

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, expediente SNC/51/2012/Desc/02

Asunto: Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo

Solicitud: Queronea Gestión Integral S.L.

Fecha: 18 de febrero de 2013

### LAUDO ARBITRAL

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.** *“Las relaciones laborales entre la empresa de servicios QUERONEA GESTIÓN INTEGRAL S.L. y los/las trabajadores/as que presten sus servicios retribuidos dentro del ámbito de organización de dicha empresa”* constituyen el ámbito personal y funcional del I Convenio Colectivo de QUERONEA GESTIÓN INTEGRAL S.L. (antes Sedicult S.L.), con código de convenio 1801952 –en adelante CC-, según su artículo 1º párrafo primero, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada nº 214 de 9 de noviembre de 2010.

El artículo 3º del CC establece una vigencia del mismo *“hasta el 31/12/12”*, y su entrada en vigor *“el día 1 de junio de 2010”*. La denuncia del mismo se establece *“con un mes de antelación a la fecha de finalización de su vigencia”*. El CC fue denunciado por la empresa el 20 de noviembre de 2012.

La empresa QUERONEA GESTIÓN INTEGRAL S.L. desarrolla su actividad económica en la provincia de Granada donde tiene un único centro de trabajo sito en el Parque de las Ciencias de la ciudad de Granada.

Los trabajadores que prestan servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa QUERONEA GESTIÓN INTEGRAL S.L. están representados por un comité de empresa integrado por cinco miembros.

**SEGUNDO.** Con anterioridad a la presentación en el CARL del escrito de solicitud de decisión respecto de la inaplicación de las condiciones de trabajo del CC, destacan los siguientes hechos:

a) El día 20 de abril de 2009 el comité de empresa de la empresa SEDICULT S.L. recibió escrito comunicándole que el Consorcio Parque de las Ciencias había autorizado la cesión del contrato de Asistencia Técnica para el desarrollo de Actividades Educativas y Divulgativas a la empresa QUERONEA GESTIÓN INTEGRAL S.L. con efectos de 1 de mayo de 2009, y como consecuencia *“la subrogación total de los trabajadores..., del órgano de representación de los trabajadores así como el convenio de empresa vigente”*.

b) El 1 de junio 2012 la empresa dirige una comunicación al comité de empresa requiriéndole *“para una reunión...el próximo día 05 de junio de 2012..., dicha reunión y en todo caso dicha fecha se entenderá como inicio del período de consultas establecido en el Estatuto de los trabajadores, en particular en su artículo 41, previo a la modificación sustancial de condiciones de trabajo”*. La razón que fundamenta dicho requerimiento era que *“ya se les ha comunicado la necesidad de congelar la subida establecida para el presente ejercicio en el Convenio Colectivo, así como adoptar una reducción salarial rondante el 15 % con efecto retroactivo al 01 de enero del presente año, así como otras medidas que puedan paliar la negativa situación empresarial”*.



El día 5 de junio de 2012 se levanta acta *“estando presente la gerencia de la empresa y el comité de empresa”* recogiendo manifestaciones de los asistentes fundamentalmente en torno a la presencia de asesores. En particular el representante de la empresa *“se opone a la realización de la reunión”*.

El día 12 de junio de 2012 se reúnen las partes en la que se muestra el contrato con el Parque de las Ciencias sin incluir la propuesta económica. En el acta se indica que la empresa detecta el problema *“desde la firma del último contrato con el Parque de las Ciencias (junio 2011)”*.

El día 27 de julio de 2012 se dirige un escrito al comité de empresa para convocarle a una reunión para el día 31 de julio de 2012 *“con el fin de aportarles documentación suficiente para que puedan, continuando con el período de consultas abierto a tenor del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, tal y como recoge el artículo 82.3 del citado texto legal, determinar la situación negativa de la empresa”*.

El día 31 de julio de 2012 la empresa dirige al comité de empresa un escrito con su propuesta para establecer nuevas condiciones de trabajo debido a la siguiente *“situación”*: la empresa viene sufriendo *“pérdidas desde el ejercicio de 2009, debido a que el gasto de personal y seguridad social del personal es superior al precio estipulado en el convenio con el Consorcio parque de las Ciencias”*.

El día 31 de julio de 2012 se reúnen ambas partes entregando la empresa una serie de documentación contable, laboral y de Seguridad Social.

El día 2 de agosto de 2012 el comité de empresa solicita por escrito a la empresa documentación mercantil, económica, contable y de Seguridad Social. En el mismo día la empresa remite una contestación a la solicitud acompañando documentación.

El día 8 de agosto de 2012 se mantiene reunión por ambas partes en la que se da por finalizado el período de consultas sin acuerdo.

c) El día 10 de agosto de 2012 tuvo entrada en la Junta de Andalucía escrito de la empresa dirigido a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo manifestando que *“mantiene Conflicto Colectivo con sus trabajadores, habiéndose tramitado conforme a lo recogido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, al haber pérdidas continuadas desde el ejercicio 2009, procedimiento para la modificación de la cuantía salarial y otros aspectos del Convenio de empresa...”*. La empresa solicita *“del órgano que corresponda de la Junta de Andalucía... a que adopte las medidas de solución previstas en la ley, mediante comisión o arbitraje...”*.

Los días 14 y 25 de septiembre se celebraron ante la Comisión de Conciliación-Mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante SERCLA) en Granada sendos actos de comparecencia de ambas partes, social y empresarial, con el objetivo de *“alcanzar un acuerdo en materia de inaplicación del convenio de empresa actualmente vigente”*, siendo el resultado sin avenencia.

