

Arbitraje. ILUNIUM LAVANDERÍAS GRANADA

Número expediente: 18/2017/057

Objeto: Conflicto de aplicación de Acuerdo SERCLA

Partes interesadas: ILUNIUM LAVANDERÍAS Y COMITÉ DE EMPRESA

Arbitro designado: M^a Nieves Moreno Vida

En la ciudad de Granada a 5 de octubre de 2017, M^a Nieves Moreno Vida, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, actuando como Árbitro nombrado por las partes conforme al compromiso arbitral por ellas suscrito en fecha 9 de junio de 2017 (nº. de expediente SERCLA 18/2017/057) en el marco de las previsiones enunciadas en el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), suscrito el 4 de febrero de 2016, y publicado por Resolución de 14 de abril de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral (BOJA nº. 77/2016, de 25 de abril), ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

En el conflicto colectivo de aplicación de normas suscitado en el ámbito de la empresa Ilunium Lavanderías Granada, domiciliada en Granada, Calle M^a Auxiliadora s/n (CP 18008), y que tiene por partes a la propia empresa, representada por D. _____ con DNI _____ y poder notarial bastante expedido por la notaría de D. Federico Garayalde Niño de Granada el día 13 de octubre de 2014, y de otra el Comité de Empresa de Ilunium Lavanderías Granada, representada por su Presidente, D. _____ con DNI _____

El objeto del arbitraje se encuentra especificado en un motivo en el escrito de iniciación del procedimiento, a saber:

“Determinar al amparo del Convenio Colectivo de Empresa así como el Acuerdo SERCLA 18/2013/97 indicados en los párrafos anteriores el incremento o disminución salarial, en su caso, que habrá de aplicarse a las retribuciones de los trabajadores en el ejercicio económico de 2015”.

I. ANTECEDENTES DE HECHO

1. La empresa Ilunium Lavanderías Granada es una empresa perteneciente al Grupo Ilunium Lavanderías Industriales y Servicios de Hostelería, resultante del proceso de convergencia de los Grupos empresariales CEOSA (Corporación empresarial de la ONCE) y FUNDOSA (Grupo de la Fundación ONCE). Dentro del Grupo FUNDOSA se incluye la empresa Fundosa Lavandería Industrial S.A.U., que tras el anteriormente citado proceso de convergencia se transforma en Ilunium Lavandería Industrial.

2. Con fecha de 12 de abril de 2012 se inscribe y publica el Convenio Colectivo entre la empresa Fundosa Lavandería Industrial de Granada y sus trabajadores en la provincia de Granada (BOP nº 80, de 26 de abril de 2012), cuyo artículo 5 establece lo siguiente:

“Art. 5º-Duración, Denuncia, Incrementos y Revisión Salarial:

-Duración: Desde el 01/01/2011 hasta el 31/12/2013 (3 años).

-Denuncia: 1 mes de antelación a la finalización de la vigencia.

-Incrementos:

*Para el año 2011 será de aplicación el IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

*Para el año 2012 será de aplicación el IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

*Para el año 2013 será de aplicación el IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

Siendo de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio.

En caso de IPC negativo la subida será del 0,00%, sin causar merma económica alguna.

El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año y en todas sus cláusulas si no es denunciado por cualquiera de las partes”.

3. Con fecha de 26/11/2013 se registró entrada en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) escrito de interposición de conflicto colectivo por parte del Comité de Empresa frente a la empresa Fundosa Lavanderías Industriales, S.A., con Expediente 18/2013/0097, siendo el número de trabajadores afectados el de 50. El objetivo y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación es: “Que sea de aplicación lo estipulado en el convenio colectivo en su art. 5”.

Con fecha 17 de diciembre de 2013, se constituye la Comisión de Conciliación – Mediación, celebrándose acto entre las partes que culmina CON AVENENCIA, y con el siguiente contenido:

“Las partes ampliarán el convenio de empresa para el período comprendido entre 01.01.2014 a 31.12.2015 cuyo contenido literal será igual al actualmente vigente salvo los siguientes extremos:

Artículo 5:

Duración: Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2015.

Denuncia: 1 mes de antelación a la finalización de la vigencia

Incrementos:

-2014: Sin incremento.

