

Expediente: SNC 37/2022/INAPL03

En Sevilla, a veintiséis de enero de dos mil veintitrés, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en el marco de las previsiones contenidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativas al procedimiento de inaplicación del Convenio Colectivo de la empresa de referencia, ha dictado el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

I. ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 20 de junio de 2019 la comisión negociadora constituida al efecto suscribió el convenio colectivo de la empresa Clarton Horn SAU, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 9 de julio de 2019, con entrada en vigor a partir de los 15 días desde su firma y vigencia hasta el hasta el 31 de marzo de 2023, si bien se prevé que en caso de denuncia del convenio se mantendrá su vigencia en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores. De hecho, tal como consta en el expediente, el convenio colectivo ha sido denunciado en tiempo y forma el 17 de enero de 2017 por la representación de los trabajadores, de modo que pasará a aplicarse ultraactivamente a partir del 1 de abril de 2023 hasta tanto que se acuerde un nuevo convenio colectivo aplicable a la empresa.

Dicho convenio colectivo prevé en su artículo 20.1 un incremento salarial del 1 % a partir del 1 de abril de 2022 hasta el 31 de marzo de 2023, que la empresa viene cumpliendo. Asimismo, el mismo precepto del convenio colectivo prevé, como último incremento, otro adicional también del 1 % a partir del 1 de abril de 2023.

Al mismo tiempo se contempla en el mismo precepto una revisión salarial, para el caso de que no se alcance en el bonus variable como mínimo el 70 % en los términos contemplados en el art. 32.2 del propio convenio, que supone un abono adicional en función del IPC desde el 1 de abril de 2021 hasta el 31 de marzo de 2022, que ambas partes coinciden que supone un incremento del 8,5 %, restando el 1 % precedente, es decir, en términos prácticos un 7,5 % adicional, a devengar con efectos desde el 1 de abril de 2022. De igual forma, como última revisión salarial, se prevé que, también para el caso de no alcanzarse en el bono variable el mínimo establecido en el referido





precepto, cuyo porcentaje dependería del IPC del período entre el 1 de abril de 2022 y el 31 de marzo de 2023, con un método de cálculo del incremento retributivo idéntico al precedente y con efectos a partir del 1 de abril de 2023.

Estas dos concretas cantidades adicionales (la que se devenga a partir del 1 de abril de 2022 y la que se devengaría a partir del 1 de abril de 2023) son las que motivan el presente procedimiento de inaplicación, por cuanto que la empresa alega que no puede hacer frente a las mismas, a la vista de la situación económica en la que se encuentra.

Afirma la empresa que inició contactos con la representación de los trabajadores en la empresa cuando, a inicios de abril de 2022 detectaba ya la situación de pérdidas tanto actuales como previsibles, unida al cálculo del IPC que determinaba la cantidad de revisión salarial del 7.5 % adicional al 1 % que ya se viene abonando. En términos formales la primera fase de consultas previstas en el art. 82.3 ET se inició a mediados de julio, seguida de la siguiente fase de intervención de la comisión Paritaria y sucedida de la tercera fase de intento de mediación ante el SERCLA en octubre de 2022, todo ello conforme a la documentación presentada y que consta en el expediente de este procedimiento.

SEGUNDO.- A pesar de que se hicieron esfuerzos de aproximación entre las partes, con ofertas por parte de la empresa de abono de parte de la revisión salarial pero no del total de la contemplada en el convenio colectivo (en concreto se llegó a ofrecer un incremento salarial del 3 %, incluyendo en el mismo el 1 % ya aplicado correspondiente al incremento salarial del convenio conforme a la comparecencia realizada ante el Juez de lo Social el 29 de noviembre de 2022) y por parte de la representación de los trabajadores de retraso en el tiempo del abono de parte de la revisión salarial de referencia, sin embargo no se logró ningún acuerdo ni avenencia al respecto. Incluso se barajó la posibilidad de someter el asunto a arbitraje, pero tampoco se alcanzó consenso al respecto.

Todo lo anterior determinó que el 13 de diciembre de 2022 la empresa acudiese a la cuarta fase del procedimiento de inaplicación previsto legalmente, solicitando la intervención del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en diciembre de 2022. Es a tenor de esta solicitud que la Comisión Permanente designó el árbitro y se le notificó el nombramiento con fecha 10 de enero de 2023, quien aceptó a continuación dicha designación.

Conforme a lo establecido reglamentariamente, se le concedió a la representación de los trabajadores un plazo de cinco días hábiles, a contar desde el 10 de enero, para que pudiera realizar las alegaciones que tuviese por pertinentes. Dentro del plazo establecido, la representación de los trabajadores presentó dichas alegaciones, de las que se dieron traslado para su conocimiento a la dirección de la empresa.



A continuación, el árbitro citó de comparecencia a todas las partes, para tener un encuentro telemático el viernes 20 de enero, a partir de las 12:00 horas. En dicha comparecencia estuvieron presentes todas las partes citadas, efectuaron unas extensas intervenciones acerca de su valoración de lo sucedido, de la situación de la empresa, de lo solicitado por la misma y de su oposición por parte de la representación de los trabajadores, en los términos que consta en la correspondiente acta, que, igualmente, consta en el expediente. En dicho acto las partes expresaron su voluntad de presentar documentación adicional, a cuyo efecto el árbitro concedió un plazo límite de entrega hasta el martes 25 de enero de 2023. Dentro de dicho plazo, las partes entregaron la documentación anunciada, de la que se dio traslado a la contraparte y que consta igualmente en el expediente del procedimiento.