**TERCERO.** El día 4 de octubre de 2012 tuvo entrada en el Registro del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante CARL) escrito de la empresa dirigido a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, presentado en Registro provincial de la misma el día 26 de septiembre de 2012 manifestando que *“mantiene Conflicto Colectivo con sus trabajadores, habiéndose tramitado conforme a lo recogido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, al haber pérdidas continuadas desde el ejercicio 2009, procedimiento para la modificación de la cuantía salarial y otros aspectos del Convenio de empresa...”*. La empresa, tras indicar que se ha finalizado el período de consultas el 7 de agosto de 2012 *“ante la negativa de una parte del comité de empresa a realizar negociación alguna”*, que finalizó el procedimiento ante la Comisión de Conciliación-Medicación sin avenencia por *“la negativa absoluta del*



*comité de empresa a realizar negociación alguna” y la negativa del comité de empresa a someterse a arbitraje voluntario, solicita “del órgano que corresponda de la Junta de Andalucía... a que adopte las medidas de solución previstas en la ley, mediante comisión o arbitraje...”.*

**CUARTO.** El 29 de octubre de 2012 el CARL dirigió a la empresa escrito de requerimiento para subsanación de nueve aspectos: identificación de representantes de los trabajadores, periodo de consultas, comisión paritaria, documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretende inaplicar, trabajadores afectados, comisión negociadora, entrega de copia de la solicitud y documentación dirigida al CARL, concreción de la discrepancia.

El día 29 de noviembre de 2012 tuvo entrada en el Registro del CARL escrito de la empresa cumplimentado el requerimiento de subsanación.

**QUINTO.** El 4 de enero de 2013 el CARL comunicó a quien suscribe el presente laudo su designación, por acuerdo unánime de la Comisión Permanente del citado Consejo celebrada el día 20 de diciembre de 2012, como árbitro de los previstos en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante ET), según redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante LRL). El mismo día fue aceptada la designación.

**SEXTO.** El día 10 de enero de 2013 se celebró comparecencia, previa citación, con la presencia de las siguientes personas:

- a) Por parte de los trabajadores, una persona integrante del comité de empresa, por sí misma y en representación de otra integrante del comité de empresa de su mismo sindicato (UGT). Un representante sindical a nivel autonómico en nombre de un miembro del comité de empresa de su sindicato (CCOO).
- b) Por parte de la empresa, su administrador único y dos asesores externos, uno de la empresa y otro del Consorcio del Parque de las Ciencias.

La representación de la empresa se ratificó en el contenido de su solicitud al CARL y en las causas económicas que le abocan a la misma, aduciendo que no había sido posible la negociación pese a que los miembros en minoría del sindicato UGT formularon una propuesta a la empresa. Destacó que la negociación no pudo comenzar antes porque el comité de empresa fue revocado en diciembre de 2011 y hasta mayo de 2012 no se constituyó el nuevo. Aportó copia de diversa documentación que había acompañado en su último escrito dirigido al CARL.

El asesor del Consorcio del Parque de las Ciencias expuso la asunción de obligaciones salariales por el mismo, en caso de deuda de la empresa, contenidas en Acta del SERCLA de 28 de diciembre de 2012, previa comparecencia de las partes ante la Comisión de Conciliación-Mediación el 21 de diciembre de 2012. Por otra parte expuso la evolución del presupuesto del Consorcio, indicando que era idéntico para los años 2009, 2010, 2011 y 2012, si bien para 2013 había propuestas de reducción. Finalmente aportó certificado de reducción de las retribuciones del personal directo del Consorcio del Parque de las Ciencias causada por imperativo legal.

La representante de UGT en el comité de empresa manifestó su disposición a negociar, como lo demostraba la propuesta de nuevas tablas salariales presentada a la empresa.

El representante sindical de CCOO manifestó que no estaba agotado el proceso de negociación, que no reconocía como válido el procedimiento de arbitraje, que el comité de empresa carecía de toda la



documentación del expediente y que la ausencia del miembro del comité de empresa de CCOO no había acudido a la comparecencia porque la empresa no sufragaba el desplazamiento, solicitando nueva comparecencia en la ciudad de Granada.

**SÉPTIMO.** El día 21 de enero de 2013 se celebró comparecencia, previa citación, con la presencia de las siguientes personas:

a) Por parte de los trabajadores, cuatro miembros del comité de empresa: una representante del sindicato UGT por sí misma y en representación de otra integrante del comité de empresa de su mismo sindicato, un representante del sindicato CCOO y dos representantes independientes. También asistieron dos asesores externos del sindicato CCOO.

La representante de UGT se ratificó en lo manifestado en la última comparecencia y reiteró su propuesta por escrito sobre nuevas tablas salariales, que consta en el expediente.

Los tres miembros restantes del comité de empresa y los dos asesores externos se opusieron a la inaplicación de condiciones de trabajo del CC argumentando los fundamentos que a continuación se indican de forma resumida:

- Inconstitucionalidad del procedimiento de arbitraje por ser obligatorio y atentar a lo dispuesto en los artículos 28 y 37 de la Constitución española.
- Nulidad del procedimiento de arbitraje por no estar regulado reglamentariamente en la CCAA de Andalucía, careciéndose de garantía procesal y causando indefensión. En caso de que se aplicara por analogía la normativa estatal (RD 1362/2012), se alega que la empresa no ha aportado la documentación pese a los requerimientos del comité de empresa.
- Defecto de procedimiento consistente en que el mismo se inicia por vía del artículo 41 del ET y solo al final se cita al artículo 82 del ET.
- Deficiencia en el período de consultas, por iniciarse con escrito genérico, concretándose las medidas sólo en la última acta, por la entrega de documentación una vez finalizado, lo que ha impedido la negociación, según jurisprudencia sobre período de consultas en los expedientes de regulación de empleo.
- Omisión del trámite de la intervención de la Comisión mixta del CC.
- Las tablas salariales aprobadas en julio de 2012, previo SERCLA de 19 de junio de 2012, no pueden ser inaplicadas simultáneamente.
- Mala fe negociadora por no haber plan de viabilidad y por carecer las reuniones de contenido: la de 5 de junio no se celebra, en la de 12 de junio no se concretan medidas, el 31 de julio sólo se entrega documentación y el 8 de agosto se constata que no hay acuerdo.
- En cuanto a la causa económica, se pretende recaer el riesgo empresarial sobre los trabajadores siendo los ingresos procedentes de la Administración Pública. El contrato con el Consorcio del Parque de las Ciencias pasa por la acreditación del interventor de la Administración de que se trata de una empresa solvente, pero tiene pérdidas desde el comienzo de su actividad.
- La empresa solicita una inaplicación hasta junio de 2015, pero no se puede extender más allá de la fecha en que esté vigente el CC.
- No proceden otorgar efectos retroactivos a rebajas salariales.
- No hay lugar al arbitraje porque el CC se encuentra en situación de ultraactividad y lo que se debe negociar es un nuevo CC.
- No podría haber efectos retroactivos en los salarios.

La representación de los trabajadores aportó un escrito titulado “alegaciones del comité empresa de Queronea Gestión Integral S.L. al arbitraje interpuesto por la gerencia para la inaplicación del convenio”. Dicho documento se suscribe por el presidente y el secretario del comité de empresa y la delegada de



prevención y consta de 22 anexos. El contenido de dicho documento y anexos fue expuesto oralmente, destacándose lo siguiente:

- Contenido de las actas por varias comparecencias en el SERCLA.
- Deficiencias en la entrega de documentación.
- Antecedentes de impagos salariales.
- Ausencia de un Plan de viabilidad de la empresa.

b) Por parte de la empresa, su administrador único y dos asesores externos, uno de la empresa y otro del Consorcio del Parque de las Ciencias. Durante una parte de la comparecencia asistió un representante del Consorcio del Parque de las Ciencias.

La representación empresarial argumentó los fundamentos que a continuación se indican de forma resumida:

- El procedimiento es el propio del artículo 82 del ET desde el principio y es este artículo el que se remite en cuanto al período de consultas al artículo 41 del ET.
- El arbitraje no es inconstitucional y es correcta la aplicación analógica del RD 1362/2012.
- El artículo 35 del CC se cumple, estando integrada la Comisión Paritaria por las mismas personas a las que se dirigió la empresa en el período de consultas.
- La empresa se crea desde “cero”, sin pérdidas acumuladas. Las pérdidas se producen porque los gastos son superiores a los ingresos, siendo el gasto “social” en torno al 79% del total.
- En cuanto a la documentación entregada no podía ser exactamente la contenida en el RD 1362/2012 porque cuando se inició el procedimiento no se había publicado dicho reglamento. Sin embargo es prácticamente la misma que figura en el citado reglamento salvo la memoria explicativa. Se ha entregado a la representación de los trabajadores lo que esta ha solicitado.
- No ha existido la negociación porque no ha habido dos posturas ni contraofertas, ni la posibilidad de negociar la única oferta planteada por las integrantes del sindicato UGT en el comité de empresa.
- No se solicita retroactividad, pero sí que los efectos del laudo tengan alcance desde la fecha en que pudo alcanzarse el acuerdo de inaplicación del CC: el 1 de julio de 2012.

La empresa aportó un escrito titulado “cálculo de disminución salarial necesaria empresa Queronea Gestión Integral S.L.”.

**OCTAVO.** En la documentación aportada figuran, aparte de las mencionadas más arriba, cuatro actas de finalización del procedimiento previo a la vía judicial ante la comisión de conciliación-mediación del SERCLA:

- a) Acta de 19 de junio de 2009. Con avenencia en la fecha de abono de los salarios, comunicación de incidencias en el pago y entrega de la hoja de salarios.
- b) Acta de 24 de septiembre de 2010. Con avenencia en la entrega de tablas salariales actualizadas y abono de atrasos.
- c) Acta de 19 de junio de 2012. Sin avenencia *“con respecto a la pretensión de declaración de nulidad del período de consultas así como de la entrega de la documentación que en el mismo se ha aportado”* (en relación con la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo). Con avenencia *“con respecto al cumplimiento por parte de la empresa de lo estipulado en el convenio de empresa, acordando mantener una reunión el próximo 10 de julio de 2012 a las 9,00 horas en la sede de la empresa para la firma de las tablas salariales de 2012”*, reunión y firma que se produjeron según lo acordado.
- d) Acta de 21 de diciembre de 2012. Con avenencia con el siguiente contenido:
 

*“1º) A partir de la firma de este acuerdo, la empresa abonará a los trabajadores las nóminas conforme se produzca su vencimiento en los términos previstos en el convenio colectivo de empresa.”*



2º) En cuanto a los atrasos, la empresa abonará el 50% de los mismos antes del 28 de febrero de 2013 y el resto del 50% antes del 28 de marzo de 2013. Sin perjuicio de lo anterior, de producirse disponibilidades presupuestarias, se adelantará el pago de estos atrasos.

3º) La referencia a los atrasos y abonos de nóminas a que se hace referencia se realiza en función de las cuantías previstas en el convenio para el año 2012 sin aplicar la revisión salarial que en el mismo se expresa y todo ello a expensas de la resolución del procedimiento del artículo 82.3º del Estatuto de los Trabajadores que actualmente tiene planteada la empresa ante el órgano competente.

4º) El incumplimiento de los compromisos de abono de atrasos previsto en los párrafos anteriores dará lugar a que el abono de los mismos se efectúe de forma directa por el Parque de las Ciencias.

5º), 6º)...”.