-2015: Las tablas salariales serán actualizadas con fecha 01.01.2015 en función del Incremento de Precios al Consumo que quede definitivamente establecido para 2014.

Igualmente las partes acuerdan introducir una disposición adicional quinta en el texto del convenio con el siguiente contenido literal:

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa no podrá realizar expedientes de regulación de empleo de carácter extintivo y/o temporal, al igual que despidos objetivos a excepción éstos de los estipulados en el artículo 52, puntos a), b) y d) del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes acuerdan no incrementar las Tablas Salariales correspondientes al año 2013”.

4. Con fecha de 18 de mayo de 2017, se reúne la Comisión Mixta Paritaria de Ilunium Lavandería, con el siguiente orden del día: “1º IPC; 2º Categorías Profesionales”,

Acciones Avencia

estableciéndose en el Acta que “Tras una intensa deliberación no se llega a ningún Acuerdo”. Tras ello, con fecha 30/05/2017 se registró entrada en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) escrito de interposición de conflicto colectivo por parte de CCOO Granada, representada por _____, Responsable de Negociación Colectiva y Acción Sindical de CCOO Granada, y por parte de UGT Granada, representada por _____, Secretario del Sector de Seguridad y Limpieza de UGT-Granada, frente a la empresa Ilunium. El expediente iniciado se numera con la referencia 18/2017/0054. Los objetivos y finalidades del conflicto planteado son:

“-IPC-2016. Incremento 1’6% y reclamar las diferencias salariales desde el 01.01.2017.
-Clasificación profesional: que se apliquen pues están presentes en el Convenio Colectivo”.

Con fecha 9 de junio de 2017, se constituye la Comisión de Conciliación – Mediación, celebrándose acto entre las partes que culmina CON AVENENCIA, y con el siguiente contenido:

“1º) La empresa aplicará con efectos económicos 1 de enero de 2016 un incremento salarial del 1,6% sobre las tablas salariales actualmente vigentes.

A partir de la nómina correspondiente al mes de julio de 2017 el citado incremento se verá aplicado.

Respecto a los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2016 a 30 de junio de 2017 y derivados del incremento salarial antes indicado, serán abonados con anterioridad a 30 de septiembre de 2017.

2º) Con respecto al año 2015, empresa y representación legal de los trabajadores acuerdan someter la discrepancia surgida en materia de revisión salarial por aplicación del acuerdo SERCLA correspondiente al expediente C 18.2013.097 así como el convenio de empresa, a un arbitraje de derecho de los previstos en el vigente Reglamento SERCLA.

3º) Por último, antes de 15 de julio 2017 la empresa entregará al Comité, un análisis con la determinación de las competencias y responsabilidades de los diferentes puestos de trabajo del centro de trabajo de Granada. Propuesta que será analizada por el Comité dando respuesta a las mismas para antes del 31 de julio de 2017”.

5. De conformidad con lo establecido en el punto 2º del Acuerdo SERCLA de fecha 9 de junio de 2017, con la misma fecha se presenta ante el SERCLA escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje (Nº de Expediente 18/2017/057) por parte de D. _____, Gerente de Ilunium Lavanderías Granada, en representación de la parte empresarial, y de D. _____, Presidente del Comité de Empresa de Ilunium Lavanderías Granada, en representación de los trabajadores. Los puntos sometidos a la consideración del árbitro son: “Determinar al amparo del Convenio Colectivo de Empresa así como el Acuerdo SERCLA 18/2013/97 indicados en los párrafos anteriores el incremento o disminución salarial, en su caso, que habrá de aplicarse a las retribuciones de los trabajadores en el ejercicio económico de 2015”.

Se acuerda por las partes que el árbitro sea Mª Nieves Moreno Vida, quien con fecha de 12 de julio de 2017 acepta la citada designación, y requiere a las partes

Mª Nieves Moreno

afectadas para que aporten alegaciones en el plazo de siete días hábiles y se les cita para que comparezcan el día 26 de julio de 2017 a las 11:00 en la sede del SERCLA en Granada.

