



Consejería de Empleo, Formación y Trabajo
Autónomo
Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Fecha: 20/06/22

Expdte: SNC 25/2022/inapl 02

Asunto: Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en
convenio colectivo

Solicitud: Hospital San Juan de Dios del Aljarafe

LAUDO ARBITRAL

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. El III Convenio Colectivo Hospital San Juan de Dios del Aljarafe 2016/2018, publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla el 19 de junio de 2016, tiene por objeto, según su artículo 1, “regir las condiciones de trabajo” entre la empresa entidad Hospital San Juan de Dios del Aljarafe (en adelante HSJDA) y los trabajadores vinculados al HSJDA con arreglo al Estatuto de los Trabajadores (artículo 2 del Convenio Colectivo –en adelante CC) y disposiciones legales complementarias.

Según el artículo 4 del citado CC, dedicado al ámbito de aplicación temporal, su duración será de 3 años terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2018, si bien el artículo 6 del citado CC, dedicado a su prórroga y denuncia, establece que “denunciado el convenio se entenderá que el mismo se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso”. El pasado 22 de octubre de 2018 el CC fue denunciado por el comité de empresa.

SEGUNDO. Al objeto de negociar un nuevo Convenio Colectivo se constituyó la comisión negociadora y tuvo su primera reunión el 6 de noviembre de 2018 y la séptima reunión el 6 de septiembre de 2019. El 16 de mayo de 2022 el presidente del comité de empresa dirigió un escrito al Director Gerente del HSJDA solicitando reanudar el proceso de negociación del Convenio Colectivo con reunión prevista para el 18 de mayo de 2022.

C/ Algodón, 1 – esquina Avda. de Hytasa
41006 Sevilla
Tf: 955066200
carl.cefta@juntadeandalucia.es





TERCERO. La empresa HSJDA comunicó el día 1 de marzo de 2022 al presidente del comité de empresa el inicio del período de consultas del procedimiento de inaplicación de condiciones reguladas en el CC, celebrándose reuniones los días 10, 15, 22 y 25 de marzo de 2022. En dichas reuniones, en las que se intercambiaron propuestas bajo el conocimiento de documentación adecuada, se debatió la situación de financiación de la empresa, el equilibrio presupuestario y las medidas de ajuste, sin que se llegara a un acuerdo sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en CC. Con fecha 7 de abril de 2022 se instó el preceptivo procedimiento previo de mediación ante el SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA (en adelante SERCLA), habiéndose celebrado hasta tres actos de mediación previa con fecha 18 de abril, 29 de abril y 11 de mayo de 2022, finalizando definitivamente sin avenencia.

CUARTO. El presidente del comité de empresa presentó el 17 de marzo de 2022 escrito dirigido al SERCLA, con el fin de intentar una conciliación previa a la presentación en vía judicial de demanda de Conflicto Colectivo para evitar decisiones de descuelgue salarial con carácter retroactivo en relación a retribuciones ya percibidas o a percibir con anterioridad al inicio del período de consultas correspondientes a trabajos ya realizados, en concreto para que la empresa se aviniera a cumplir lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio Colectivo en vigor, procediendo al abono de las cuantías pendientes correspondientes a la regularización y actualización a IPC real de salarios devengados no percibidos del año 2021. El 1 de abril de 2022 se levantó acta final ante la comisión de conciliación-mediación del SERCLA sin avenencia.

QUINTO. La empresa presentó el 7 de abril escrito y documentos justificativos ante el SERCLA en solicitud de conciliación previa a la formulación de demanda en vía judicial de conflicto colectivo, para que se estime la aplicación de la cláusula rebus sic stantibus en relación con el incremento salarial para el año 2021 previsto en el artículo 6 del Convenio Colectivo. El 11 de mayo de 2022 se levantó acta final ante la comisión de mediación del SERCLA sin acuerdo.

SEXTO. El día 13 de mayo de 2022 la empresa HSJDA presentó un escrito dirigido al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante CARL), promoviendo procedimiento de arbitraje obligatorio de los previstos en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) solicitando la inaplicación del CC en los términos que se dan aquí por reproducidos, ya que dicho escrito consta en el expediente. Al escrito de



promoción del procedimiento de arbitraje se adjuntaba diversa documentación justificativa de la causa económica alegada, consistente en “las inasumibles pérdidas del año 2021, las pérdidas previsibles para el año 2022, los gastos COVID y el incremento de la factura eléctrica, el elevado peso de los gastos de personal sobre ingresos, y el patrimonio neto negativo del HSJDA”.