**NOVENO.** El vigente contrato administrativo especial celebrado entre el Consorcio “Parque de las Ciencias” y Queronea Gestión Integral S.L. se suscribió el 10 de junio de 2011 con un plazo de ejecución de dos años, desde el 15 de junio de 2011 al 14 de junio de 2013, prorrogable por dos años con un presupuesto máximo estimado y determinación del precio/hora máximo en una cuantía fija para los dos años de duración más los dos de prórroga, sin perjuicio de la posibilidad de revisión de precios en el caso de prórroga. En la comparecencia se confirmó el precio abonado por hora era un céntimo de euro inferior al fijado en el anexo I del contrato.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO. Nulidad del procedimiento arbitral.

En las dos comparecencias ante este árbitro, de 10 y 21 de enero de 2013, se alegó nulidad del procedimiento arbitral por inconstitucionalidad al tratarse de un arbitraje obligatorio, así como por falta de desarrollo reglamentario en la CCAA de Andalucía, lo cual originaría ausencia de garantías procesales e indefensión.

El arbitraje previsto en el penúltimo párrafo del artículo 82.3 del ET es un arbitraje de los denominados obligatorios y, sin perjuicio de las dudas generadas en un sector de la doctrina científica sobre su constitucionalidad, su configuración legal es clara y terminante. No compete a este árbitro ni manifestarse sobre tal posibilidad ni suspender el procedimiento por tal alegación.

La LRL, en su artículo 14.uno, modificó la redacción del artículo 82.3 del ET estableciendo un procedimiento para “*inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable*”, resultando afectados tanto los convenios colectivos de sector como los de empresa en la regulación de una serie de materias que se listan de forma cerrada. Con la última reforma laboral se pasa del denominado “descuelgue” salarial del convenio de ámbito supraempresarial, a la posibilidad no solo del descuelgue en otras materias sino también del “auto-descuelgue” (Del Rey Guanter), en cuanto determinadas condiciones de trabajo reguladas por el convenio colectivo de empresa dejan de ser aplicadas temporalmente en el mismo ámbito: la propia empresa. Esto último supone en la práctica “*adoptar un nuevo mini convenio de empresa*” (Gala Durán).

La LRL tiene su origen del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Tal circunstancia se trae a colación porque, en el presente caso, se inició el procedimiento de inaplicación por parte de la empresa al amparo de esta última norma. El texto definitivo del artículo 82.3 del ET no sufrió modificaciones esenciales respecto de la redacción de febrero de 2012, al



menos en cuanto al procedimiento, siendo significativas las relativas a la definición de la causa económica o a la comunicación a la autoridad laboral de los casos que finalizaran con la inaplicación.

Para que opere la referida inaplicación de condiciones de trabajo, el artículo 82.3 del ET regula un procedimiento que puede discurrir por diversas etapas sucesivas y derivadas, que han sido cumplimentadas en el presente caso.

La primera etapa consiste en la celebración de un período de consultas con el fin de llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET. Dicho período de consultas se inició con comunicación por la empresa de fecha 1 de junio de 2012, habiéndose celebrado reuniones el 5 y 12 de junio, el 31 de julio y el 8 de agosto de 2012 y entrega de diversa documentación justificativa de la causa alegada (ver antecedente de hecho SEGUNDO, letra b).

La mención por la empresa en el escrito de comunicación de que el período de consultas se correspondía con el previsto en el artículo 41 del ET, regulador de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, no es suficiente para entender la nulidad del proceso basándose en que la parte receptora de la comunicación, el comité de empresa, no conocía que la misma se refería a un procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del ET. Esta afirmación se sustenta en dos motivos. De una parte el propio artículo 82.3 del ET establece que se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable “*previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4*”, y por tanto el artículo 82.3 del ET cita expresamente, remitiéndose a él, al artículo 41 del ET, por lo que su referencia en la comunicación de inicio del procedimiento no conduce necesariamente, ni en todos los casos, a engaño e indefensión. De otra parte el escrito de comunicación indica con claridad la pretensión de reducción del salario previsto en el CC y su fundamento económico ante la negativa situación empresarial. En consecuencia, tanto formalmente como por razones de fondo el comité de empresa conoció mediante la comunicación referida que la empresa pretendía negociar, a través del período de consultas previsto legalmente, una inaplicación de las condiciones salariales establecidas en el CC por motivos económicos. En consecuencia no puede prosperar la alegación de los representantes de los trabajadores respecto a las referencias en el procedimiento al artículo 41 del ET.

La segunda etapa es facultativa en los términos legales: “*en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio*”. Ninguna de las partes utilizó esta posibilidad que, por otro lado, tampoco era obligatoria por vía convencional pues el artículo 35 del CC, regulador de la Comisión Paritaria, no lo establece así quedando a la voluntad de las partes someterse a su mediación o arbitraje en caso de conflicto. En consecuencia, este árbitro no concede efecto alguno a la alegación de la representación de los trabajadores en el sentido de que no se efectúa el trámite de la intervención de la Comisión mixta del CC.

La tercera etapa se abre “*cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión*” y supone el recurso al procedimiento establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, previstos en el artículo 83 del ET. En este caso el SERCLA (Acuerdo interprofesional de 3 de abril de 1996 publicado en BOJA de 23 de abril de 1996, y Acuerdo interprofesional de 4 de marzo de 2005 publicado en BOJA de 8 de abril de 2005), cuya Comisión de Conciliación-Mediación de la provincia de Granada se reunió con comparecencia de ambas partes los días 14 y 25 de septiembre de 2012 (ver antecedente de hecho SEGUNDO, letra c).

