

María José Rodríguez Ramos, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, designada como árbitro por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA),

EXPONE

Sometida a la consideración de este árbitro "la fijación de los términos y condiciones de las medidas de inaplicación del Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas, que afectan al sistema de remuneración y cuantía salarial ante las causas económicas y productivas que justifican la presente medida, con objeto de mejorar la viabilidad de la empresa y su posición competitiva en el mercado"

Ha resuelto dictar el siguiente

LAUDO ARBITRAL

I. ANTECEDENTES

PRIMERO.- La empresa EUROGRÚAS OCCIDENTAL, SLU, anteriormente Grúas y Transportes Gil, SA (cambio de denominación social el 27 de marzo de 2012), con domicilio en Alcalá de Guadaíra (Sevilla) en el Polígono Industrial San Nicolás, carretera Sevilla-Málaga Km. 4, Cp 41500 y con CIF y dedicada a la actividad de alquiler de grúas móviles autopropulsadas, se rige en la actualidad por el I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas de 9 de julio de 2008 (BOJA 24 de julio de 2008), que se encuentra en situación de ultraactividad, al haber vencido su vigencia el 31 de diciembre de 2011 (art. 4).

Ante dicha circunstancia la empresa comunicó al comité de empresa la posibilidad de negociar un convenio colectivo propio de empresa con fecha 22 de septiembre de 2011, remitido a la Consejería de Empleo con fecha de registro de entrada 27 de septiembre de 2011. El comité de empresa contestó negativamente al inicio de negociaciones de un convenio colectivo propio a nivel de empresa, al haberse iniciado las negociaciones para el II Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas, como consta en el escrito de 3 de noviembre de 2011, que figura en el expediente presentado.

SEGUNDO.- El 27 de julio de 2012 la empresa comunicó al comité de empresa la apertura de un período de consultas con el fin de negociar la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en dicho convenio colectivo, concretamente respecto a sistema de remuneración y cuantía salarial, alegando causas económicas, basadas en "la disminución persistente de

ingresos o ventas ordinarios que ha desembocado en una continuada situación de pérdidas al cierre de los ejercicios contables 2010 y 2011 y que persiste en 2012", incluso de existencia de pérdidas "derivadas por una parte de la caída de ingresos o ventas ordinarios de la empresa y, por otra parte, del incremento de costes necesarios para la prestación del servicio"; con "la finalidad de analizar las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados".

La empresa Eurogrúas Occidental, SLU presenta una disminución continuada de ingresos durante el período indicado, tal como presenta en sus alegaciones para este procedimiento arbitral:

	Primer trim.	Segundo trim.	Tercer trim.	Cuarto trim.
2009	4.333.962	3.995.667	3.727.600	4.273.830
2010	2.279.960	3.332.062	3.434.686	3.082.419
2011	2.832.146	2.691.123	2.553.244	2.988.854
2012	2.561.237	2.240.504		

La empresa ha cerrado los ejercicios con pérdidas: en 2010 un resultado negativo de 846.400 euros, en 2011 1.246.967 y el primer semestre de 2012 el resultado ha sido de -577.151 euros, el resultado provisional hasta el mes de septiembre supondría unas pérdidas de -1.283.865 euros. La empresa asimismo alega el incremento de costes necesarios para la prestación del servicio, como la subida del gasóleo, entre otros conceptos.

Los gastos de personal han pasado de 5.902.949,22 euros en 2009 a 5.092.516,48 en 2011, representando 2.575.931,69 durante 2012 (hasta el 30 de septiembre del presente año).

TERCERO.- Finalizado el período de consultas sin acuerdo, tras diversas reuniones (2, 7 y 13 de agosto de 2012), se sometió la solicitud de inaplicación de dicho convenio a la Comisión paritaria del mismo el 16 de agosto de 2012, solicitando la propia empresa un plazo de siete días de prórroga el 27 de agosto de 2012, al considerar que la Comisión no se había podido pronunciar por ser período estival.