TERCERO.- En paralelo a todo lo sucedido, la representación de los trabajadores presentó con fecha 19 de septiembre de 2022 demanda de conflicto colectivo ante el Juzgado de lo Social de Jaén, con base en la ausencia de abono por parte de la empresa hasta el momento presente del 7,5 % adicional ya referido de la revisión salarial contemplada en el convenio colectivo a devengar a partir del 1 de abril de 2023, lo que se considera como incumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo y se solicita condena a la empresa “se la condene a la empresa a reconocer el DERECHO a la revisión de las tablas salariales de acuerdo a lo establecido en Convenio, así como a percibir por parte de los trabajadores el incremento Salarial pactado en convenio del 7,5% más las CANTIDADES que en concepto de atrasos corresponde a esta parte por el periodo establecido en el convenio comprendido entre el 1 de abril del 2021 al 31 de marzo del 2022, pagaderos según convenio con fecha 1 de julio del 2022, y que por este incremento salarial se nos adeudan más el 10 % en concepto de mora que establece el artículo 29.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores”. El 29 de noviembre de 2022 tuvo lugar una primera comparecencia en sede judicial, donde en fase de conciliación, ante la posibilidad de llegarse a una avenencia y la oportunidad de celebrar una asamblea, el Juez de lo social acordó su suspensión. Transcurrido el tiempo sin que se haya logrado aproximación entre las partes, se ha fijado nueva fecha para el acto de juicio para el próximo 15 de febrero de 2023.

CUARTO.- La empresa ha acudido a lo largo de los últimos años a procedimientos de ERTES, siendo el último de ellos un ERTE por causas ETOP, que finalizó en 22 de diciembre de 2022, habiendo pretendido la empresa prorrogarlo, si bien no lo ha materializado a la vista de la oposición de la representación de los trabajadores. Aunque se ha afectado en diversas ocasiones parte de la plantilla de la empresa en diversas fechas en aplicación de este ERTE, su utilización ha sido de escasa entidad, por cuanto que la empresa ha mantenido un elevado nivel de producción y de demanda, sólo interrumpida, en ocasiones, según la empresa, por los problemas de abastecimiento de semiconductores para las empresas a las que suministran sus productos y esas empresas han paralizado su actividad parcialmente lo que ha producido, en ocasiones, los correspondientes efectos indirectos sobre la propia producción de la empresa objeto del presente procedimiento de inaplicación. La empresa tiene iniciado el procedimiento para poner en marcha un nuevo ERTE, a la vista de otros problemas de posible interrupción parcial de la producción. En todo caso, también en este caso las previsiones son de utilización limitada de las medidas que permite el ERTE, en



cuanto que se mantiene la expectativa de demanda que permita una elevada intensidad de producción por parte de la empresa. La representación de los trabajadores basa su oposición a las medidas propias de los ERTES porque entiende que la empresa no lo precisa a la vista de que, según se alega, se han estado realizando horas extraordinarias y nuevas contrataciones, con vulneración de los condicionantes exigidos por la normativa reguladora de los ERTES. De contrario, la empresa alega que tales vulneraciones en ningún momento se han producido, aportando la documentación demostrativa de los controles efectuados por la Inspección de Trabajo, que en ningún momento ha realizado requerimientos a la empresa al respecto, ni ha iniciado procedimiento sancionador alguno por tal motivo.

II. FUNDAMENTOS Y MOTIVACIÓN

PRIMERO.- Antes de entrar en el análisis de la concurrencia o no de las causas económicas justificativas de la inaplicación previstas legalmente y, en su caso, de las medidas que procede adoptar, es necesario analizar el marco en el que se desenvuelve el presente procedimiento, a los efectos, de un lado, de marcar las conexiones y diferencias con el procedimiento judicial de conflictos colectivos en curso, así como, de otro lado, de establecer los efectos posibles retroactivos o no de las medidas solicitadas por la dirección de la empresa.

A tal efecto, debe comenzarse señalando que, a pesar de que existen ciertas coincidencias entre el presente procedimiento de inaplicación y el procedimiento judicial en curso, los mismos abordan la cuestión desde perspectivas diferentes, actúan en planos distintos, por lo que no existen incompatibilidades entre uno y otro. Es cierto que en ambos procedimientos el objeto del asunto se refiere al abono de la revisión salarial a los trabajadores por la empresa. Eso sí, cada uno de los procedimientos tiene una finalidad diferente y, por tanto, las decisiones que se adopten en cada caso no se encuentran vinculadas entre sí, mejor dicho, lo que pudiera resolver, en su caso, vía sentencia, el Juzgado de lo social no afecta en nada a lo que corresponde decidirse por vía de laudo arbitral. En concreto, el proceso judicial se sitúa en el terreno del control de la legalidad, de decidir si la empresa está incumpliendo o no lo pactado en convenio colectivo, decidiendo exclusivamente en el plano de un estricto conflicto jurídico. Por contraste, el procedimiento de inaplicación se sitúa en el terreno de lo novatorio, en el sentido de si procede o no una modificación de las condiciones pactadas, a la vista de las circunstancias económicas concurrentes que, conforme al art. 82.3 ET, justifican alterar lo pactado en convenio colectivo, de modo que el laudo tendría eficacia de convenio colectivo, no de sentencia, y como tal comportaría el establecimiento de condiciones de trabajo diferentes a las pactadas en el convenio colectivo suscrito por las partes en 2019.

En definitiva, el presente laudo no tiene por objeto sustituir la actividad jurisdiccional de analizar el posible cumplimiento o incumplimiento del convenio colectivo, que es lo que le corresponde



resolver al Juzgado de lo social, sin que se produzca solapamiento entre lo resuelto en este laudo y lo que pudiera resolverse en el ámbito judicial. Cada procedimiento actúa en paralelo desde la perspectiva de la actuación que lleva a cabo, de manera independiente el uno del otro, salvo lo que se matizará en el fundamento posterior. Dicho de otro modo, lo que se plantea en este procedimiento arbitral no se encuentra *sub iudice* y, por tanto, no existe ningún impedimento para la actuación de este árbitro por el hecho de que se esté tramitando un procedimiento de conflicto colectivo relativo al cumplimiento o incumplimiento por la empresa del convenio colectivo suscrito por las partes en 2019.

Todo lo anterior conduce a que a los efectos de la argumentación y decisión arbitral no sea necesario entrar en los detalles y fundamentos de la demanda de conflicto colectivo, ni de las alegaciones de contrario por parte de la dirección de la empresa.