El día 20 de mayo de 2022 el CARL comunicó a quien suscribe el presente laudo su designación, por acuerdo unánime de la comisión permanente del citado Consejo, como árbitro de los previstos en el artículo 82.3 del ET, siendo aceptada la designación.

El día 20 de mayo de 2022, el presidente del comité de empresa, en nombre y representación del mismo, presentó ante el CARL escrito de alegaciones relativas al procedimiento de arbitraje (términos inicial y final e irretroactividad), procedimiento de inaplicación (legitimación, participación y su desarrollo) y las causas de inaplicación. El contenido de dichas alegaciones se da por reproducido en aras de la economía procesal, constando dicho documento en el expediente.

SÉPTIMO. El día 3 de junio de 2022 se celebró comparecencia, previa citación, con la presencia de ambas partes. En representación de la empresa compareció, entre otros, D. [REDACTED], asistido por el letrado D. [REDACTED] y en representación de los trabajadores los miembros del comité de empresa, en particular su presidente D. [REDACTED], asistido por la letrada D^a [REDACTED]

La representación empresarial se ratificó en el contenido de su escrito de promoción del arbitraje, expuso el fundamento del mismo y aportó documentación complementaria que consta en el expediente. Se hizo especial mención a la aplicación en este caso de la cláusula “rebus sic stantibus” tanto en cuanto a su fundamento como en cuanto a su retroactividad.

Por la representación legal de los trabajadores se manifestó el desacuerdo con la propuesta empresarial contenida en el escrito de promoción del arbitraje, ratificándose en el contenido del escrito de alegaciones más arriba referido.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Aplicabilidad de la cláusula “*rebus sic stantibus*”.

a) El procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo como concreción legal en el ámbito social de la cláusula “*rebus sic stantibus*”.

Desde que Carnelutti definiera al convenio colectivo como “un híbrido jurídico que tiene cuerpo de contrato y alma de ley” se ha utilizado esa doble naturaleza para afectarlo con reglas propias tanto de la jerarquía normativa como de las obligaciones contractuales, por ejemplo.

Atendiendo a la naturaleza contractual del convenio colectivo se ha intentado aplicar la cláusula de construcción jurisprudencial y civilista “*rebus sic stantibus*”, que de forma resumida significa una excepción al principio “*pacta sunt servanda*”, de manera que cuando existan alteraciones o cambios radicales que modifiquen de modo trascendente e imprevisible las circunstancias que fueron tenidas en cuenta por las partes, se permite el incumplimiento del contrato y reequilibrar el mismo adaptándolo a las nuevas circunstancias.

Se trata de una cláusula que tiene una estructura que se repite en el artículo 82.3 del ET:

1º Existencia de nuevas y trascendentes circunstancias que cambian o modifican la situación inicial en la que empezó a aplicarse el convenio colectivo. Es lo que el artículo citado llama causas económicas (de los resultados se desprende una “situación económica negativa”), técnicas (“cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”), organizativas (“cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción”) o productivas (“cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”).

2º Como consecuencia de las nuevas circunstancias se modifica el cumplimiento o aplicación del convenio colectivo por acuerdo durante el período de consultas y si este no tiene lugar, acudiendo a un arbitraje como el presente.

Lo expuesto nos lleva a concluir que la regulación contenida en el artículo 82.3 del ET es, en realidad, una laboralización por vía legal de la cláusula de construcción jurisprudencial y civilista “*rebus sic stantibus*” en cuanto a su incidencia en la aplicación del convenio colectivo.



En coherencia con lo expresado, este árbitro lo que debe en el presente laudo ceñirse a lo regulado por el ET, en la medida que consideramos que establece el alcance y contenido de la referida cláusula en cuanto pueda afectar a un convenio colectivo.

b) Competencia arbitral y la cláusula “*rebus sic stantibus*”.

Como quedó dicho en el antecedente SEXTO, segundo párrafo, fui designado como “árbitro de los previstos en el artículo 82.3 del ET”. Esto quiere decir que el presente procedimiento arbitral debe ajustarse a la regulación del ET sin que quepa la argumentación del uso de cláusulas como la “*rebus sic stantibus*” que requiere un estudio de sus fundamentaciones en el caso concreto y despliega unos efectos distintos a lo previsto en el ET.

