

Número expediente: SNC 15/2015/inap/04

Laudo: 2/15/JMGM

Ámbito: Inaplicación condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo

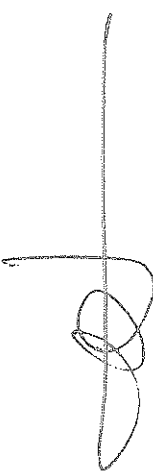
Partes interesadas: HABITARE GESTION DE LA DEPENDENCIA S.A./representación legal de trabajadores

Arbitro designado: José Manuel Gómez Muñoz

En Sevilla, a 7 de agosto de 2015, José Manuel Gómez Muñoz, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro designado por la Comisión Permanente del CARL el 25 de junio en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

I. ANTECEDENTES



Primero.- En el marco de una discrepancia entre las partes surgida durante el periodo de consultas (4 de febrero de 2015 a 19 de febrero de 2015) dentro del procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las tablas salariales contenidas en el Anexo I del VI Convenio Marco Estatal de Atención a las Personas Dependientes y Promoción de la Autonomía Personal, las partes acudieron a la Comisión Paritaria del mencionado Convenio Marco (23 de febrero a 2 de marzo) que resuelve SIN ACUERDO y remitiendo a un arbitraje

Con posterioridad, las partes acuden al procedimiento de Conciliación y Mediación del SERCLA (31 de marzo a 13 de mayo) para plantear dicha discrepancia, terminando el procedimiento SIN AVENENCIA.

Con fecha 8 de julio de 2015, es notificada la designación como árbitro por parte del SERCLA y el mismo día este árbitro acepta formalmente su designación como tal y se procede a notificar a las partes la celebración de un acto de comparecencia el día 21 de julio de 2015 en la sede del SERCLA en Algeciras, a los efectos de que formulen las alegaciones que estimen oportunas, las cuales constan en el expediente de referencia.

Segundo.- Comparecen en la sede del SERCLA en Algeciras, el citado día 21 de julio, a las 11.00 horas, las delegadas de personal de los trabajadores de la empresa HABITARE, Dña.

acompañadas de D. (Secretario Provincial FSP UGT, asesor), Dña (Secretaria Comarcal FSP UGT), y D. (Delegado Sanidad Privada FSP UGT). A las 12.00 horas comparecen, en representación de la empresa HABITARE, D. y D., acompañados de las trabajadoras de la misma empresa Dña. M., Dña. y Dña.

En dichos actos de comparecencia las partes formulan sus alegaciones y defienden sus posiciones, que en lo sustancial quedan reflejadas en los respectivos escritos de alegaciones, que constan en el expediente y a los que nos remitimos.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El compromiso arbitral celebrado por las partes, concretado en su alcance en el acto de comparecencia, se ciñe a la resolución de un conflicto colectivo surgido en la negociación para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, de conformidad con el artículo 82.3 ET, regulado en la Estipulación Tercera, 3.1.d) del Acuerdo Interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (Cód. 71100015092015) de 7 de enero de 2015, publicado por Resolución de 30 de enero, de la Dirección General de Relaciones Laborales, BOJA nº 26, de 9 de febrero de 2015.

Segundo.- Este árbitro, en aplicación del artículo 28.3 del Reglamento de Conflictos Colectivos del SERCLA, se acoge al plazo ampliado de 25 días hábiles para la emisión del presente laudo, habida cuenta de la naturaleza compleja y mixta –inaplicación y conflicto de intereses- del asunto que se le somete. Dicho plazo finaliza el 7 de agosto de 2015, día de la emisión del presente laudo.

Tercero.- De la documentación profusa que obra en el expediente de referencia, y de las comparecencias realizadas el día 21 de julio de 2015, este árbitro ha podido tomar constancia del doble aspecto formal y de fondo sobre el que pende la cuestión litigiosa. Desde un punto de vista formal, hemos de indicar que durante los días 4 a 19 de febrero de 2015 hubo un fallido proceso de negociación, sobre la base del artículo 82.3 ET, periodo de consulta para la inaplicación del convenio colectivo de referencia. Decimos fallido en una doble acepción. Fallido porque no hubo posibilidad de acuerdo, y fallido porque, formalmente, hubo una negociación aparente pero, en el fondo, no hubo negociación real como exige el precepto legal.