Con fecha 13 de julio de 2017 se presenta en el SERCLA escrito de D. _____, como gerente de Ilunium Lavanderías Industriales, SAU, centro de Granada, y D. _____, como presidente del Comité de Empresa de Ilunium Lavanderías Industriales, SAU, centro de Granada, por el que Acuerdan: "Prorrogar el arbitraje a partir de la segunda quincena de septiembre (del 16 al 30)".

Como respuesta a dicha solicitud de prórroga del proceso de arbitraje realizada por acuerdo de las dos partes del conflicto, el árbitro, ante las dificultades manifestadas por las partes para poder realizar adecuadamente las alegaciones y prácticas de prueba requeridas en este procedimiento arbitral, así como para personarse en el acto de comparecencia ante el árbitro antes del 15 de septiembre de 2017 y con la finalidad de dotar a las partes de todas las garantías legales y permitir adecuadamente la realización de alegaciones y pruebas pertinentes para la defensa de sus intereses, así como garantizar perfectamente el principio de contradicción mediante la comparecencia de ambas partes ante el árbitro, acepta la prórroga solicitada, estableciendo un plazo de siete días hábiles, hasta el 26 de septiembre de 2017, para que formulen las alegaciones que estimen oportunas para la defensa de sus intereses, así como para proponer las pruebas que consideren necesarias al efecto, y se cita a las partes para que comparezcan el 28 de septiembre de 2017 a las 11:30 en la sede del SERCLA.

En tiempo y forma se recibieron las alegaciones de las partes y en el trámite de comparecencia las partes actoras se afirmaron y ratificaron en sus demandas y pretensiones.

Atendiendo a todo ello, y en cumplimiento de la normativa que regula el procedimiento arbitral, se procede a resolver el conflicto colectivo jurídico planteado.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El fondo del asunto y los puntos sometidos a la consideración el árbitro es "Determinar al amparo del Convenio Colectivo de Empresa así como el Acuerdo SERCLA 18/2013/97 indicados en los párrafos anteriores el incremento o disminución salarial, en su caso, que habrá de aplicarse a las retribuciones de los trabajadores en el ejercicio económico de 2015".

La cuestión que se plantea, derivada del Acuerdo SERCLA de 9 de junio de 2017 (expediente 18.2017.0054), es un conflicto de aplicación del Acuerdo SERCLA de fecha 17 de diciembre de 2013 (expediente C 18.2013.097), en relación con el art. 5 del Convenio Colectivo entre la empresa Fundosa Lavandería Industrial de Granada y sus trabajadores en la provincia de Granada.

M. Navas Arce

En el Acuerdo SERCLA de 17 de diciembre de 2013 las partes acordaron ampliar el convenio de empresa para el período comprendido entre 01.01.2014 a 31.12.2015 estableciendo expresamente: “cuyo contenido literal será igual al actualmente vigente salvo los siguientes extremos”, que hacen referencia al art. 5 del citado convenio, modificándose la duración y los incrementos para 2014 y 2015.

En concreto para 2015, las partes acordaron que “Las tablas salariales serán actualizadas con fecha 01.01.2015 en función del Incremento de Precios al Consumo que quede definitivamente establecido para 2014”. Resultando que el IPC establecido para el año 2014 resultó negativo en un 1%.

En sus alegaciones, el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, aduce, en síntesis: “1°. Que en SERCLA celebrado el día 17/12/2013 con número de expediente 18/2013/0097 se acordó que para el año 2015 las tablas salariales serán actualizadas con fecha 01.01.2015 en función del Incremento de Precios al Consumo que quede definitivamente establecido para 2014. 2°. El Convenio de Empresa de Ilunium Lavanderías de Granada recoge en su art. 5- Duración, Incrementos y Revisión Salarial, y dice textualmente: “En caso de IPC negativo la subida será del 0,00% sin causar merma económica alguna”. 3°. Que la empresa no aplicó el descuento salarial durante los años de la crisis en los que el IPC fue negativo, porque así viene establecido en nuestro Convenio de Empresa”. Por todo ello, el Comité de Empresa considera “que aunque el IPC del año 2014 fue negativo, no debe aplicarse descuento salarial a la plantilla de esta empresa”.