Si la empresa pretende la aplicación de la reiterada cláusula a este caso concreto debería intentar un arbitraje de otro tipo o acudir al orden jurisdiccional. Por esta razón y por la apuntada en la letra a) de este Fundamento de Derecho Primero, es posible que la empresa no alegue ni mencione una sola vez la cláusula “*rebus sic stantibus*” en su escrito de promoción del presente arbitraje y solo haga mención a la misma en el acto de comparecencia del pasado 3 de junio de 2022. Por las mismas razones ya apuntadas, es posible que la empresa haya impulsado dos procedimientos, de una parte el presente arbitraje y de otra, la solicitud al SERCLA de conciliación previa a la formulación de demanda en vía judicial de conflicto colectivo, para que se estime la aplicación de la cláusula “*rebus sic stantibus*” en relación con el incremento salarial para el año 2021 previsto en el artículo 6 del Convenio Colectivo, según quedó dicho en el Antecedente quinto.

c) La cláusula “*rebus sic stantibus*” en el ordenamiento social.

Para situar la aplicación de la cláusula “*rebus sic stantibus*” en el ámbito laboral debemos citar en primer término al Tribunal Supremo. Nuestro alto tribunal acudió a la naturaleza normativa del convenio colectivo para negar su aplicación en estos casos y aplicarla con carácter excepcional a los casos previstos en el artículo 41.2, en su primer párrafo, del ET de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo reconocidas en el contrato, en pactos o acuerdos colectivos o por decisiones unilaterales del empresario.



La Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante STS) de 5 de abril de 2010 (recurso de casación 119/2009) en su fundamento de derecho cuarto declara que *“Lo único argumentable sería -en plano puramente teórico- la sobrevenida onerosidad de la prestación salarial, pero ni siquiera tal planteamiento podría justificar la consecuencia que se pretende, pues únicamente cabría aplicar la cláusula «rebus sic stantibus» -y restrictivamente, además- cuando se tratase de obligaciones derivadas del contrato de trabajo, pero nunca cuando las obligaciones han sido pactadas en Convenio Colectivo, pues tal institución es impredecible de las normas jurídicas y el pacto colectivo tiene eficacia normativa ex art. 37 CE [«cuerpo de contrato y alma de Ley», se ha dicho]”*. En los mismos términos se pronuncia la STS de 24 de septiembre de 2012 (recurso de casación 127/2011).

La STS de 12 de noviembre de 2012 (recurso de casación 84/2011) que añade que *“e incluso -tratándose de condición individual de trabajo- la citada cláusula habría de invocarse como causa justificativa de la modificación en el procedimiento previsto en el art. 41 ET”*.

La STS de 12 de marzo de 2013 (recurso de casación 88/2011) reitera lo dicho y añade que *“Y si ya en el ámbito del Derecho civil la cláusula -«rebus sic stantibus»- tiene dificultades aplicativas, con mayor motivo han de sostenerse obstáculos a ella en el Ordenamiento jurídico laboral, tanto por sus específicas reglas orientadas a modificar las condiciones de trabajo [arts. 39 a 41 ET], cuanto por la singularidad del Convenio Colectivo como fuente del Derecho [art. 3.1 ET], al situarse en el orden jerárquico inmediatamente después de las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, de tal suerte que los convenios están llamados a disciplinar el desarrollo de la relación de trabajo en el ámbito que les es propio, en tanto no sean anulados, en todo o en parte (STS 10/06/03 -rco 76/02 -). Hasta el punto de que la teoría [«rebus sic stantibus»] únicamente cabría aplicarla -restrictivamente- cuando se tratase de obligaciones derivadas del contrato de trabajo, pero nunca cuando las obligaciones han sido pactadas en Convenio Colectivo, pues la cláusula es impredecible de las normas jurídicas y el pacto colectivo tiene eficacia normativa ex art. 37 CE[«cuerpo de contrato y alma de Ley», se ha dicho]; e incluso -tratándose de condición individual de trabajo- la citada cláusula «rebus sic stantibus» habría de invocarse como causa justificativa de la modificación en el procedimiento previsto en el art. 41 ET, pero nunca alcanzaría a justificar la supresión o modificación por unilateral voluntad de la Empresa (así, la STS 19/03/01 -rcud 1573/00 -)”*.

Sobre este planteamiento general de que la citada cláusula es aplicable en los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del ET, pero está vedada en los casos de modificación por inaplicación de los convenios colectivos estatutarios, el Tribunal Supremo en un caso de despido por circunstancias objetivas se pregunta si el control judicial se limita a apreciar la existencia de causa legalmente



prevista (razones económicas, organizativas, técnicas o de producción) o si tras la reforma laboral de 2012 caben aún juicios de razonabilidad y proporcionalidad de la medida extintiva afectada pues ello podría afectar a la doctrina existente sobre la cláusula “*rebus sic stantibus*”, de aplicación restringidísima hasta la fecha. Lo que viene a ratificarnos en lo expuesto en la letra a) del presente fundamento.