Las partes han dejado pasar la ocasión que les ofrece el ordenamiento jurídico y han optado, hasta en tres ocasiones, por una solución heterónoma del conflicto,

desaprovechando las ventajas que el ordenamiento laboral les ofrece para sentarse a negociar lo que de manera tan directa y trascendental les concierne. Las partes han acudido a la Comisión Paritaria del Convenio, han acudido a una Conciliación-Mediación del SERCLA y han terminado residenciando el asunto en manos de un tercero, este árbitro, que no debe, por menos, que dejar de señalar su sorpresa por tanta resistencia a la negociación.

Cuarto.- Dentro de esta faceta formal que presenta el asunto, también debe destacarse la cuestión relativa a la información documental que las partes han manejado a lo largo del proceso del periodo de consultas. La parte social ha afirmado en la comparecencia ante este árbitro que hasta que no tuvo lugar la convocatoria del SERCLA en mayo de 2015, no ha tenido acceso real a la información económica de la empresa por la que se justifican las medidas de inaplicación de las tablas salariales del convenio de referencia. Sin embargo, la representación empresarial, con el apoyo testimonial de tres trabajadoras, afirma que durante el periodo de consultas de febrero de 2015, la parte social se negaba a firmar la recepción de la información que la empresa ponía a su disposición.

Resulta meridianamente imposible para este árbitro saber quién dice la verdad sobre cuestión tan trascendente como ésta, ya que está en juego nada menos que la apreciación de la buena fe negocial, sin la cual no es posible que las partes puedan llegar a ningún tipo de acuerdo o que, sustitutivamente, puedan realizar impugnaciones o peticiones de mediación o arbitraje, tal y como el propio Reglamento SERCLA determina.

Es preciso reconocer que el periodo de consultas ha estado plagado de desencuentros e irregularidades. Después de un primer contacto inicial el 4 de febrero de 2015, con un acta de nueve líneas, no vuelve a haber negociación en el periodo de consultas. Aparece un acta de 17 de febrero de siete líneas que da por finalizado sin acuerdo el periodo de negociaciones tras una asamblea de trabajadores desestimatoria de las medidas propuestas, pero está firmada por tres trabajadoras que no ostentan la condición de representantes. Igualmente, aparece otra acta de 19 de febrero que cierra el proceso de periodo de consultas, también firmada por trabajadoras que no ostentan la condición de representantes. Finalmente, aparece otra acta de referéndum en asamblea, sin fecha y manuscrita, donde se rechaza la propuesta de los agentes de Conciliación-Mediación que, suponemos, debe ser de fecha 13 de mayo de 2015.

Esto deja en una situación límite al árbitro, que ya puso de manifiesto ante las partes en sus respectivas comparecencias que aún tenían la posibilidad de sentarse a negociar, solicitando al CARL la suspensión del procedimiento arbitral y reabriendo el periodo de consultas frustrado. No ha sido así, razón por la que este árbitro ha apurado hasta el último día de plazo para emitir su laudo y, con ello, ha querido dar la oportunidad a la empresa y a los representantes de los trabajadores de volverse a sentar a negociar.

Quinto.- Entrando en el fondo de la cuestión, debemos señalar varios aspectos que resultan igualmente sorprendentes. En primer lugar, no podemos cuestionar los balances de cuentas presentados por la empresa, que, al menos formalmente, cumplen con el requisito habilitante de la causa de inaplicación del convenio de referencia de disminución persistente de ingresos ordinarios durante dos trimestres consecutivos respecto al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Bien es cierto que no se trata de cuentas auditadas, pues no existe obligación legal para HABITARE de auditar sus cuentas, sino de un balance preparado al efecto para este procedimiento. Sorprende, sin embargo, que en ejercicios como el de 2013, donde se aplicaba una reducción de salarios del 16%, la empresa presentara cuentas favorables por valor de 59.670.54 euros.