Por la parte empresarial, representada por su gerente, D. -2

se alega, en síntesis, que: 1°. En el Acuerdo SERCLA de 2017 se determinó “que la empresa aplicará con efectos económicos 1 de enero de 2016 un incremento salarial del 1,6% sobre las tablas salariales actualmente vigentes”, y, con respecto al año 2015, someter la discrepancia surgida en materia de revisión salarial, a un arbitraje. 2°. “Puesto que el IPC establecido para el año 2014 resultó negativo en un 1%, dicho porcentaje es el que hubiera procedido aplicar en las tablas salariales del ejercicio 2015. Dado que ese porcentaje negativo no se aplicó en revisión salarial del año 2015, en el caso que nos ocupa lo procedente es ajustar la diferencia entre el 1% negativo que se debió aplicar en el citado año con el incremento salarial del 1,6% pactado para el año 2016, quedando establecida la aplicación de un único incremento del 0,6% al que tendrían derecho los trabajadores para el año 2015”.

La cuestión que se plantea es, pues, la de determinar, conforme a la voluntad negociada de las partes, cómo se determina y cuál sea incremento o disminución salarial para el año 2015. En concreto, son dos los aspectos que deben abordarse para dar respuesta a la cuestión sometida a este arbitraje: por un lado, si en el caso de un IPC negativo se pueden revisar los salarios a la baja; por otro lado, si, en el caso de que se pudiera llevar a cabo dicha revisión a la baja, ésta se puede hacer mediante la compensación con futuros incrementos salariales.

Segundo.- El problema de la incidencia de un IPC real inferior al previsto ha sido objeto ya de múltiples sentencias del Tribunal Supremo, con respecto a otros convenios colectivos en los que se contenían previsiones de revisiones salariales anuales

Alc. A. V. J. R. S. T. C. M. U. O.

interrelacionadas con el IPC previsto. Si bien existen resoluciones judiciales que se pronuncian en sentido contrario a la revisión a la baja (así, SAN de 10 de julio de 2009) y otras que avalan esa revisión salarial a la baja y el descuento de las cantidades indebidamente percibidas por los trabajadores (así, SAN de 28 de octubre de 2009), existe una respuesta judicial consolidada, y en particular una reiterada doctrina del Tribunal Supremo, en el sentido de que “La solución al debate ha de pasar por la interpretación de cuál ha sido la voluntad de las partes a la hora de determinar el incremento salarial” (SSTS de 24 de marzo de 2010, rec. 82/2009, y de 18 de enero de 2011 (rec. 83/2010). Así, en la STS de 24 de marzo de 2011 (rec. 73/2010) se establece que “si antes las partes venían pactando una revisión de las tablas salariales que operaba sobre el IPC tanto al alza como a la baja, actualmente, en el convenio vigente, y por las razones que fueran -posiblemente, por carecer de sentido, dado que tradicionalmente el IPC siempre subía y la revisión siempre era al alza- las partes no han estimado oportuno establecer una revisión del salario pactado "al alza o a la baja", sino un incremento del salario en la forma expuesta. Si ésta ha sido la intención de los contratantes –artículo 1281 del Código Civil - la empresa no podía, como hizo, llevar a cabo una revisión a la baja como la efectuada y ya descrita, de acuerdo con la reiterada doctrina de esta Sala respecto a esta cuestión. En efecto, esta Sala ha tenido ocasión de contemplar e interpretar convenios colectivos con preceptos de redacción semejante al aquí contemplado y ha llegado siempre a la conclusión de que no podía llegarse a una conclusión contraria a la antedicha y así lo ha dicho en sentencias de 18-2-2010 (rec. 87/09) -Sogecable-, 25-2-2010 (rco. 108/09) -Gestevisión Telecinco-, 24-3-2010 (rco. 82/09) -Avancit Telecom-, 5-4-2010 (rco. 119/09) -Bimbo Comercial-, 18-5-2010 (rco. 172/09) -UTE Legio VII-, 8-7-2010 (rco. 125/09) -Bimbo SAU-, 14-7-2010 (rco. 247/09) -Transportes en Asturias- 22-11-2010 (rco. 228/09) -Construcciones Navales SA- y 9-12-2010 (rco 36/2010) -Roca Baxi y Roca Calefacción SLU- en las que se ha señalado de forma reiterada y así se recoge expresamente en la última de las sentencias citadas -por cierto con redactado muy similar al aquí controvertido- reiterando la anterior, que, dada la tradición jurídica en esta materia, *para que se pudiera aceptar una revisión a la baja habría de haberse pactado expresamente* de acuerdo con la siguiente apreciación de que "en el ámbito de la negociación colectiva existía en nuestro mercado laboral una larga, reiterada y uniforme práctica de convenir en la aplicación del IPC previsto, con revisión al alza de acuerdo con el que acabara siendo el IPC real al final del año. Nunca se pactó revisión a la baja, porque nunca, desde que se implantó la negociación colectiva, la inflación real a fin de año había sido inferior a la prevista. *Cambiar ese uso general y sin excepciones aceptado por los componentes de las mesas negociadoras, habría exigido que así se estableciera de manera expresa*".