Así la STS de 11 de julio de 2018 (recurso de casación para la unificación de doctrina 467/2017) declara que *“Tanto en la sentencia recién citada cuanto en otras como las de 27-01-2014 (rec. 100/2013) -aunque referida a modificación colectiva de condiciones de trabajo-, se señala que tras la Reforma laboral de 2012, iniciada con el RD.Ley 3/2012, a los Tribunales corresponde emitir un juicio no sólo sobre la existencia y legalidad de la causa alegada, sino también acerca de la razonable adecuación entre la causa acreditativa y la acordada: “Sobre tal extremo hemos de indicar que la alusión legal a conceptos macroeconómicos [competitividad; productividad] o de simple gestión empresarial [organización técnica o del trabajo], y la supresión de las referencias valorativas existentes hasta la reforma [«prevenir»; y «mejorar»], no solamente inducen a pensar que el legislador orientó su reforma a potenciar la libertad de empresa y el «ius variandi» empresarial, en términos tales que dejan sin efecto nuestra jurisprudencia en torno a la restringidísima aplicación de la cláusula «rebus sic stantibus» en materia de obligaciones colectivas [SSTS 19/03/01 -rcud 1573/00 -; 24/09/12 - rco 127/11 -; 12/11/12 -rco 84/11 -; y 12/03/13 -rco 30/12 -], sino que la novedosa redacción legal incluso pudiera llevar a entender -equivocadamente, a nuestro juicio- la eliminación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad judicialmente exigibles hasta la reforma, de manera que en la actual redacción de la norma el control judicial se encontraría limitado a verificar que las «razones» -y las modificaciones- guarden relación con la «competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa»”.*

Finalmente, se ha de indicar que el Tribunal Constitucional admite la aplicación de la cláusula “*rebus sic stantibus*” en el caso de convenios colectivos si la circunstancia sobrevenida, trascendente e imprevisible proviene de la entrada en vigor de una ley. Así, la Sentencia del Tribunal Constitucional de 20 de diciembre de 1990 (recurso 834/1985) declara que *“En el caso de que la nueva norma supusiera un cambio absoluto y radical del equilibrio de las prestaciones, la jurisprudencia constitucional ha permitido la aplicación al convenio colectivo de la cláusula rebus sic stantibus, con lo que el remedio a la imprevisión -más supuesta que real- de los efectos de un cambio legislativo no discurriría por el camino de invalidar la Ley que consagra aquellos efectos, sino por el de permitir la adaptación del conjunto de relaciones jurídicas al grado de*



novedad representado por la innovación” (antecedente cuarto)” y que “este Tribunal ha dicho que es posible reclamar «una alteración del convenio» en aquellos casos en los que se haya producido «un cambio absoluto y radical de las circunstancias que permitan aplicar la llamada cláusula rebus sic stantibus (STC 11/1981, FJ 14). En consecuencia, quien alegue y acredite que una Ley, dictada vigente el convenio colectivo, provoca el mencionado cambio absoluto y radical de las circunstancias, podría pedir la rescisión del convenio, pero en ningún caso pretender, con amparo en el art. 37.1 CE, la postergación de la plena efectividad de la norma legal, contrariando así lo en ella decidido respecto a su aplicación en el tiempo” (Fº Jº tercero).

En definitiva, la no aplicabilidad o la aplicabilidad excepcional de la cláusula “*rebus sic stantibus*” en el ámbito laboral respecto de los convenios colectivos estatutarios expuesta en la letra c) del actual Fundamento de Derecho primero, junto con los argumentos esgrimidos en las letras a) y b) del mismo Fundamento conducen a que este árbitro se vea obligado a circunscribirse a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, absteiniéndose de cualquier pronunciamiento sobre la referida cláusula.

SEGUNDO. Eficacia temporal del laudo arbitral.