La cuarta etapa se originó como consecuencia de finalizar sin avenencia la comparecencia final en el SERCLA, no habiendo solucionado este procedimiento la discrepancia en cuanto a la posibilidad de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el CC y su alcance. Esta cuarta etapa se pone en marcha porque, una vez superadas las tres anteriores, “*cualquiera de las partes podrá someter la solución de la*



*misma (de la discrepancia) a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos*” en virtud de lo establecido en el penúltimo párrafo del artículo 82.3 del ET. Haciendo uso de tal posibilidad, el 4 de octubre de 2012 tuvo entrada en el CARL escrito de la empresa solicitando *“del órgano que corresponda de la Junta de Andalucía... que adopte las medidas de solución previstas en la ley, mediante comisión o arbitraje”* (ver antecedente de hecho TERCERO c).

Según el reiterado artículo 82.3 del ET, la decisión de estos órganos (nacional o autonómico) podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad. El CARL, mediante reunión de su Comisión Permanente de 20 de diciembre de 2012 adoptó el acuerdo de que la decisión se tomara por un árbitro designado al efecto, en este caso uno de los cuatro miembros del CARL integrantes del mismo por la vía del artículo 5.1.d) de la Ley 4/1983, de 27 de junio, del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, publicada en BOJA el 1 de julio de 1983 (ver antecedente de hecho QUINTO).

Pues bien, se ha alegado por la representación de los trabajadores expresamente la ausencia de norma reguladora en la CCAA respecto de este procedimiento arbitral, careciendo de validez el mismo (ver antecedentes de hecho SÉXTO y SÉPTIMO).

Ciertamente, la Ley 4/1983 reguladora de las competencias del CARL, no ha sido modificada como consecuencia de la reforma laboral de 2012. En consecuencia se trata de conocer su suficiencia para englobar las nuevas competencias previstas en la citada reforma.

Es preciso determinar si en este caso de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo basta la atribución de competencias a órganos autonómicos por una norma estatal, el ET, calificada de legislación laboral en el sentido del artículo 149.1.7 de la Constitución Española, o resulta imprescindible la habilitación competencial por una norma autonómica producida en los ámbitos de ejecución de la legislación laboral (149.1.7 CE) y de autoorganización. Siendo evidente que necesita de los dos requisitos, resta por analizar si la LRL y la Ley 4/1983 los contienen.

El ET encomienda a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (en adelante CCNCC) la solución de un tipo específico de discrepancia sobre la que no existe acuerdo ni ha sido solucionada por otras vías autónomas. Dicha discrepancia se produce en el ámbito del título III del ET *“De la negociación colectiva y de los convenios colectivos”*. Pero al ET, en cuanto legislación laboral cuya ejecución corresponde a las comunidades autónomas, no le compete atribuir competencias a órganos concretos y preexistentes de las mismas, aunque sí regular sus características o requisitos. Es precisamente la expresión *“o el órgano correspondiente”* la que viene a exigir que el órgano autonómico sea similar a la CCNCC.

Para determinar si existe esa similitud entre la CCNCC y el CARL hay que estudiar la composición, naturaleza y funciones de ambos órganos.

En cuanto a la composición y naturaleza de la CCNCC, la Disposición Final Segunda del ET lo configura como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. En esta línea el apartado IV del preámbulo de la LRL se refiere a la CCNCC y órganos correspondientes de la comunidades autónomas resaltando que *“se trata, en todo caso, de órganos tripartitos y, por tanto, con presencia de las organizaciones sindicales y empresariales, junto con la de la Administración cuya intervención se justifica también en la necesidad de que los poderes públicos velen por la defensa de la productividad tal y como se deriva del artículo 38 de la Constitución Española”*.





Por lo que respecta a la composición y naturaleza del CARL es perfectamente homologable a lo expuesto en el párrafo anterior para la CCNCC. En atención a lo dispuesto por los artículos 5, 15 y 17 de la Ley 4/1983 está integrado por 30 miembros, 10 designados por la Administración autonómica, 10 por las organizaciones sindicales más representativas y 10 por las organizaciones empresariales más representativas. En virtud de los artículos 10 y 14 de la Ley 4/1983 los acuerdos se alcanzan por mayoría absoluta de sus miembros. El CARL es un órgano colegiado adscrito a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (artículo 2.4 del Decreto 149/2012, de 5 de junio, publicado en BOJA el 13 de junio).

Respecto de las funciones de la CCNCC, y aunque no existe un paralelismo pleno porque ello supondría la invasión, confusión o duplicación de competencias, la comparación arroja una conclusión favorable a que se trata de "órganos correspondientes", tal y como se analiza a continuación:

#### 1º Función en la negociación colectiva

La Disposición Final Segunda apartado 1.a) del ET establece como función de la CCNCC la de asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de convenios colectivos, convenio aplicable a las empresas y la consulta para la extensión prevista en el artículo 92 ET.

Por su parte, el artículo 3.2.d) de la Ley 4/1983 señala como función del CARL facilitar la negociación colectiva mediante los apoyos materiales y personales que posibiliten los más altos niveles de diálogo y entendimiento. Por otra parte la Orden de la Consejería de Empleo de 30 de noviembre de 2007 (publicada en BOJA el 21 de diciembre de 2007) designó al CARL como órgano consultivo competente para la emisión de informe en el procedimiento de extensión de convenios.

#### 2º Función científica

La Disposición Final apartado 1.b) del ET atribuye a la CCNCC la función de estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma.

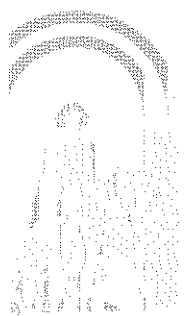
El artículo 3.2.c) de la Ley 4/1983 relaciona como función del CARL la de elaborar o promover dictámenes, estudios o estadísticas en materia de relaciones de trabajo. Obviamente dentro del concepto de relaciones de trabajo se incluye lo relativo a negociación colectiva. Una visita a la página web del CARL ofrece una idea de la ingente labor llevada a cabo por el mismo en cuanto a información, documentación y difusión en materia de negociación colectiva.