También, en la STS de 19 de septiembre de 2011 (rec. 1/2011), que en este caso concreto avala la revisión a la baja, se establece que “esta Sala viene también manteniendo con reiteración, tal como resume, por todas, -con cita de las de 22-11-10, R. 228/09, 18-2-10, R. 87/09 y 27-10-10, R. 51/10- nuestra sentencia 1 de marzo de 2011 (R. 109/10), que para que "se produjera el efecto de revisión a la baja, sería preciso que así se hubiera establecido de manera clara y expresa en el pacto en virtud del cual se acordaba la revisión”. De la literalidad del Convenio que utiliza el término “ajustar” y del contexto en que lo emplea la norma convencional, deduce el Tribunal Supremo “que los abonos satisfechos por la empresa en función del IPC previsto para el año en el que los efectúa era "provisional" y, por tanto, regularizable o acomodable para

que pudiera concordar y ajustarse a aquél parámetro, en más o en menos, una vez fuera definitivo) conducen rectamente a entender que esa -y no otra- fue la verdadera intención de los negociadores colectivos”.

En la misma línea se pronuncian los Laudos arbitrales nº 2/09/JCV, de 24 de abril de 2009 -en relación con el Convenio Colectivo de Viticultura de la provincia de Cádiz-, y nº 3/09/JCV, de 6 de mayo de 2009 -en relación con el Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Cádiz-. En ambos casos se pronuncia el Laudo en el sentido de que se debe llevar a cabo una interpretación literal de las cláusulas de revisión salarial. El Laudo 3/09/JCV, resuelve sobre la interpretación que debía darse a la DT 3ª del Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Cádiz, que establecía que los salarios para el 2008 “se incrementarán en el mismo porcentaje que el Gobierno tenga previsto para ese año el IPC”. El Laudo estima que “el sentido literal de la palabra utilizada por quienes redactaron la cláusula no puede ser otro que entender «revalorizados» como «volver a valorar» (...); por ello, revalorizar, es una acción de cómputo de algo, en este caso de la retribución, que puede ser tanto al alza como a la baja (...)”; se añade, además, que “distinto hubiera sido que la disposición transitoria hubiera incorporado una redacción precisa que impidiera un nuevo cómputo en términos de disminución, es decir, si hubiera utilizado “se incrementarán” o “en todo caso al alza” o expresiones sinónimas que excluyesen una revisión a la baja”.

No obstante, si bien en los citados Laudos se concluye que “ha de atenderse a la redacción exacta de la cláusula en cuestión, para comprobar en qué medida la misma efectúa o no una diferenciación de tratamiento en el régimen jurídico, según que el IPC real sea superior o no al IPC previsto”, se matiza que “Es cierto que, como aduce la representación de los trabajadores, este tipo de cláusulas de revisión pretenden garantizar el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores, de modo que determinadas derivas salariales no produzcan efectos de deterioro material del nivel retributivo de los trabajadores. Eso sí, conviene advertir que ello no resuelve el problema en cuestión. No lo resuelve por cuanto que con la fórmula interpretativa propuesta por la representación de los empresarios no se produciría pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, a la vista de que al final de año la inflación acaba siendo del 1,4 % y los trabajadores siempre van a percibir desde el principio y hasta el final un incremento superior al mismo; más aún, dicho poder adquisitivo queda reforzado en su garantía a favor de los trabajadores cuando la representación empresarial acepta que en ningún caso el resultado de la revisión va a ser reducir el nominal retributivo que se viene abonando a los trabajadores desde enero de 2008, a resultados del incremento salarial efectuado del 2 % conforme a la inflación prevista”.