SEGUNDO.- También con carácter previo es necesario entrar en el análisis de la alegación formulada por parte de la representación de los trabajadores respecto del imposible carácter retroactivo de la inaplicación convencional, que no acepta la representación de la empresa. Es necesario analizar esta cuestión con carácter previo por cuanto que, de atenderse plenamente a lo aducido por la representación de los trabajadores, el laudo quedaría notablemente limitado, en su caso, en sus efectos inaplicativos del convenio colectivo. Dicho de otro modo, a juicio de la representación de los trabajadores, el laudo no podría atender a ningún efecto la solicitud de la empresa en lo que afecta a la revisión salarial adicional del 7,5 %, incluso sería muy limitada la inaplicación para la revisión salarial que se ha de calcular a principios de abril del presente año 2023, pues sólo podría actuar esto último a partir de febrero de 2023. De este modo, incluso aceptando que pudiera concurrir la causa económica justificativa de la inaplicación convencional, de aceptarse la interpretación defendida por la representación de los trabajadores, ello prácticamente impediría casi por completo una decisión inaplicativa del convenio colectivo a través del presente laudo.

Dos elementos se toman en consideración para defender este criterio por parte de la representación de los trabajadores: de un lado, el modo de entender la irretroactividad del laudo de inaplicación; de otro lado, la interpretación del período de trabajo efectuado al que se le imputa la revisión salarial de cada año.

Respecto del primer elemento, el fundamento relevante alegado por la representación de los trabajadores es el criterio establecido por el Tribunal Supremo, que niega efectos retroactivos a los arbitrajes de inaplicación convencional, criterio seguido por las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia también citados por la representación de los trabajadores.



Lo importante a destacar a estos efectos es que este árbitro debe atenerse al criterio jurisprudencial establecido, conforme al cual efectivamente la decisión de inaplicación del convenio colectivo no puede tener efectos retroactivos.

Tal como ha afirmado el Tribunal Supremo, “es cierto que el artículo 82-3 del ET que se viene estudiando no limita expresamente la posibilidad de dar eficacia retroactiva al pacto modificativo, pero la existencia de esa restricción legal está implícita en el texto de la norma que empieza estableciendo que el convenio colectivo obliga a todos los incluidos en su ámbito de aplicación ‘durante todo el tiempo de su vigencia’. De ese mandato se infiere que el convenio colectivo es de forzosa aplicación mientras no se acuerde su parcial inaplicación, así como que esa inaplicación, el descuelgue o apartamiento de lo en él acordado sólo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda. El ‘descuelgue’ o apartamiento del convenio colectivo es algo que como su propio nombre indica sólo produce efectos desde el momento en que se acuerda la inaplicación de la norma convencional, actúa hacia el futuro, como dijimos en nuestra sentencia de 6 de mayo de 2015 (RO 68/2014) en supuesto diferente y evidencia el hecho de que la norma hable de las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración, por cuanto al obligar a fijar ‘las nuevas condiciones... y su duración’, la norma se está refiriendo a la permanencia en el tiempo de lo nuevo, lo que indica la imposibilidad de retroacción de efectos porque lo nuevo es antónimo de lo antiguo y la norma nueva sólo es aplicable a partir de su creación. Y es lógico que así sea porque el convenio colectivo regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador. Ciertamente que el convenio colectivo puede disponer de los derechos de los trabajadores reconocidos en un convenio colectivo anterior (art. 82-3 del ET, en relación con el 86-4 del mismo texto), pero tal disposición no le faculta a disponer de los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador (STS 7 de julio de 2015, rec 206/2014, ECLI:ES:TS:2015:3475).

La empresa, de contrario, se ha limitado a negar la existencia de esta imposibilidad del carácter retroactivo del laudo, pero como mera petición de principio y sin explicitar argumento jurídico o fáctico alguno que impida la aplicación de este criterio jurisprudencial al caso aquí objeto de controversia. Por tanto, es claro que hemos de partir del mencionado criterio jurisprudencial y compartir que el laudo no puede tener efectos retroactivos. Lo único que ha llegado a alegar la empresa es que se han producido dilaciones en el desarrollo de los diversos trámites del procedimiento de inaplicación convencional, pero no explica cuáles son, en concreto, esos elementos de dilación, las causas que lo han determinado ni a quién pueden ser imputables tales dilaciones. Por ello, esta circunstancia no puede ser tomada en consideración por este árbitro, que debe, en todo caso, atenerse al criterio jurisprudencial en estos momentos establecido, en el sentido de que la posible inaplicación que se decida a través de este laudo tendría efectos sólo a partir del momento en el que el mismo se dicta.

Ahora bien, partiendo del carácter no retroactivo del laudo, es necesario concretar exactamente cómo se proyecta en este caso ese carácter no retroactivo. La tesis de la representación de los tra-



bajadores se sitúa en defender que todo lo pactado en el convenio colectivo y, por tanto, todas las revisiones salariales contempladas en el mismo, se encuentran ya en el patrimonio de los trabajadores y, por tanto, no les pueden ser retiradas por la presente resolución arbitral, por mucho que concurren las causas económicas justificativas contempladas legalmente.

Frente a ello, debe destacarse que la sentencia lo que considera que no cabe es negar lo que se encuentra en el patrimonio del trabajador respecto de los “derechos ya nacidos y consumados”. Luego, en sentido contrario, vía laudo lo que sí cabe es cambiar las condiciones establecidas en el convenio colectivo respecto de los derechos no nacidos y consumados. Los derechos nacidos y consumados en este caso son los derechos salariales por el trabajo ya realizado y, por tanto, por la retribución ya devengada. Eso es lo que se encuentra ya en el patrimonio del trabajador, pero aún no se encuentran en el patrimonio del trabajador las retribuciones que se puedan devengar a partir de este instante por el trabajo que se realice a partir de la entrada en vigor del presente laudo.