El artículo 82.3 del ET establece que el acuerdo de inaplicación “*no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en dicha empresa*”. Por tanto, se fija legalmente un término final, pero nada se dice sobre el término inicial. A este respecto las resoluciones judiciales que se pronunciaron sobre el anterior régimen de descuelgue descartaban la retroactividad de los acuerdos de descuelgue salarial (el único previsto normativamente) por razones de seguridad jurídica. En este sentido se mantenía que no se podían afectar salarios devengados ni operar sobre condiciones que hubieran sido disfrutadas en años anteriores, concluyendo que la inaplicación operaba como expectativa de cara al futuro. Según recoge POQUET CATALÁ “la inaplicación del régimen salarial, esto es, los efectos del descuelgue no tiene lugar desde la mera puesta en marcha del procedimiento tendente a la consecución del descuelgue, sino que mientras se tramita el citado procedimiento se deben aplicar las condiciones del convenio colectivo, y solo cuando se llegue al acuerdo tendrá efectos el descuelgue” (STSJ Castilla-La Mancha, de 28 de mayo de 2002 (AS 2002, 2750), SSTSJ Andalucía, de 1 de diciembre de 2011 (PROV 2012, 60742), de 17 de enero de 2012 (PROV 2012 83023), de 8 de marzo de 2012 (AS 2012, 1361), SSTSJ Baleares, de 18 de febrero de 2002 (AS 2002, 1220), de 28 de febrero de 2002 (AS 2002, 1358),



El Tribunal Supremo es claro y taxativo sobre la irretroactividad de los acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo. Así en STS de 7 de julio de 2015 (recurso 206/2014) se dice lo siguiente: *“Es cierto que el artículo 82-3 del E.T. 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 el convenio colectivo puede disponer de los derechos de los trabajadores reconocidos en un convenio colectivo anterior (art. 82-3 del E.T., 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”.*

En este contexto no hay que olvidar que el artículo 82.3 de ET otorga a la decisión arbitral la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en período de consultas y que la doctrina expuesta se reitera en la STS de 16 de septiembre de 2015 (recurso 110/2014).

En un plano de constitucionalidad, la Constitución garantiza en su artículo 9.3 la irretroactividad de las disposiciones restrictivas de derechos individuales. Por eso la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 6 de mayo de 2015 (recurso 254/2015) indica que *“el laudo arbitral, no vulnera el art. 9.3 CE porque la inaplicación del convenio colectivo solo opera desde la fecha del propio laudo y no afecta a derechos integrados en el patrimonio de los trabajadores sino a los salarios que se devenguen en el futuro, con posterioridad al dictado del laudo”.* Un estudio amplio sobre la aplicación del citado precepto constitucional



a la inaplicación de condiciones de trabajo contenidas en convenio colectivo se contiene en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 7 de septiembre de 2016 (recurso 2025/2016).

En un plano de legalidad, el Código civil en su artículo 2.3 establece que *“Las leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren lo contrario”*. Por eso la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 6 de mayo de 2015 (recurso 254/2015) indica que *“como afirma la sentencia (STS Sala de lo civil) número 961/2008, de 15 octubre , reproduciendo la de 24 de noviembre de 2006: “nuestro ordenamiento positivo se inspira en el principio “tempus regit actum” o de irretroactividad, en cuya virtud cada relación jurídica se disciplina por las normas rectoras al tiempo de su creación, sin que venga permitido alterarla por preceptos ulteriores a menos que ofrezcan inequívoco carácter retroactivo (sentencia de 3 de junio de 1995)»... , la controversia litigiosa radica en interpretar el alcance del laudo arbitral. El procedimiento de inaplicación de convenios colectivos del art. 82.3 del ET permite inaplicar los convenios colectivos estatutarios, que tienen naturaleza normativa, habiéndose declarado conforme con la CE por la sentencia del TC nº 8/2015, de 22 enero . A efectos de la aplicación del art. 2.3 del Código Civil , que regula la retroactividad de las leyes, esta inaplicación normativa equivale a la derogación de una norma jurídica por otra posterior. Dicha inaplicación normativa se ha articulado mediante un laudo arbitral”*.

Como conclusión de este Fundamento de Derecho segundo se alcanza que el presente laudo arbitral no puede desplegar efectos retroactivos, careciendo de eficacia respecto a los devengos salariales producidos con anterioridad a su dictado.

TERCERO. Causas económicas.

El Tribunal Constitucional mantiene que el régimen jurídico del arbitraje regulado en el artículo 82.3 del ET contiene una serie de garantías y restricciones que le permite superar las *“requeridas exigencias de proporcionalidad, en aras de preservar los bienes constitucionales protegidos en los arts. 35.1, 38 y 40.1 CE”*. Una de dichas garantías es que el arbitraje *“únicamente se autoriza cuando en la empresa concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos definidos por el propio precepto legal. Se trata de supuestos en que o bien los resultados empresariales reflejan una situación económica negativa (pérdidas, disminución persistente de ingresos ordinarios o ventas...), o bien...”* . Se requiere la presencia de circunstancias justificativas estrechamente vinculadas a la viabilidad empresarial (Sentencia del Tribunal Constitucional, pleno, de 16 de julio de 2014, recurso 5603/2012).