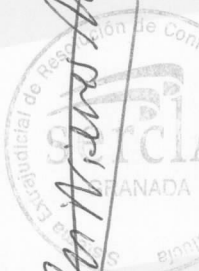
Como se indica en los citados Laudos, “la clave se encuentra en la redacción que presenta la concreta cláusula redactada por las partes, para el convenio del Campo para la provincia de Cádiz, pues no todas las llamadas cláusulas de revisión salarial presentan idéntica redacción y, por tanto, no todas son interpretables en el mismo sentido”. Pero, si bien es cierto que los distintos pronunciamientos judiciales se han centrado en la interpretación literal del pacto, es claro que si del sentido literal de la cláusula no se desprende claramente la respuesta, habrá que atender a la intención de lo acordado. Así se establece en la STS de 18 de enero de 2011 (rec.: 83/2010), que recoge la doctrina judicial reiterada (tal y como se resume en la STS de 24 de marzo de 2010, rec.

82/2009): “a) *La solución al debate ha de pasar por la interpretación de cuál ha sido la voluntad de las partes a la hora de determinar el incremento salarial.* En este sentido, hemos indicado que “en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos concomitantes cuyo criterio - por objetivo- ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual” (STS de 8 de noviembre de 2006 -rec. 135/2005 -, entre otras)”.

Tercero.- Centrada la cuestión en los términos precedentes, la clave se encuentra en precisar cuál es el alcance que tiene la actualización que ha de hacerse para 2015 de las tablas salariales conforme al Acuerdo SERCLA de 17 de diciembre de 2013. En el mismo las partes acordaron ampliar el convenio de empresa para el período comprendido entre 01.01.2014 a 31.12.2015 estableciendo expresamente que “cuyo contenido literal será igual al actualmente vigente salvo los siguientes extremos” que en dicho Acuerdo se reflejan y que hacen referencia al art. 5 del citado convenio, modificándose la duración y los incrementos para 2014 y 2015. En concreto para 2015, las partes acordaron que “Las tablas salariales serán actualizadas con fecha 01.01.2015 en función del Incremento de Precios al Consumo que quede definitivamente establecido para 2014”. El término “actualizar” significa, conforme a la RAE, “Poner al día datos, normas, precios, rentas, salarios, etc.”. Y ese acuerdo para 2015 viene precedido del incremento acordado para 2014: “Sin incremento”. Es decir, que de la literalidad del acuerdo no se deduce que los salarios se “vuelvan a valorar” o que se “ajusten” (STS 19.9.2911, rec. 1/2011), lo que, conforme a lo antes dicho, podría ser al alza o a la baja, conforme a unas previsiones anteriormente tenidas en cuenta, sino que se deben “poner al día” una vez que el año anterior no se incrementaron, y para garantizar un cierto poder adquisitivo. Parece claro, pues, que la intención de lo acordado, una vez aceptado por las partes que no se produjese ningún incremento retributivo en 2014, es que en 2015 se recuperase el valor real de las tablas salariales conforme al IPC definitivamente establecido para 2014, pero esa actualización implica darle el valor actual a los salarios hacia arriba, porque la interpretación contraria supondría, que al establecerse un IPC negativo, no solamente no se produciría incremento salarial alguno en 2015, sino que se produciría una reducción salarial respecto a 2014 y 2013, ya que en 2014 se acordó no incrementar los salarios respecto del año anterior. De hecho, habiéndose establecido un IPC para el año 2014 negativo en un 1%, la empresa no aplicó ese porcentaje negativo en la revisión salarial del año 2015.