Debe recordarse que legalmente se establece que “el convenio colectivo que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan” (art. 86.5 ET), así como que “el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho convenio se aplicará, íntegramente lo regulado en el nuevo convenio (art. 82.4 ET). Por tanto, teniendo en cuenta que este laudo arbitral tiene idénticos efectos a lo pactado en convenio colectivo, al mismo le resultan de aplicación los preceptos precedentes y, por tanto, el laudo sí que puede inaplicar de futuro las condiciones establecidas en el convenio colectivo suscrito por las partes en 2019. Lo que pretende la representación de los trabajadores no es impedir la retroactividad del laudo, sino atribuirles imperativamente a las condiciones firmadas en el convenio colectivo de 2019 efectos ultraactivos que impiden cualquier acuerdo de inaplicación convencional.

En concreto, la sentencia de referencia marca como fecha determinante de la imposibilidad de retroactividad el momento en el que se alcanza el acuerdo de inaplicación o se dicta el laudo. Específicamente, la sentencia manifiesta que “el descuelgue o apartamiento de lo en él (es decir, en el convenio objeto de inaplicación) acordado sólo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda”. En sentido negativo, para la sentencia el momento a partir del que empiezan a poder aplicarse los efectos del laudo no puede ser ni el momento desde el que se constata que han surgido las causas económicas justificativas del descuelgue ni el momento del inicio del procedimiento de inaplicación cuando en la primera fase se desarrollan las consultas con los representantes de los trabajadores a mediados de julio, sino a partir de la fecha en la que se adopta el acuerdo que toma la forma de laudo.

Eso sí, el carácter retroactivo no puede interpretarse en los términos en los que lo hace la representación de los trabajadores. Esta representación, sobre la base de lo dicho por la sentencia de que lo que ya se encuentra en el patrimonio de los trabajadores no puede serle negado y, por tanto,



no le puede ser retirado a los trabajadores, defiende que la revisión salarial prevista en el convenio colectivo del 8,5 % se encuentra ya en el patrimonio de los trabajadores y, por tanto, este árbitro no puede acordar una inaplicación del convenio colectivo que implique la pérdida del derecho a cobrar también de futuro ese incremento del 8,5 %. Ello, en lo concreto, significa que el laudo no puede incidir sobre la cuantía de los salarios debidos por el trabajo realizado con anterioridad a finales de enero de 2023, pero sí puede incidir sobre la cuantía de los salarios por el trabajo realizado a partir de principios de febrero de 2023.

El segundo elemento, complementario del anterior, se refiere al modo de interpretar el convenio colectivo respecto del trabajo realizado a tomar en consideración y al que se le aplica la revisión salarial de cada año. A tal efecto, la representación de los trabajadores viene a diferenciar entre momento del devengo de salario y el momento de realización del trabajo que fundamenta el deber de abono de esas cantidades. Dicho de otro modo, para la representación de los trabajadores, la revisión salarial del 8,5 % que se devenga a partir del 1 de abril de 2022 está retribuyendo el trabajo efectuado durante el período transcurrido entre el 1 de abril de 2021 y el 31 de marzo de 2022, lo que supone que esas cantidades ya se encuentran en el patrimonio del trabajador, no pudiendo ser afectadas en ningún caso por el presente laudo de inaplicación. En los mismos términos, para la representación de los trabajadores, la revisión salarial que habría de efectuarse a partir del 1 de abril de 2023, estaría retribuyendo el trabajo realizado desde el 1 de abril de 2022 y el que se realice hasta el 31 de marzo de 2023, lo que significa que también se encuentra ya esa revisión en el patrimonio de los trabajadores respecto del período transcurrido desde el 1 de abril de 2022 y hasta el momento en el que se dicte el presente laudo. Dicho de otro modo, a juicio de los representantes de los trabajadores, el laudo sólo podrá afectar a la futura revisión salarial que ha de calcularse a partir del 1 de abril de 2023 y tan sólo respecto del trabajo que se realice a partir de que se dicte dicho laudo.

A juicio de este árbitro, esta no es la interpretación más correcta del texto del convenio colectivo. El texto del convenio colectivo hace coincidir período de devengo y período de toma en consideración del trabajo que se realiza a efectos de la aplicación de la revisión salarial. Como dice literalmente el texto del convenio colectivo, “siendo aplicable dicha revisión a las tablas del período X+1 con carácter retroactivo desde el 01.04.X+1”. Si la revisión es aplicable a las tablas desde 0.04.X+1, es decir, en este caso desde el 1 de abril de 2022 lo es porque está retribuyendo el trabajo realizado justamente a partir de esta última fecha; quiere ello decir que la revisión salarial se aplica cada año desde el 1 de abril retribuyendo el trabajo que se efectúe a partir de ese mismo día. Como clarificación adicional, el hecho de que el precepto establezca que la revisión salarial lo es “con carácter retroactivo” desde el 1 de abril, ello se explica porque posteriormente el precepto establece que el pago comenzará a realizarse a partir del mes de julio; se empieza a abonar desde julio pero con efecto retroactivo respecto del trabajo realizado desde el 1 de abril de ese preciso año. A mayor abundamiento, esta forma de calcular y aplicar las revisiones salariales es la fórmula generalizada en todos los convenios colectivos que la contemplan, al extremo de que si las partes hubiesen querido establecer un sistema de referencia al trabajo realizado diferente lo tendrían que haber redactado de manera precisa y en modo alguno impreciso. Dicho de otro modo, lo que



pretendería la representación de los trabajadores es establecer una cláusula de “garantía salarial”, que mira hacia el pasado para la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, mientras que lo que hace el convenio colectivo de 2019 es establecer como le denomina es una cláusula de “revisión salarial”, que mira hacia el futuro para la recuperación del poder adquisitivo de los salarios. De este modo, en lo concreto, la primera revisión salarial del 8,5 % que se está discutiendo, se devenga a partir del 1 de abril de 2022 y estará retribuyendo el trabajo que se realiza a partir de ese mismo día 1 de abril de 2022. Por tanto, este laudo, no puede afectar a esa revisión salarial y a los trabajos realizados desde el 1 de abril de 2022 hasta finales de enero de 2023, pero sí puede afectar al mantenimiento o no de esa retribución y, por tanto, a esa revisión salarial a partir de finales de enero de 2023, porque ello referirá a trabajo aún no realizado y, por tanto, a retribución no devengada.

