova reducció salarial.

**Setè.** Per altra banda, no s'ha pogut acreditar per part de l'empresa l'impacte de gènere que pot tenir la implementació d'aquesta mesura. En aquest sentit, l'article 82.3 ET estableix que "el acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa".

Consta els esforços de [redacted] d'assolir un major equilibri de gènere en els llocs de responsabilitat o per portar a terme mesures de flexibilitat horària en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral, però no s'ha valorat l'impacte que mesures com la que es planteja d'inaplicació salarial pugui tenir en relació al principi d'igualtat salarial entre homes i dones, consagrat a l'article 28 de l'Estat dels Treballadors i a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

En base a tot el que s'ha exposat, i segons el que disposa l'article 20.1 del Decret 245/2013, de 5 de novembre, d'organització i funcionament de la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, aquest àrbitre es pronuncia en el sentit de que no es dóna la concurrència de les causes al·legades ni s'ha donat compliment a les obligacions en matèria d'igualtat de gènere per poder procedir a la inaplicació de les condicions salarials previstes al Conveni Col·lectiu de

[redacted] (codi de conveni núm. [redacted]), amb la conseqüència de que no procedirà la inaplicació de les condicions de treball previstes al conveni col·lectiu.

## LAUDE

Procedeix **DESESTIMAR** la sol·licitud presentada per  
a la Comissió Executiva de Convenis  
Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya amb data 17 de  
desembre de 2014.

Es comunica el laude arbitral a la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, dins del termini establert i segons el que disposa l'article 20.3 del Decret 245/2013, de 5 de novembre, d'organització i funcionament de la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

**DE:** Consuelo Chacartegui Jávega, Professora titular de Dret del Treball de la Universitat Pompeu Fabra

**A:** Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

Sra. Angels Pujols.

**Assumpte: Laude arbitral corresponent al procediment 4/2014**

Adjunto el laude arbitral registrat.

Salutacions Cordials,

Consuelo Chacartegui

Barcelona, 29 de gener de 2015