La empresa reconoce en su comparecencia, no obstante, que durante el periodo de referencia se han venido realizando nuevas contrataciones de personal, como consecuencia de la necesidad de profesionales ante la demanda de servicios de la propia empresa, que reconoce que de las 106 plazas de la residencia hay un total de 98 ocupadas. Esta cuestión es admitida y no combatida por la parte social que, en su comparecencia, ratifica estos datos.

De otro lado, la empresa reconoce la realización de obras de mejora e informa en la comparecencia de la existencia de un proyecto destinado a captar clientes de nacionalidad europea como usuarios de sus servicios.

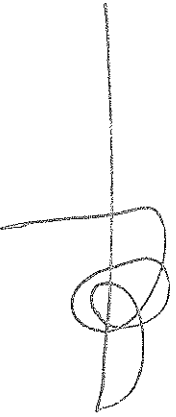
Al mismo tiempo, pone de manifiesto verdaderas dificultades económicas, traducidas en la imposibilidad de obtener un crédito bancario de 400.000 euros en las actuales condiciones de su contabilidad, encontrándose la sociedad dentro del 25% de las más endeudas del sector y habiendo asumido socios y administradores el 194% de la financiación del proyecto.

Sexto.- En segundo lugar, y dentro del análisis de cuestiones de fondo, hay que reconocer que, a pesar de las dificultades económicas de la empresa, ésta ha pagado íntegramente los salarios de los trabajadores durante el periodo enero-junio de 2015, una vez que decayó el acuerdo de inaplicación del convenio de referencia en materia salarial por el que durante 2013 y 2014, se produjo una reducción del 16,20% y 10% de los salarios de convenio respectivamente, aunque la representación social afirma que durante el segundo año la reducción fue igualmente del 16,20%.

La representación de la empresa, no obstante, informa en el acto de comparecencia que se encuentran al borde de la suspensión de pagos. Sin embargo, no deja de resultar contradictorio, en pura praxis gerencial, que si no hay recuperación en las cuentas después de dos ejercicios de reducción de salarios del 16%, no sólo no se despidan trabajadores por motivos económicos sino que se contraten nuevos trabajadores. No ha habido una explicación coherente para esta cuestión en la comparecencia por parte de la empresa.

Séptimo.- A partir de enero de 2015, la empresa ha intentado volver a plantear la cuestión de la inaplicación del convenio de referencia en materia salarial, rechazándose por la parte social el último intento hábil antes de este arbitraje cifrado en una Conciliación-Mediación donde se proponía una reducción de los salarios de convenio del 8% durante el periodo 1 de junio de 2015 a 31 de mayo de 2016, lo que venía condicionado por el proceso de negociación en curso del convenio nacional que se encuentra prorrogado.

Octavo.- Del análisis global de la situación planteada en la empresa HABITARE, este árbitro obtiene información absolutamente contradictoria acerca de cuál es su estado financiero y laboral real. La negociación colectiva determina tablas salariales que permiten la viabilidad de la actividad económica de la que se trate sobre la base de retribuciones posibles que pueden ser pagadas y asumidas por los empleadores. Esto es lo que hace el Anexo I del Convenio Marco de referencia que se pretende inaplicar. Las partes que negocian este convenio son conscientes de que cualquier empresa que se dedique a estos servicios de atención a las personas debe poder funcionar adecuadamente pagando esos salarios a sus trabajadores, de lo contrario, dicho convenio no se habría firmado en esos términos.



El legislador, por su parte, pone en manos de las empresas dos instrumentos formidables de flexibilidad que permiten, por un lado, la inaplicación del convenio de referencia, artículo 82.3 ET, y, por otro, la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio de ámbito superior en, entre otras materias, la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, ex artículo 84.2.a) ET. HABITARE podría tener su convenio de empresa propio, desmarcándose de los niveles retributivos del Convenio Marco Estatal, pero tampoco es este el caso.