#### 3º Función arbitral

La Disposición Final apartado 1.c) del ET encomienda a la CCNCC la intervención en la solución de discrepancias por la inaplicación de condiciones de trabajo de acuerdo con el artículo 82.3 del ET.

Como se ha dicho más arriba, la intervención de la CCNCC u órgano correspondiente de la comunidad autónoma puede realizarse mediante la designación de un árbitro. Pues bien, el artículo 3.2.e) de la Ley 4/1983 indica como función del CARL la de facilitar y promover la mediación y el arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo, incluyendo el ofrecimiento de mediadores y árbitros, pues lo tradicional es que las partes decidan de común acuerdo quién será mediador o árbitro. Ahora, ese ofrecimiento se ha convertido por aplicación de la LRL en la designación de un árbitro en los supuestos del reiterado artículo 82.3 del ET.

En atención a lo expuesto, la naturaleza, composición y funciones, en la triple dirección de la negociación colectiva, científica y arbitral, del CARL lo convierten en el órgano correspondiente a la CCNCC en la



Comunidad Autónoma de Andalucía, ámbito en el que se desarrollan las relaciones laborales de la empresa Queronea Gestión Integral S.L. y, en consecuencia, el CC de empresa.

Esta conclusión conlleva no calificar de imprescindible una modificación de la Ley 4/1983 para definir al CARL como órgano competente de los previstos en el artículo 82.3 del ET. No hay que olvidar que quien atribuye la competencia es el ET, mientras que la normativa autonómica sirve de cauce para la ejecución de la competencia atribuida. En el presente caso el cauce normativo de ejecución de la legislación laboral está suficientemente salvado con la redacción inicial de la Ley 4/1983 y su efectiva puesta en práctica a través de la constitución y funcionamiento durante casi 30 años del CARL, como órgano colegiado tripartito con funciones en materia de negociación colectiva y arbitraje. Lo que no excluye que en un corto plazo y atendiendo a la dinámica de la producción legislativa se adapte la Ley 4/1983 al nuevo marco normativo.

La opinión aquí mantenida coincide con la expresada por la Asesoría Jurídica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en informe evacuado bajo el número IEPI00267/12, que alcanza las dos conclusiones siguientes:

1º *“Es el Consejo Andaluz de Relaciones el órgano llamado por la nueva redacción del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores a que, bien en su propio seno, bien mediante un árbitro designado al efecto, a resolver la discrepancia respecto de la inaplicación de las condiciones de trabajo, cuando tal inaplicación afectase exclusivamente a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de Andalucía”.*

2º *“Sin perjuicio de que ha de procederse a la correspondiente adaptación de la normativa del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales a las nuevas funciones arbitrales que se le han atribuido por parte del Legislador estatal, la pendencia temporal de dicha modificación no excusa que las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores hayan de ser efectivamente ejercidas por parte del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, desde la vigencia de la nueva redacción del precepto”.*

Por consiguiente el CARL es órgano competente en los términos del penúltimo párrafo del artículo 82.3 del ET.

Sentada esta premisa y profundizando en la alegación sobre la falta de desarrollo reglamentario en la CCAA de Andalucía, no procede aquí estudiar el papel del reglamento como condición indispensable que habilite la aplicación de la ley. Trasladando el argumento utilizado por la asesoría jurídica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en relación con la adaptación de la Ley 4/1983, es sostenible que la pendencia temporal de una normativa reglamentaria no puede excusar el incumplimiento de la ley, en este caso del artículo 82.3 del ET. El CARL, siendo órgano competente, no puede renunciar a cumplir con el mandato del ET bajo la excusa de la falta de desarrollo reglamentario, siempre que el precepto legal pueda ser objeto aplicación. Y así ocurre en este caso en el que se han respetado los principios siguientes:

- a) Conocimiento por los representantes legales de los trabajadores de la solicitud empresarial y de la documentación justificativa de la causa alegada, completada esta última previo requerimiento del CARL.
- b) Designación de árbitro, por unanimidad de las tres representaciones que componen el CARL, entre uno de los cuatro miembros del CARL integrantes del mismo por la vía del artículo 5.1.d) de la Ley 4/1983, de 27 de junio, del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, publicada en BOJA el 1 de julio de 1983.
- c) Audiencia a las partes a través de dos comparecencias, durante las cuales las partes pudieron alegar y aportar cuanta documentación consideraron necesaria para la defensa de sus intereses, tal y como se les advertía en las convocatorias de dichas comparecencias.



El 28 de septiembre de 2012 se publicó en el BOE el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Única norma reglamentaria publicada a la fecha de dictar el presente Laudo.

Para responder adecuadamente a la alegación antedicha procede analizar si las actuaciones realizadas por el CARL guardan similitud con las condiciones y requisitos establecidos por el mismo o, por el contrario, se apartan de manera tan sustancial de su regulación que implicaría la abstención de este árbitro sobre el fondo del asunto.

El Capítulo V del RD 1362/2012 se destina a las funciones decisorias y de su detenida lectura se concluye fácilmente que las actuaciones del CARL en este caso no sólo no contradicen lo regulado en el mismo sino que contienen todas sus previsiones, especialmente en los aspectos sustanciales:

- a) El CARL requirió subsanación de la documentación aportada y del contenido del escrito de solicitud empresarial en términos equivalentes a lo previsto en el artículo 19 del RD.
- b) La documentación que consta en el expediente es homologable, en los aspectos sustanciales, a la prevista en el artículo 20 del RD.
- c) La designación del árbitro, considerando que no había conformidad entre las partes, contiene los aspectos de fondo previstos en el artículo 23.1 del RD.
- d) El CARL efectuó formalmente el encargo al árbitro designado, trasladándole la solicitud y la documentación, tal y como prescribe el artículo 23.3 del RD.
- e) El CARL facilitó al árbitro las medidas de apoyo necesarias para el desempeño de su función arbitral. Cabe destacar la asistencia técnica, la tramitación de las convocatorias de comparecencia, la utilización de las instalaciones, etc. Todo ello tal y como prevé el artículo 23.4 del RD.