El Hospital San Juan de Dios del Aljarafe (en adelante HSJDA) es un centro sanitario privado, sin ánimo de lucro, y es la entidad de gestión del Consorcio Sanitario Público del Aljarafe (en adelante CSPA).

El ET en su artículo 82.3 párrafo segundo exige la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose en el siguiente párrafo que la causa económica acontece cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, no solo por la existencia de pérdidas actuales o previstas (como ejemplo paradigmático de una situación económica negativa) sino también por la *“disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios”*, considerando que existe persistencia cuando la disminución en los ingresos se produce en un período de dos trimestres consecutivos comparados con los del año anterior. El concepto de “pérdidas”, se ha de entender que concurre, por tanto, cuando la cuenta de resultados es negativa aunque el empleador no tenga ánimo de lucro. Respecto de la disminución de ingresos, también puede entenderse como tal el mantenimiento de los ingresos cuando aumentan los gastos y lo que se necesitaría es un aumento proporcional de los ingresos para cubrir dichos gastos, en particular cuando dichos ingresos provienen en su gran mayoría de la financiación pública y son destinados a entidades sin ánimo de lucro, como es el caso que nos ocupa.

a) Pérdidas actuales

Del examen de la documentación presentada se concluye la existencia de pérdidas actuales concretadas en el resultado negativo del HSJDA en los 3 últimos ejercicios, que suponen unas pérdidas registradas de 528.544 euros, 194.056 euros y 2.679.696 euros respectivamente para los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

b) Pérdidas previstas

Del examen de la documentación presentada se concluye la existencia de pérdidas previstas para 2022 de 5.223.360 euros, calculadas sobre una previsión de un IPC para el año 2021 de 6,5 %, un incremento en las bases salariales para 2022 del 6,5 % y una previsión para el año de IPC del año 2022 del 0 %.

c) Disminución del nivel de ingresos

Existe un mantenimiento real de la financiación para los años 2020 y 2021, pues en cada uno de los dos ejercicios citados los ingresos son en torno a los 67,5 millones de euros de los cuales 64,5 millones de euros aproximadamente provienen de la financiación pública través de los presupuestos de la CCAA de Andalucía (más del 95 %), y también hay un mantenimiento de ingresos previsto para 2022 respecto de la financiación pública en idéntica cifra que en los dos anteriores ejercicios. Sin embargo, sí se ha producido un



desequilibrio negativo entre ingresos y gastos porque los gastos son crecientes y son superiores en comparación con los gastos, así estos son de 67.700.057 euros en 2020, de 70.391.654 euros en 2021, y unos gastos previstos, en el mismo marco citado en la letra b) del presente fundamento, de 71.990.143 euros en 2022.

Tal desequilibrio entre unos ingresos que se mantienen durante varios ejercicios frente a unos gastos que crecen en cada ejercicio equivale, en el caso una entidad sin ánimo de lucro dependiente de un Consorcio Sanitario Público, como es el HSJDA, a una disminución del nivel de ingresos en los términos del artículo 82.3 del ET.

La conclusión de lo expuesto en las tres letras del presente fundamento es que queda acreditado que en la empresa HSJDA concurren causas económicas en los términos del artículo 82.3 del ET que justifican la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo.

FUNDAMENTO CUARTO. Petición empresarial.

1. Se declare la concurrencia de causa económica en los términos del artículo 82 ET.

Esta cuestión ha quedado resuelta en el Fundamento de Derecho Tercero anteriormente expuesto, en el sentido de que queda acreditado que en la empresa HSJDA concurren causas económicas en los términos del artículo 82.3 del ET que justifican la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo.

2. Sobre la regularización del IPC del ejercicio 2021: Acuerde la inaplicación del artículo 6 del III Convenio Colectivo del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe y deje sin efecto la regularización del 6,5% a efectuar en el año 2022 conforme al IPC real del ejercicio 2021, respecto de todos los conceptos salariales de convenio colectivo, los cuales se enumeran a continuación:

- a. Salario Base
- b. Complemento por Titulación, Habilidades y Formación
- c. Complemento de Categoría
- d. Complemento Personal
- e. Complemento de Especialidad.