Del mismo modo, el laudo puede entrar a valorar la última revisión salarial contemplada en el convenio colectivo, la que se debe calcular a partir del 1 de abril de 2023, respecto del resultado de la inflación de los 12 meses precedentes, o bien respecto del *bonus* variable caso de que se supere el porcentaje de referencia. En correspondencia con lo indicado respecto de la precedente revisión, la nueva revisión a calcular a partir de abril de 2023 lo será para retribuir el trabajo que se realice a partir de esa misma fecha de abril de 2023 y, por tanto, lo que se resuelva a través del presente laudo no tendrá efecto retroactivo alguno en lo que afecta a esta otra revisión salarial, pues nada de ello se encuentra todavía en el patrimonio del trabajador.

Al marcarse esta fecha de inicio de los efectos del laudo arbitral, con ello se marcan también los efectos diferenciados entre la posible sentencia de conflicto colectivo actualmente en trámite y lo resuelto a través del presente procedimiento arbitral. En lo concreto, la sentencia abordaría el salario al que tienen derecho los trabajadores desde el 1 de abril de 2022 hasta el 31 de enero de 2023, en tanto que el laudo resolvería acerca del salario de los trabajadores a partir del 1 de febrero de 2023, ya que este laudo puede acordar la inaplicación del convenio con efectos desde el 1 de febrero de 2023. Ello confirma, que no se produce solapamiento alguno entre lo decidido por la sentencia y lo resuelto por el laudo, más allá de que la sentencia no tendría efecto alguno para lo establecido a partir de la entrada en vigor del laudo, en la medida en que este laudo puede modificar el convenio colectivo con efectos desde el 1 de febrero de 2023 y de este modo los efectos de la sentencia que en su momento se dicte no podrán ir más allá del tiempo de vigencia del convenio colectivo suscrito por las partes en 2019.

TERCERO.- Ahora sí, para poder decidir si procede o no inaplicar la revisión salarial de referencia es necesario analizar la situación económica de la empresa y, en concreto, si en ella en estos momentos concurren las causas justificativas que, conforme al Estatuto de los Trabajadores, fundamentan dicha inaplicación: “Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimes-



tres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior” (art. 82.3 ET).

Al efecto de poder comprobar la concurrencia del presente presupuesto fáctico, la dirección de la empresa aporta una documentación contable, auditada externamente por la empresa BDO, suficientemente completa para el conocimiento de la cuenta de resultados de la empresa, particularmente información, entre otra, relativa a ingresos y gastos con resultados de pérdidas (por cuanto que si bien las mismas se cierran a 31 de marzo de 2022 al final de la misma se indica que “no se han producido hechos posteriores al cierre de 31 de marzo de 2022 que pudieran tener efecto significativo sobre las presentes Cuentas Anuales”), incluyendo pagos de IVA efectuados, así como notificaciones bancarias respecto de las posibilidades de obtención de créditos adicionales para hacer frente a sus dificultades de liquidez. De contrario, la representación de los trabajadores se limita a poner en cuestión que realmente haya existido una auditoría externa de cuentas, mientras que la empresa identifica la empresa que la ha efectuado, así como la inscripción en el registro mercantil de la contabilidad auditada. Dicho de otro modo, la representación de los trabajadores no aporta ninguna prueba a través de la cual se pueda dudar de la veracidad de la información aportada por la empresa, por lo que ha de partirse de la presunción de certeza y realidad de la misma. Siendo la precedente la única alegación de la representación de los trabajadores, éstos en ningún momento han negado que la empresa esté en una situación de efectivas pérdidas en los términos contemplados por el Estatuto de los Trabajadores.

En particular, ha de partirse de la premisa de que efectivamente tales pérdidas concurren en la empresa, en los términos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores. En concreto, la dirección de la empresa alega y aporta datos contrastados que lo confirman que la empresa lleva tres años sin beneficios y que en estos momentos concurren pérdidas por un valor total de 2,366 millones de euros. A mayor abundamiento, si, como la empresa alega, en el escenario previsible de que la sentencia de conflicto colectivo en trámite condene a la empresa al abono de la revisión salarial establecida en el convenio de 2019 y no abonada desde abril de 2022, ello representaría un montante total de 600.000 para un año completo, para una plantilla de en torno a 205 trabajadores (211 trabajadores a 31 de marzo de 2022 según las cuentas auditadas), ello supondría que se elevaría la deuda en 500.000 euros adicionales para el período abril de 2022 a enero de 2023, ambos incluidos, sin contar el 10 % adicional de recargo por mora que también se reclama en la demanda de conflicto colectivo. A ello se añade la dificultad de la empresa para obtener de las entidades bancarias autoricen nuevos incrementos de riesgos, a pesar de que no se aporta ningún tipo de documentación de que se hayan producido hasta el momento presente denegaciones expresas de créditos solicitados e incluso la empresa mantiene diversas líneas de créditos con las entidades financieras avaladas por el ICO en el escenario de la repercusión de la guerra en Ucrania, si bien es cierto que conforme a las cuentas auditadas se manifiestan que a 31 de marzo de 2022 los préstamos dispuestos vienen a representar casi el 90 % del límite disponible. Igualmente ha de tomarse en consideración la incertidumbre respecto de la evolución de los costes de la energía que inciden ciertamente en el coste final de una actividad industrial como es la que constituye el objeto productivo de la empresa, así como las incertidumbres del mantenimiento de los altos índices de in-



flación que, lógicamente, repercuten en el coste de los materiales necesarios para la fabricación de los productos y sobre el transporte de mercancías. Es cierto, de contrario, que la empresa tiene expectativas de obtener un importante incremento del precio de los productos que vende a la industria automovilística, que, según sus propios cálculos, podrían llegar a ascender a un total de dos millones de euros, así como las expectativas de mantenimiento de una demanda por sus empresas clientes que le permite mantener una producción que dé ocupación al total de sus empleados actuales, así como las previsiones por todos los expertos de progresiva contención de la inflación y, en particular, del coste de la energía. En todo caso, todos estos elementos de contención no hacen prever un resultado de superación a corto plazo del escenario de pérdidas en las que se encuentra actualmente la empresa y, con ello, la desaparición a corto plazo de la situación de pérdidas legalmente justificativas de la inaplicación convencional.