En definitiva, la ausencia de normativa reglamentaria no impidió la correcta labor desarrollada por el CARL, que no podía excusarse en dicha circunstancia para rechazar una solicitud basada en un mandato legal perfectamente aplicable. En consecuencia este árbitro no puede compartir el fundamento de la alegación vertida por los representantes legales de los trabajadores en los términos indicados más arriba.

Tampoco pueden admitirse las alegaciones relativas a la comunicación genérica, deficiente documentación o mala fe negocial, pues según se dejó constancia en el antecedente de hecho SEGUNDO, la empresa concreta la medida de congelación y reducción salarial, fundamenta la misma en causas económicas derivadas de pérdidas acreditadas por la documentación facilitada, y finalmente se celebraron varias sesiones en período de consultas, y posteriormente ante el SERCLA, en las que solo se formularon, a título individual, propuestas de negociación por las representantes de UGT en el comité de empresa.

Por último, hay que rechazar expresamente la alegación de que no procede la inaplicación de este CC por encontrarse en situación de ultraactividad. No es necesario analizar si está fundamentada jurídicamente dicha alegación, pues resulta suficiente reseñar dos circunstancias de hecho que la combaten:

- El período de consultas se desarrolló durante la vigencia del CC, iniciándose más de seis meses antes del término final previsto para su vigencia.
- Los escritos de solicitud y subsanación dirigidos a la Junta de Andalucía se presentaron estando en plena vigencia el CC y como consecuencia de la finalización del citado período de consultas.

#### **SEGUNDO. Causas económicas.**

El artículo 24 del RD 1362/2012 establece en su apartado 2 que el laudo deberá pronunciarse en primer lugar sobre la concurrencia de las causas alegadas, sean económicas, técnicas, organizativas o de producción, que den lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.



La empresa alega causas económicas.

Según el artículo 82.3 del ET se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios.

La empresa acredita, mediante documentos contables del período 2009-2011 (cuentas anuales y memoria anual de los dos últimos años indicados) así como parcial y provisionalmente respecto de 2012 (cuentas anuales, libro de facturas emitidas y recibidas) y demás documentos (contrato con el Consorcio Parque de las Ciencias, documentos TC/2 de Seguridad Social), una situación de desequilibrio económico que se concreta desde el año 2009, fecha de creación de la empresa, en una situación sostenida de pérdidas. Sin describir aquí en detalle el contenido de los documentos mencionados, que obran en el expediente, sí cabe destacar en términos generales algunos datos:

- a) En el año 2009 (mayo a diciembre), los ingresos (importe neto de la cifra de negocios) fueron de 813.191,73 €, los gastos de personal 815.607,80 €, y las pérdidas 70.998,31 €. En el año 2010, los ingresos fueron de 1.049.677,73 €, los gastos de personal 1.008.600,86 €, y las pérdidas 40.192,86 €. En el año 2011, los ingresos fueron de 1.041.098,62 €, los gastos de personal 1.059.916,27 €, y las pérdidas 95.916,80 €. En el año 2012 (período de enero a agosto), los ingresos fueron de 707.741,53 €, los gastos de personal 791.883,88 €, y las pérdidas de 110.362,53 €.
- b) La estructura económica de la empresa se caracteriza por su sencillez:
  - Un único cliente (en este caso el Consorcio Parque de las Ciencias) que proporciona más de 95 % de los ingresos.
  - Los gastos de personal, al tratarse de una empresa de servicios, suponen más del 95 % del total de gastos.
  - Los gastos de personal superan habitualmente los ingresos desde el inicio de la actividad de la empresa (2009, 2011 y 2012) y excepcionalmente fueron un año (2011) inferiores a los ingresos, pero alcanzaron el 96% de estos.
- c) La empresa para equilibrar su situación, si mantiene la única fuente de ingresos, solo pueden transitar por dos caminos:
  - Incremento de los ingresos. Posibilidad que tropieza con la dificultad de que los mismos son tasados, concretos y recogidos en un contrato administrativo especial.
  - Decremento de los gastos de personal con origen en un convenio colectivo de empresa. Posibilidad que conduce bien a acordar un nuevo convenio colectivo o la inaplicación de las condiciones salariales previstas en el mismo, habiendo optado la empresa por esta última vía.

De los resultados de la empresa, expuestos de forma sucinta, se desprende una situación económica negativa, consistente en la producción de pérdidas de manera persistente en el desarrollo de una actividad económica cuyos ingresos derivan, casi en exclusiva, del cumplimiento de un contrato administrativo especial para la prestación de servicios consistentes en actividades educativas, divulgativas y complementarias. Se trata, por tanto, de una actividad económica con evidente previsibilidad en el funcionamiento de su sistema productivo, que se traduce en un mantenimiento sin excesivas oscilaciones tanto del volumen de sus ingresos ordinarios como de sus gastos de explotación.

En definitiva, puede mantenerse que en la actualidad concurre causa económica de las previstas en el artículo 82.3 del ET.

### TERCERO. Pretensión de la solicitud empresarial

El artículo 24.4 del RD 1362/2012 establece que cuando se aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. No obstante *“el laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad”*.