Por otra parte, de la literalidad del Acuerdo SERCLA de 17.12.2013 no se puede deducir que se sustituya íntegramente el art. 5 del Convenio de empresa por un nuevo art. 5, sino que el contenido literal de este precepto será igual salvo los extremos que expresamente se pactan en el procedimiento de conciliación-mediación. Por lo que hay que entender que, salvo los puntos que expresamente se modifican en dicho Acuerdo (duración del convenio e incrementos salariales para 2014 y 2015), el contenido del precepto queda inmodificado, lo cual significa que siguen estando vigentes los siguientes aspectos recogidos en el art. 5 del convenio: “Siendo de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio. En caso de IPC negativo la subida

Antonio Sánchez

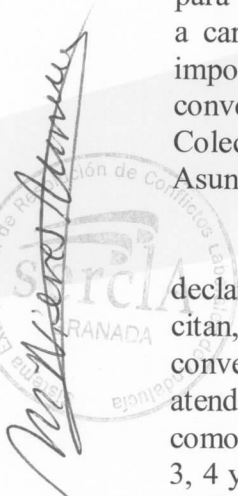


será del 0,00%, sin causar merma económica alguna. El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año y en todas sus cláusulas si no es denunciado por cualquiera de las partes”.

Cuarto.- Pretende la empresa que, al no haberse aplicado en las tablas salariales del ejercicio 2015, el porcentaje negativo del 1% correspondiente al IPC de 2014, “lo procedente es ajustar la diferencia entre el 1% negativo que se debió aplicar en el citado año con el incremento salarial del 1,6% pactado para el año 2016, quedando establecida la aplicación de un único incremento del 0,6% al que tendrían derecho los trabajadores para el año 2015”.

Respecto a la posibilidad de compensar el desequilibrio económico producido para la empresa, cuando no ha sido posible la revisión a la baja, con una compensación a cargo de las futuras subidas salariales, la doctrina judicial viene estableciendo la imposibilidad de dicha compensación salvo que la misma se encuentre prevista en convenio colectivo [SAN 21 de mayo de 2009 (R° 40/2009), Asunto Convenio Colectivo de la empresa Sogecable; SAN de 10 de julio de 2009 (AS 2009\1730), Asunto Convenio Colectivo de Onda Cero Radio].

La STS de 18 de enero de 2011 (rec. 83/2010) establece que “esta Sala tiene declarado, entre otras en la STS 5-abril-2010 (rec. 119/2009) y en las que en ella se citan, que: "a) el carácter mixto del Convenio Colectivo -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- determina que su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC (así, recientemente, SSTS 03/12/08 -rco 180/07 -; 26/11/08 -rco 139/07 -; 21/07/09 -rco 48/08 -; 21/12/09 -rco 11/09 -; y 02/12/09 -rco 66/09 -); b) la interpretación de un Convenio Colectivo ha de combinar los criterios de orden lógico, gramatical e histórico (así, SSTS 16/01/08 -rco 59/07 -; 27/06/08 - rco 107/06 -; 26/11/08 -rco 95/06 -; y 21/12/09 -rco 11/09 -), junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes (por ejemplo, SSTS 26/11/08 -rco 95/06 -; 26/11/08 -rco 139/07 -; y 27/01/09 -rcud 2407/07 -); y c) las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical; o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes (aparte de otras muchas, SSTS 16/01/08 -rco 59/07 -; 26/11/08 -rco 95/06 -; 26/11/08 -rco 139/07 -; 03/12/08 -rco 180/07 -; 21/07/09 -rco 48/08 -; 21/12/09 -rco 11/09 -; 02/12/09 -rco 66/09 -)". De esta forma, señala la Sentencia que “la empresa incumple lo pactado en los acuerdos convencionales cuando efectúa la regularización a la que se refiere el hecho probado segundo, *la cláusula negociada por la que se rige el incremento impone el abono y consolidación del IPC con la nómina del mes de enero, sin que la regularización ulterior, al conocerse el IPC real pueda provocar una minoración no prevista por los negociadores*”.



También la STS de 28 de noviembre de 2011 (rec. 29/2011) establece que “el incremento salarial del 2% se aplica al salario del año 2008 a cuenta del IPC final del año 2009, es decir, no se aplica a cuenta del IPC de los años siguientes, sino que cada año de vigencia del convenio, en el caso examinado el año 2009, en enero se aplica un incremento del 2%, a cuenta del IPC final "de dicho año", y en febrero del año siguiente se pagará la diferencia entre el IPC del año anterior y el 2% aplicado en el mes de enero. Como el IPC del año 2008 resultó negativo, el único incremento salarial al que tienen derecho los trabajadores es al 2% que se ha aplicado en enero de 2009 y que ha de mantenerse durante todo el año, *sin que proceda, como pretende la demandada, compensar ese incremento en futuros años en los que suba el IPC y sin que tampoco proceda reducir a los trabajadores las cantidades cobradas a lo largo del año 2009 en concepto de 2% de incremento salarial*”.