A la vista de todo lo anterior, puede concluirse que, efectivamente, en la situación actual de la empresa y en las previsibles a corto plazo concurren las causas justificativas previstas legalmente como presupuesto de proceder a una inaplicación del convenio colectivo.

CUARTO.- Ahora bien, el análisis de la situación no puede limitarse a una mera y simple constatación de la realidad de las pérdidas, sino que debe ser más concreta y detallada, como elemento instrumental para decidir si procede una inaplicación convencional con la intensidad solicitada por la empresa, o bien la misma sólo justifica una aceptación parcial de lo solicitado, del mismo modo que debe valorarse la duración razonable de esa inaplicación.

En todo ese análisis deben tomarse en consideración factores variados, como son los relativos a la gravedad de las pérdidas existentes, el impacto sobre las cuentas que tendría un incremento salarial mayor o menor, el peso de las retribuciones en el conjunto de la cuenta de resultados de la empresa, la expectativa de incremento del precio de los productos elaborados por la empresa, la posible corrección de los problemas operativos que afectan a la cadena de suministro y a la eficiencia reconocidos por la propia dirección de la empresa, la expectativa de evolución de los precios, las posibilidades de la empresa de soportar un incremento contenido de los salarios sin poner en riesgo su viabilidad futura, etc. Incluso debe tomarse en cuenta la actitud de la empresa durante el desarrollo del procedimiento de inaplicación en condiciones de aceptar algún incremento contenido de los salarios en aras a lograr un acuerdo de inaplicación parcial con los representantes de los trabajadores.

En definitiva, todos los precedentes factores han de ser tomados en consideración a los efectos de la aplicación de un razonable principio de proporcionalidad entre la gravedad de la situación de la empresa y la entidad de la contención salarial que se debe producir, con una perspectiva final lógica de reparto de riesgos y de sacrificios entre empresa y trabajadores.



En una comprensión de conjunto de todos los factores precedentes, consideramos que es posible una solución intermedia, en términos tales que se acuerde para una primera fase una inaplicación parcial de la revisión salarial prevista en el convenio colectivo, de modo que la empresa asuma un incremento en cuantía equivalente a la mitad de lo comprometido en el convenio colectivo de 2019; medida que debería acompañarse sucesivamente de una adaptación también de la revisión salarial prevista en el convenio colectivo para tener efectos a partir de abril de 2023.

A los efectos de decantarnos por esa solución intermedia creemos que pueden tomarse en consideración las siguientes circunstancias. A pesar de que la plena actividad productiva de la empresa y su posibilidad de ocupación casi total del personal contratado, sin necesidad de acudir a medidas suspensivas o de reducción de jornada a través de un ERTE, no comporta con automaticidad factor demostrativo de buenos resultados económicos de la empresa, cuando menos sí que demuestra una capacidad de mantenimiento de su actividad productiva y económica, sin que en ningún momento la empresa vislumbre ni una situación concursal, ni un posible riesgo de cierre de su actividad; en todo caso, la utilización de los ERTES en la empresa en el último período ha tenido un escaso impacto sobre el empleo y el personal, por cuanto que a tenor de las cuentas auditadas existiendo una diferencia de empleados contratados de 28 trabajadores (239 en 2021 frente a 211 en 2022) se muestra que comparativamente los salarios del período 2021-2022 resultan sólo algo inferiores al precedente 2020-2021, en torno a 100.000 euros. La empresa sigue asumiendo encargos de las empresas a las que suministra su producción, con lo cual los datos de su contabilidad no pueden interpretarse en clave de encontrarse en una situación económica de intensa gravedad. Al mismo tiempo, el balance contable de la empresa muestra que el gasto de personal presenta un porcentaje moderado respecto del total de los costes de producción, de modo que el impacto de una revisión salarial no es tan impactante como sucede en otras actividades empresariales caracterizadas por un uso intensivo de la mano de obra; en concreto, para las cuentas auditada indican que a final de 2022 que el gasto de personal respecto de la cifra total de ventas no supera el 22 %, a lo que se añade que comparativamente la masa salarial del período 2021-2022 fue inferior a la del período precedente 2020-2021 en torno a 100.00 euros. Ello comporta que se puede actuar complementariamente sobre otras partidas de gastos para no forzar a una inaplicación de la intensidad solicitada por la dirección de la empresa, especialmente cuando se advierte que existen problemas operativos que afectan a la cadena de suministro y a la eficiencia. Del mismo modo, ha de tomarse en consideración la tendencia marcada por la evolución de la inflación que, si bien es cierto que el incremento anual a la altura de abril de 2022 lo era del 8,5 %, a finales de este mismo año ha sido del 5,8 %, al tiempo que la previsión de los expertos para el próximo año 2023 se sitúa en torno al 3.7 %. Esta importante fluctuación de los precios en el último período sirve tanto para justificar como razonable que se proceda a una inaplicación de la revisión salarial pactada en 2019, como para que dicha inaplicación no sea de anulación completa de la misma, sino intermedia entre lo deseado por la dirección de la empresa y lo reclamado por la representación de los trabajadores; más aún las previsiones de reducción de la inflación en el corto plazo diagnosticada de manera generalizada por los expertos permite recortar también la intensidad de la revisión salarial a aplicar a partir de abril de 2023, sin obligar a suprimirla por completo. Igualmente, ha de tomarse en consideración la expectativa de la empresa de lograr acuerdos con las empresas a las que suministra sus productos fabricados con una cantidad ciertamente elevada, que produciría una



reducción muy notable de sus pérdidas actuales. En definitiva, siendo conocido que la empresa estaba dispuesta a ofrecer en el trámite de consultas con los representantes de los trabajadores y de mediación ante el SERCLA una fórmula que, en la práctica, supondría aceptar una inaplicación parcial, ello permite confirmar los elementos precedentes.