- f. Complemento Horas Nocturnas
- g. Complemento Domingos y Festivos
- h. Atención Continuada

El artículo 6 del III Convenio Colectivo «Hospital San Juan de Dios del Aljarafe» 2016/2018 establece que *“El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por anualidades, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, al finalizar el periodo de vigencia previsto en el artículo anterior, si no mediara denuncia expresa de una u otra parte que, en caso de producirse, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto a la fecha de vencimiento del periodo de vigencia inicial o del de cualquiera de sus prorrogas. La denuncia se formalizará por escrito debiendo adjuntarse el proyecto de los puntos a revisar.*

Denunciado el convenio se entenderá que el mismo se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, incrementándose anualmente, en el mes de enero, el conjunto de conceptos salariales recogidos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado. En el caso de que, al finalizar el año, el IPC real anual supere la previsión inicial del Gobierno, todos los conceptos salariales se regularizarán en el mismo porcentaje que el diferencial resultante entre este IPC real, según los datos oficiales que publique el Instituto Nacional de Estadística y el inicialmente previsto.

Esta regularización supondrá el abono de las diferencias, con efecto retroactivo a 1 de Enero de año anterior, abonándose en la misma nómina del mes de Febrero del año en que se publique el IPC real. En caso de producirse esta regularización, el salario resultante servirá de base para la aplicación de los incrementos retributivos previstos en los sucesivos años”.

Como ha quedado pormenorizadamente expuesto en el Fundamento de Derecho Segundo, dedicado a la eficacia temporal del presente laudo arbitral, esta decisión arbitral no tiene efectos retroactivos y, por tanto, no puede afectar a periodos anteriores a la fecha de su dictado, es decir al 20 de junio de 2022. En consecuencia, las obligaciones y derechos nacidos antes de esa fecha quedan intactos, y entre ellos los relativos a la regularización del IPC correspondiente a 2021.

3. Sobre el incremento salarial aplicable en 2022: Acuerde la inaplicación del artículo 6 del III Convenio Colectivo del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe y deje sin efecto el incremento del 6,5% que correspondería aplicar en el ejercicio 2022 como consecuencia de la regularización a aplicar por el IPC 2021, respecto de los conceptos salariales de convenio colectivo que se enumeran a continuación:



- a. Salario Base
- b. Complemento por Titulación, Habilidades y Formación
- c. Complemento de Categoría
- d. Complemento Personal
- e. Complemento de Especialidad.
- f. Complemento Horas Nocturnas
- g. Complemento Domingos y Festivos
- h. Atención Continuada

El incremento salarial para 2022 se produce, según el citado y reproducido artículo 6 del III Convenio Colectivo del HSJDA al comienzo de cada año. En consecuencia, la tabla salarial de 2022 se debió actualizar al comienzo de dicho año, aspecto temporal que queda fuera del presente laudo, porque lo que se solicita aquí es que la tabla salarial para 2022 no se incremente con el IPC que le correspondería y eso es una operación que se realiza, como dijimos, con anterioridad a los posibles efectos de este laudo.

Cuestión distinta es que se hubiera pedido por la empresa una rebaja en la cuantía salarial prevista en el artículo 82.3 letra d) del ET, pero eso no se hace aquí, que lo que se pide es una inaplicación del artículo 6 del Convenio Colectivo de referencia cuando dicho artículo se aplicó o debió aplicarse a comienzos del ejercicio de 2022, fuera del ámbito de afección de este laudo. Dicha rebaja salarial se solicita en relación con el artículo 12 del III Convenio Colectivo del HSJDA, petición sobre la que tendremos ocasión de pronunciarnos más abajo.

4. Sobre la regularización conforme al IPC real del ejercicio 2022, a llevar a cabo en febrero de año 2023, acuerde la inaplicación del artículo 6 del III Convenio Colectivo del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe y deje sin efecto la citada regularización imputable al ejercicio 2022, a realizar en febrero de 2023. Dicha regularización afecta a los conceptos salariales de convenio colectivo que se enumeran a continuación:

- a. Salario Base
- b. Complemento por Titulación, Habilidades y Formación
- c. Complemento de Categoría
- d. Complemento Personal
- e. Complemento de Especialidad.



- f. Complemento Horas Nocturnas
- g. Complemento Domingos y Festivos
- h. Atención Continuada

Esta petición ha de ser atendida parcialmente, en la medida en que pueden resultar afectados los conceptos salariales no devengados a la fecha de este laudo. Respecto de tales conceptos salariales es proporcional y coherente con la finalidad perseguida por la norma acordar la inaplicación del artículo 6 del citado III Convenio Colectivo del HSJDA en los siguientes términos:

- Serán afectados a los conceptos salariales indicados en la petición empresarial devengados a partir de la notificación del presente laudo durante 2022, enero y febrero de 2023, que tendrán a efectos de la regularización prevista un incremento del 1 % en el período indicado para 2022, al que habrá de añadirse otro 1 % para el período de enero y febrero de 2023.
- Serán afectadas la totalidad de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del Convenio Colectivo de referencia.
- La fecha final de la inaplicación será el 28 de febrero de 2023, salvo que:
 - Se acuerde en fecha anterior un convenio colectivo en sustitución del actual prorrogado.
 - Se produzca en fecha anterior un incremento de la financiación pública que suponga unos ingresos suficientes para cubrir el incremento ordinario previsto para dichos conceptos salariales.