El problema es que, con ocupaciones cercanas al 100% de las plazas residenciales ofertadas, la empresa afirma no poder sostener estos niveles salariales, y ello se ve, además, agravado por el hecho de tener que realizar nuevas contrataciones de trabajadores.

Sin poner en duda en ningún momento la profesionalidad y la dedicación de los administradores y gerentes de esta sociedad, resulta evidente que existe un problema grave de gestión empresarial en este modelo de negocio que, a pesar de tener índices de ocupación tan elevados, es incapaz de mantener su sostenibilidad financiera. No es cuestión que atañe a este árbitro detectar en qué partidas del presupuesto de la empresa se pueden recortar gastos que equilibren esta situación, que no dudamos en ningún momento que sea muy complicada desde el punto de vista financiero.

Pero carece de lógica jurídica -y así está expresada dicha lógica en la voluntad del legislador que da normas de flexibilización de las relaciones laborales tan versátiles como las mencionadas anteriormente para mejorar la situación de empresas en crisis- que, tras haber realizado reducciones salariales en 2013 y 2014 del 16,20% respectivamente de los

salarios de convenio de los trabajadores de HABITARE, la empresa insista en que la viabilidad de la misma pasa por seguir reduciendo los salarios.

Entendemos que la empresa podría optar por plantear un convenio colectivo propio, a lo que le habilitaría el artículo 84 ET, pero no podemos compartir las razones para una nueva reducción de salarios por la vía de la inaplicación de convenio, porque consideramos que la causa económica alegada para la inaplicación del convenio de referencia no se encuentra suficientemente justificada ante los datos contradictorios de los que dispone este árbitro, bien documentalmente, bien a través de las manifestaciones y testimonios de las comparecencias de las partes, las razones.

Noveno.- La presunción legal del artículo 82.3 ET, presunción iuris et de iure, de que, logrado el acuerdo tras el periodo de consultas se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa, podría haber bastado de acicate a una negociación que, en puridad, no se ha producido en ningún momento. Después, habría quedado la cuestión de "determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa, y su duración". En la medida en que no resulta posible constatar a este árbitro la existencia real de la causa económica, no procede pronunciarse sobre otras medidas.



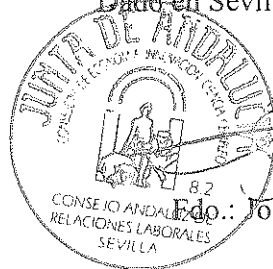
DISPOSICION ARBITRAL

Único. Se declara que no queda suficientemente acreditada la causa económica alegada por la empresa para la puesta en marcha del procedimiento de inaplicación del VI Convenio Marco Estatal de Atención a las Personas Dependientes y Promoción de la Autonomía Personal, ante la contradicción entre los datos documentales de carácter económico presentados, y las alegaciones y reconocimiento de hechos de las partes en las comparecencias tenidas, por lo que el régimen retributivo aplicable a los trabajadores de HABITARE será el que corresponda según las tablas salariales del VI Convenio Marco Estatal de Atención a las Personas Dependientes y Promoción de la Autonomía Personal o convenio que lo sustituya.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, se emite de conformidad con el art 91 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2 del Reglamento del SERCLA para la solución de conflictos colectivos, pudiendo ser impugnado en el plazo de 30 días siguientes a su notificación por alguno de los motivos relacionados en el art. 27 del Reglamento del SERCLA, siendo directamente ejecutable por los trámites de ejecución de las Sentencias firmes al amparo de lo establecido en el art 68 de la Ley de la Jurisdicción Social y su Disposición Transitoria 3ª.

Por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en el Reglamento del SERCLA.

Dado en Sevilla, a 7 de agosto de 2015.



Edo.: José Manuel Gómez Muñoz