Finalmente, han de relativizarse algunas de las circunstancias contextuales alegadas por la empresa como determinantes de la situación de pérdidas de la empresa. Así, por ejemplo, si se aduce que uno de los elementos determinantes de esas pérdidas se debe al escenario derivado de la pandemia, ello muestra que se trata de un factor de pasado, en principio, superado en estos momentos desde el punto de vista económico empresarial y, por tanto, no parece que sus efectos se proyecten de futuro en lo que afecta a las cuentas de la empresa. Del mismo modo, la empresa alega que existen incertidumbres derivadas de la guerra en Ucrania por la invasión rusa, pero, en ningún momento, precisa en qué consisten esas incertidumbres, ni en qué términos ello impacta sobre la actividad económica de la empresa. Igualmente, cuando se alegan los problemas de suministro de los semiconductores para la empresa automovilística, se describen en términos de pasado, pero no se aportan datos concretos que ello indique que es una dificultad que se mantiene en el tiempo y, por tanto, que también va a estar presente en el futuro; en todo caso, las dificultades de suministro de semiconductores en el sector de la automoción lo que provocarían sería la necesidad de la puesta en marcha de un ERTE, pero no un incremento de las pérdidas de la empresa una vez adoptadas las correspondientes suspensiones o reducciones de empleo.

Todo ello desemboca en que se estime que, ciertamente, una revisión salarial del 8,5 % en los términos deducibles del convenio colectivo pactado resulta excesiva en el momento actual para la empresa y queda justificada su solicitud de no mantener lo pactado en el convenio colectivo a la altura de 2019, cuando no era previsible que la inflación se disparase en esa cuantía. Pero, igualmente, todos los factores precedentes desembocan en estimar que resultaría igualmente injusto y desequilibrado para los intereses de las partes atender al requerimiento de la empresa de no efectuar revisión salarial alguna. En la solución intermedia estimamos que se encuentra la fórmula equilibrada de asunción de riesgos por parte de la empresa y de sacrificios de parte de los trabajadores en aras a la viabilidad de la actividad empresarial.

Todo ello se concreta en que se produzca una establecer como sustitutorio del régimen convencional pactado en 2019, una primera revisión salarial del 4,25 % que, teniendo en cuenta el 1 % de incremento salarial que ya abona la empresa, se materializaría en un aumento del 3,25 % de la retribución a partir de la nómina que retribuye el trabajo realizado a lo largo de febrero de 2023 y se abona a final de dicho mes, respecto de lo que se viene abonando en términos prácticos hasta el momento presente. Por aclaración, ese incremento del 3,25 % que se establece para el período de trabajo de los meses de febrero y marzo, lo es al margen de lo que la posible sentencia de resolución del conflicto colectivo en tramitación en estos momentos pueda resolver. Por tanto, se trata de un aumento del 4,25 % computado respecto de la retribución que tenían derecho a percibir los trabajadores a la altura de marzo de 2022 y que, al abonarse en la práctica desde abril de 2022 con



un incremento del 1 % de lo que se abonaba en marzo de 2022, en la práctica lo aquí resuelto se materializa en un primer incremento del 3,25 % respecto de la retribución que en la práctica la empresa viene abonando en los últimos meses.

Adicionalmente, por lo que afecta a la sucesiva revisión salarial prevista en el convenio colectivo a partir del 1 de abril de 2023, se estima que en estos momentos sería contraproducente establecer una cuantía incierta, bien lo sean en a tención al método de bonus o bien lo sea a tenor del resultado de la inflación de los 12 meses precedentes teniendo en cuenta la enorme volatilidad de los precios que estamos viendo en estos momentos. Se estima igualmente que, las situaciones de pérdidas previsibles para los próximos meses en la empresa justifican también acordar una inaplicación de esta sucesiva revisión salarial, si bien se valora que la misma no puede ser tampoco una supresión total de dicha revisión. A tenor de ello, tomando en consideración la capacidad de resistencia económica de la empresa, la pérdida del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores en atención a la que puede ser la inflación media posible de ese período, las previsiones de inflación medias previstas a lo largo del año 2023, así como el incremento medio de los salarios que se están produciendo en el conjunto del mercado de trabajo, se considera como razonable establecer una revisión salarial adicional del 1,5 % a abonar a los trabajadores a partir del 1 de abril de 2023.

QUINTO.- Para concluir debemos concretar hasta qué fecha debe regir lo resuelto en este laudo arbitral de inaplicación. A tal efecto, la solicitud de la dirección de la empresa consiste en estimar que la inaplicación parcial aquí resuelta y, por tanto, la cuantía retributiva aquí fijada, se debe abonar hasta tanto se pacte un nuevo convenio colectivo que sustituya el actual.

A tal efecto, ha de partirse de que legalmente se establece que el acuerdo de inaplicación y, por tanto, el laudo debe “determinar con exactitud las nuevas condiciones y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en el que resulte de aplicación un nuevo convenio colectivo en la empresa” (art. 82.3 ET). Por tanto, lo solicitado por la empresa entra dentro de lo lícito, pero también es el máximo de duración posible, en términos tales que, por vía arbitral, se puede fijar una duración inferior en la aplicación de lo aquí resuelto.

A tal efecto, el primer elemento a tomar en consideración es que el convenio colectivo concluye en su vigencia ordinaria a finales de marzo de 2023, si bien, al haberse producido la denuncia del convenio, es posible que lo establecido en el mismo siga vigente en términos de ultraactividad. Comoquiera que la previsión legal es que como máximo el laudo puede tener vigencia en tanto en cuanto que no se apruebe un nuevo convenio colectivo, el laudo puede seguir siendo de aplicación más allá de marzo de 2023, en la medida en que no se pacte un nuevo convenio colectivo.