En este punto la Sentencia nº 0015/2013 de la Audiencia Nacional de 28 de enero de 2013 (sala de lo social) sobre conflicto colectivo por impugnación de una decisión de la CCNCC declara en su fundamento de derecho CUARTO, que parece claro que el RD citado (refiriéndose al artículo 22.3, del mismo tenor literal que el artículo 24.4) *“no contempla la autorización mecánica de la medida, cuando concurren causas económicas... (debiéndose)... valorar obligatoriamente la adecuación de la medida y sus efectos sobre los trabajadores afectados en relación con las causas acreditadas... Por consiguiente, constatada la concurrencia de causa económica... (se)... deberá examinar si concurren las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la medida propuesta por la empresa”*.

Para examinar si concurren dichas “conexiones” ha de profundizarse en la razón de las circunstancias económicas en relación con la conducta seguida por la empresa en sus relaciones laborales, en particular en las condiciones salariales.

Si los costes de personal, desde el inicio de la actividad, superan el volumen de ingresos o como mínimo alcanzan el 96 % de los mismos, nos hallamos ante una situación de pérdidas de naturaleza estructural, no coyuntural, siendo lógico participar del criterio de que dichos costes sean reducidos. Pero tal reducción debería tener una vocación de permanencia, resultando insuficiente una inaplicación temporal del convenio colectivo en vigor.

Este desequilibrio económico de naturaleza estructural, que por tanto precisa de medidas permanentes y no temporales, se pone de manifiesto por la empresa en su escrito de subsanación dirigido al CARL, donde especifica que la duración de las medidas de reducción de las tablas salariales sería *“hasta la finalización del concierto administrativo con el parque de las ciencias y su prórroga en principio junio de 2015, siendo que en dicha fecha y en función de las posibles condiciones del nuevo concierto se podrían retomar las negociaciones”*.

Este desequilibrio económico, como ha quedado expuesto, se produce desde el inicio mismo de la actividad económica en 1 de mayo de 2009, habiéndose suscrito con posterioridad un convenio colectivo en 2010, y diversos acuerdos ante el SERCLA (ver antecedente de hecho OCTAVO) en materia de reconocimiento y abono de salarios, señaladamente los recogidos en las actas de los días 19 y 21 de diciembre de 2012.

El primero de los acuerdos mencionados, el de 19 de junio de 2012, conllevó a que el 10 de julio de 2012 se llegara a un acuerdo sobre las tablas salariales de 2012 y abono de atrasos en pleno período de consultas por inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el CC.

El segundo de los acuerdos mencionados, el de 21 de diciembre de 2012, supuso un acuerdo de abono de salarios estando en tramitación la solicitud de decisión por el CARL sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el CC.



La empresa se contradice con la solicitud de inaplicación del CC, pues conociendo su desequilibrio económico suscribe un CC que le aboca *ab initio* y de forma permanente a una situación de pérdidas. Pero ahí no se detiene sino que suscribe ante el SERCLA, simultáneamente al procedimiento de inaplicación de CC, acuerdos en materia salarial incompatibles con dicho procedimiento.

La causa económica alegada, concretada en gastos de personal superiores a los ingresos, no supone una novedad que actúe como factor desencadenante de una situación económica negativa por pérdidas, puesto que dicha situación ya existía a la firma del CC y al tiempo de la suscripción de acuerdos ante el SERCLA. Ha de valorarse si han cambiado las circunstancias económicas existentes cuando se suscribió el CC que ahora pretende inaplicarse, para concluir si existen conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa alegada y la medida propuesta.

Siendo una referencia latente la cláusula implícita en todo contrato (en la parte que un convenio colectivo goza de tal naturaleza) denominada *rebus sic stantibus*, lo cierto es que si el desequilibrio económico es estructural, existente desde el principio de la actividad económica, no imputable a un descenso de las ventas (ingresos) o cambios en el mercado (un único cliente), no puede calificarse la situación de persistencia en las pérdidas como una causa sobrevenida y actual que altera el contexto conocido por la empresa cuando acordó y suscribió el CC. En consecuencia, la causa económica concurrente adolece de las necesarias conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad con la medida propuesta: la causa no es novedosa o imprevisible, la empresa ha acordado con la representación de los trabajadores con posterioridad otras medidas contradictorias, la situación no precisa de medidas temporales sino permanentes, la solución planteada por la empresa para finalizar con el desequilibrio económico pasa exclusivamente por afectar los salarios.

Por otro lado la pretensión empresarial en cuanto a la duración de la medida, especialmente en lo relativo a su retroactividad, fue puesta de manifiesto por la comunicación inicial de la empresa al comité de empresa de fecha 1 de junio de 2012 y consistía en una reducción salarial en torno al 15% con efectos retroactivos a 1 de enero de 2012. Por su parte, el escrito de subsanación recibido en el CARL el 29 de noviembre de 2012 pretendía que la inaplicación de las tablas salariales operara con efectos de 1 de julio de 2012.

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).

En atención a lo expuesto no se pueden aceptar por este árbitro los términos iniciales de pretensión de inaplicación de condiciones de trabajo contenidos en la comunicación inicial para el período de consultas y escrito de subsanación de la empresa.

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



DECISIÓN ARBITRAL

No procede la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo de la Empresa *QUERONEA GESTIÓN INTEGRAL S.L.*, con código de convenio 1801952, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada nº 214 de 9 de noviembre de 2010, solicitada por la empresa *QUERONEA GESTIÓN INTEGRAL* mediante escritos registrados en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales el 4 de octubre y el 29 de noviembre de 2012, de acuerdo con lo expresado en los tres fundamentos jurídicos precedentes, especialmente en el fundamento jurídico TERCERO.

Sevilla, 18 de febrero de 2013



Fdo: Víctor de Santos Sánchez

Árbitro designado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores)