Al respecto, en el Acuerdo SERCLA de 9 de junio de 2017, las partes acordaron que “1º) La empresa aplicará con efectos económicos 1 de enero de 2016 un incremento salarial del 1,6% sobre las tablas salariales actualmente vigentes. A partir de la nómina correspondiente al mes de julio de 2017 el citado incremento se verá aplicado. Respecto a los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2016 a 30 de junio de 2017 y derivados del incremento salarial antes indicado, serán abonados con anterioridad a 30 de septiembre de 2017”. No puede, por lo tanto, hacerse una interpretación que desvirtúe lo pactado en dicho Acuerdo, ni puede alegarse la compensación del IPC negativo que no se aplicó en los salarios de 2015 con la subida salarial pactada para 2016, puesto que en ningún caso estaba prevista expresamente tal posibilidad, ni en el convenio colectivo de empresa aplicable, ni en los dos Acuerdos SERCLA firmados por las partes con posterioridad.

Todo lo expuesto conduce a adoptar la siguiente

DECISIÓN ARBITRAL

Atendiendo a las diligencias realizadas, a los hechos probados y a los fundamentos jurídicos que han quedado explicitados, dicto el siguiente LAUDO ARBITRAL:

Atendiendo a la fundamentación jurídica expuesta cabe concluir que para el ejercicio económico 2015 las tablas salariales no podrán sufrir incremento alguno al haber resultado un IPC negativo en porcentaje de 1% para 2014. Tampoco podrá producirse una reducción salarial por aplicación de dicho IPC negativo ya que ni en el convenio colectivo de empresa aplicable ni en el Acuerdo SERCLA de fecha 17.12.2013 (expediente 18/2013/0097) está prevista la posibilidad de un reajuste a la baja y, al respecto, la doctrina judicial es reiterada en el sentido de que los ajustes salariales a la baja en el caso de IPC negativo deben deducirse de la clara voluntad negociadora de las partes, de modo que se deriven de la literalidad del acuerdo o de la intención clara de las partes. Aún más, en el Convenio Colectivo de Empresa de Ilunium Lavanderías de Granada se recoge expresamente en el art. 5 que “En caso de

María Jesús Sánchez




IPC negativo la subida será del 0,00%, sin causar merma económica alguna”. De la literalidad del Acuerdo SERCLA citado se deriva que ese punto del art. 5 del Convenio no ha sido modificado por dicho Acuerdo, por lo que sigue siendo de aplicación.

En consecuencia, al amparo del Convenio Colectivo de Empresa aplicable así como del Acuerdo SERCLA 18/2013/0097 el incremento aplicable a las retribuciones de los trabajadores en el ejercicio económico de 2015 será de 0,00%, sin que sea posible aplicar una disminución salarial ni causar merma económica alguna. Por lo antes señalado no procede ajustar la diferencia entre el 1% negativo que no pudo ni puede aplicarse en la revisión salarial de 2015 con el incremento salarial del 1,6% pactado para el año 2016, ajuste que en ningún caso hubiera sido posible puesto que tal regularización mediante la compensación con futuros incrementos salariales no está prevista en el Acuerdo SERCLA de fecha 17.12.2013 ni tampoco en el Acuerdo SERCLA de 9 de junio de 2017 (expediente 18/2017/0054).

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tendrá la eficacia jurídica de un convenio colectivo, pudiendo impugnarse ante la Jurisdicción Social dentro del plazo y en los términos establecidos en el art. 33 del Reglamento de Funcionamiento del SERCLA y en base al artículo 91.2 del Estatuto de los Trabajadores y art. 65.4 de la LRJS.

Por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes en conflicto, adoptándose las medidas necesarias para su depósito y registro.

Dado en Granada, a 5 de octubre de 2017



María Nieves Moreno

Fdo.: María Nieves Moreno Vida