5. Acuerde la inaplicación del artículo 6 del III Convenio Colectivo del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe y deje sin efecto los incrementos retributivos y regularización conforme al IPC, hasta tanto se negocie un nuevo convenio colectivo.

El laudo arbitral previsto en el artículo 82.3 del ET no puede actuar como sustituto de la negociación colectiva, sin desdeñar la función puntual que desarrolla en aras a lograr la viabilidad de la empresa y el mantenimiento de las relaciones laborales existentes cuando se atraviesa una situación de dificultad. Por ello es exigible que se indique un término final a los efectos de las medidas acordadas en el laudo, que en todo caso cesarán en el momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa afectada. Concretamente, el artículo 24.4 del Real Decreto 1362/2012 dispone que el árbitro se pronunciará sobre la duración del período de inaplicación de las condiciones de trabajo.

En atención a lo expuesto, no es posible atender la petición empresarial formulada en este apartado.



6. Con carácter subsidiario, y con el fin de propiciar un efecto neutro para el caso de que se considerara el incremento de las bases del ejercicio 2021 y algún periodo de 2022, solicitamos se acuerde **la minoración de los conceptos salariales** de convenio colectivo en el mismo porcentaje para los periodos sucesivos.

Es decir, si se llegara a entender que las bases deben incrementarse en 2021 y 2022 un 6,5%+6,5%, se solicita se acuerde reducirlas en la misma medida en el mismo número de meses siguientes.

Dicha medida está únicamente condicionada por **mantener vigente el compromiso recogido en el art. 12 del Convenio Colectivo**, de destinar el 60% de la financiación a gastos de personal.

Los conceptos salariales afectados por la medidas son los siguientes:

0. Salario Base
1. Complemento por Titulación, Habilidades y Formación
2. Complemento de Categoría
3. Complemento Personal
4. Complemento de Especialidad.
5. Complemento Horas Nocturnas
6. Complemento Domingos y Festivos
7. Atención Continuada.

El artículo 12 del III Convenio Colectivo del HSJDA, dedicado a gastos de personal, constituye una cláusula convencional que no vincula a este árbitro para pronunciarse sobre la inaplicación de condiciones de trabajo en cuanto no tiene encaje en el artículo 82.3 del ET. En consecuencia, no se puede esgrimir en este procedimiento arbitral para fundamentar un recorte o rebaja en la cuantía salarial con la finalidad de su cumplimiento.

7. Con carácter subsidiario de lo anterior, conforme al artículo 24 del RD 1.362/2012, se insta al Sr. Arbitro a proponer la **inaplicación de condiciones de trabajo salariales en distintos grados de intensidad**, con el fin de paliar los efectos negativos del incremento del IPC y producir el efecto neutro referenciado en los ejercicios referenciados.

En todo caso, las medidas propuestas afectarán a todo el personal incluido en el ámbito subjetivo del Convenio Colectivo, cuyo detalle se ofrece por grupo profesional en la documentación aportada junto con la memoria explicativa, y tendrá una vigencia hasta que se negocie un nuevo convenio colectivo.



En esta última petición empresarial se alega el artículo 24 del Real Decreto 1362/2012 que faculta al árbitro para aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o graduar su intensidad, y esto último es lo que ha acordado este árbitro en la única inaplicación aceptada y explicitada en el apartado 4 de este Fundamento de Derecho Cuarto, en el que se aborda la petición empresarial.

De acuerdo con lo expuesto hasta ahora en el presente laudo se toma la siguiente

DECISIÓN ARBITRAL

Existe causa económica que justifica la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el III Convenio Colectivo Hospital San Juan de Dios del Aljarafe 2016/2018 publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla el 19 de junio de 2016 en los términos expresados en los cuatro fundamentos jurídicos precedentes, especialmente en el fundamento jurídico cuarto, apartado 4. La duración del período de inaplicación de condiciones de trabajo contenida en la presente decisión arbitral se extenderá durante la vigencia del Convenio Colectivo afectado finalizando en todo caso el 28 de febrero de 2023.

Sevilla, 20 de junio de 2022

Fdo: Víctor de Santos Sánchez

Árbitro designado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

(artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores)

(Documento firmado electrónicamente)