No requiere mayor explicación que lo solicitado por la dirección de la empresa introduce enormes incertidumbres respecto del momento final de aplicación del presente laudo, pues depende de que las partes suscriban o no un nuevo convenio colectivo y, en particular, del momento en el que se alcance ese nuevo acuerdo. Dicho en términos ejemplificativos, puede darse el escenario de que el bloqueo negocial se prolongue indefinidamente, porque no haya posibilidad de lograr un acuerdo y, por tanto, este laudo se prolongue en su vigencia también indefinidamente.

A tal efecto, ha de contemplarse tanto el escenario de que las partes logren firmar un nuevo convenio colectivo en breve plazo, en cuyo caso es claro que ahí se encontrará la fecha final de aplicación de este laudo, como el escenario de que las partes no logren acuerdo alguno, en cuyo caso no resulta razonable que se produzca una aplicación indefinida del presente laudo.

Esa aplicación indefinida no es razonable que se produzca por cuanto que la volatilidad de ciertos factores económicos y factores de otra índole pueden provocar el envejecimiento de lo resuelto a través del presente laudo. Por sólo citar los factores de incertidumbre que pueden incidir en el inmediato futuro sobre el envejecimiento del equilibrio de condiciones aquí acordado, baste con tener en cuenta el posible éxito o no de las negociaciones en curso entre la empresa y aquellas otras a las que suministra sus productos respecto del precio del mismo, los cambios imprevistos que se pueden producir en el índice de inflación y su repercusión sobre costes de los materiales de producción, la evolución general del sector de automoción y su repercusión sobre la empresa, así como si se confirma la posible sentencia condenatoria a la empresa al abono de la revisión salarial prevista de abono a partir del 1 de abril de 2022 con el correlativo incremento de las pérdidas, que ha sido uno de los elementos tomados en consideración en este laudo para fijar la cuantía exacta del incremento retributivo en las dos fases determinadas.

A tenor de todo lo anterior, lo deseable sería que el nuevo convenio se firmase entre las partes no más allá de 1 años desde la constitución de la comisión negociadora, que debe producirse en breve. Pero si ello no sucediese antes de finales de marzo de 2024 sería oportuno revisar lo aquí resuelto vía arbitraje. Se fija en concreto la fecha de finales de marzo de 2024, por cuanto que, de un lado, es tiempo razonable para cerrar un nuevo convenio colectivo y más allá de ello se puede estimar excesivo y demostrativo de un palpable bloqueo negocial, y, de otro lado, porque fijando esas fechas se respetan los plazos habituales referenciales previstos en el vigente convenio colectivo.

A la luz de lo anterior, ha de entenderse que el laudo debe seguir vigente hasta la firma de un nuevo convenio colectivo, siempre que dicho acuerdo se logre antes de finales de marzo de 2024. Caso de que en esta última fecha no se haya firmado un nuevo acuerdo, como continuación del desarrollo del presente procedimiento de inaplicación convencional, las partes deben someterse a un nuevo arbitraje, que decida acerca de la conveniencia de mantenimiento de las cuantías retributivas aquí fijadas, o si procede alterar su cuantía en una u otra dirección a tenor de las cuentas de



ingresos y gastos de la empresa a dicha fecha, del resultado de la sentencia de conflicto colectivo actualmente en trámite, del éxito o no de las negociaciones para lograr un incremento de los precios de los productos elaborados por la empresa, así como de la evolución de la inflación, igualmente a dicha fecha.

Comoquiera que es posible que, las partes, aun sometiéndose al nuevo procedimiento arbitral aquí impuesto en caso de no poder firmarse un nuevo convenio colectivo, pudieran no ponerse de acuerdo respecto de la persona que debe actuar como árbitro en ese nuevo procedimiento, corresponderá a la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales la designación del mismo.

DISPOSICIÓN ARBITRAL

A tenor de todo lo anterior, se resuelve estimar en parte la solicitud de inaplicación del convenio colectivo suscrito por las partes en el ámbito de la empresa en 2019, en los siguientes términos.

Primero, a partir de febrero de 2023 y como retribución del trabajo realizado a partir del 1 de dicho mes, se deberá producir un aumento del 4,25 % respecto de la retribución que se percibió en la nómina de marzo de 2022, que viene a representar un aumento del 3,25 % respecto de la retribución que, en términos prácticos, se viene abonando hasta el momento presente. Dicha retribución se extenderá hasta el 31 de marzo de 2023.

Segundo, a partir del 1 de abril de 2023 y como retribución desde ese instante, como contraprestación del trabajo que se realice a partir de esa fecha y hasta tanto se mantenga vigente el presente laudo, se deberá producir un incremento retributivo adicional del 1,5 % respecto de la retribución correspondiente al mes precedente.

Tercero, las condiciones retributivas antes indicadas regirán hasta tanto que se acuerde un nuevo convenio colectivo de aplicación a la empresa, siempre y cuando este nuevo convenio colectivo se pacte antes de final de marzo de 2024.

Cuarto, en el caso de que a final de marzo de 2024 no se haya logrado un nuevo acuerdo de aplicación a la empresa, se deberá revisar lo resuelto en el presente laudo, por medio del sometimiento de las partes a un nuevo procedimiento arbitral, que se impone como obligatorio a través del presente laudo.

Quinto, en el caso de que se deba acudir al nuevo procedimiento arbitral antes referido, si las partes no se ponen de acuerdo en la persona que deba actuar como árbitro, el nombramiento del árbi-



tro le corresponderá realizarlo a la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Sexto, lo resuelto por el presente laudo sustituye lo establecido en los artículos 20 y 32.2 del convenio colectivo de empresa suscrito por las partes en 2019, de modo que sus previsiones dejan de estar vigentes a partir del 1 de febrero de 2023.

El presente Laudo Arbitral, tiene carácter vinculante y de obligado cumplimiento, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

El presente laudo arbitral podrá ser impugnado ante el Juzgado de lo Social de Jaén, a tenor de lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la remisión que se efectúa al mismo por el artículo 82.3 del mismo cuerpo legal y de acuerdo con los artículos 163 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral.

Dado en Sevilla, a 26 de enero de 2023

Fdo.: Jesús Cruz Villalón