CUARTO.- Denegada la solicitud de inaplicación del I Convenio Colectivo Andalúz de Grúas Móviles Autopropulsadas a la Empresa Eurogrúas Occidental, SLU por la Comisión paritaria del convenio, como figura en el acta duodécima de la misma de fecha 4 de septiembre de 2012, se planteó, mediante procedimiento general ante la Comisión de Conciliación-mediación del SERCLA, la solicitud para alcanzar un acuerdo sobre las medidas de inaplicación del convenio colectivo citado, y se establecieron los términos y condiciones en que se articularía tal inaplicación, afectando a 106 trabajadores; siendo finalmente el resultado sin avenencia como figura en el acta de finalización del procedimiento de mediación de 9 de octubre de 2012.

QUINTO.- Con fecha 15 de octubre de 2012 se presenta solicitud conjunta de arbitraje por D. _____, en calidad de apoderado de la



empresa Eurogrúas Occidental, SLU, y D. en
calidad de presidente del comité de empresa, reconociéndose mutuamente
capacidad de obligarse y obligándose a aceptar la resolución arbitral.

Con dicho escrito ambas partes acuerdan iniciar procedimiento de arbitraje de conflicto jurídico, regulado en los artículos 22 y siguientes del Reglamento del SERCLA, aprobado por Resolución de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social de 8 de abril de 1996.

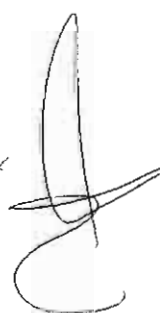
SEXTO.- El 29 de octubre de 2012 se procede, por insaculación, al nombramiento de árbitro del SERCLA en el procedimiento de arbitraje (número de expediente 41/2012/165), recayendo en la que suscribe, Catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla; a quien se le comunica su nombramiento como árbitro en dicho procedimiento el 30 de octubre de 2012, siendo aceptado por esta parte.

SÉPTIMO.- Por parte del SERCLA se procede a notificar a las partes la apertura de un plazo para realizar las alegaciones pertinentes, si así lo estiman oportuno, el 12 de noviembre de 2012, citándolos a comparecencia el 23 de noviembre de 2012 a las 10:00 en la sede del SERCLA en Sevilla. Ambas partes presentaron sus alegaciones, en tiempo y forma, tal como consta en el expediente de este procedimiento arbitral.

El comité de empresa se ratifica en su solicitud, remitiéndose al 4º Acta de la reunión con la empresa de 8 de octubre de 2012, precisando que no se han abonado los incrementos salariales previstos en el Convenio para los años 2009, 2010 y 2011, como así reconoce la empresa en sus alegaciones. La empresa se ratifica en su *petitum*, presentando un amplio expediente para suscribir sus alegaciones.

El 23 de noviembre de 2012, a las 10,00 h fue celebrado acto de comparecencia de las partes ante este árbitro en la sede del SERCLA en Sevilla, compareciendo, con representación acreditada, la representación de los trabajadores, comité de empresa, y la representación de la empresa Eurogrúas Occidental, SLU. En este acto las partes suscriben las correspondientes alegaciones que previamente habían entregado por escrito, y que constan en el expediente, al que nos remitimos.

OCTAVO.- El objeto del conflicto es la inaplicación de determinadas cláusulas del I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas, conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativas a sistemas de fijación salarial y cuantía salarial consecuencia de la "paralización de la contratación de servicios, con la correspondiente disminución de ingresos y el resultado de pérdidas contables al cierre de los últimos ejercicios auditados de la empresa se ha iniciado un procedimiento de inaplicación de diversos artículos del Convenio colectivo, a fin de paliar la negativa situación económica en la que se encuentra la empresa", tal como figura en el escrito de iniciación del procedimiento arbitral presentado ante el SERCLA y firmado por ambas partes.



NOVENO.- Se solicita "fijación de los términos y condiciones de las medidas de inaplicación del I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas que afectan a cuestiones de sistema de remuneración y cuantía salarial ante las causas económicas y productivas que justifican la presente medida, con objeto de mejorar la viabilidad de la empresa y su posición competitiva en el mercado", tal como figura igualmente en el escrito de iniciación del procedimiento arbitral firmado por ambas partes; y que constituye el objeto del presente compromiso arbitral.

DÉCIMO.- La empresa aporta el dato de que el número de trabajadores afectados es de 106, que prestan servicios para la empresa EuroGrúas Occidental, SLU.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- *Sobre el procedimiento de descuelgue salarial.*

El artículo 67 del Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas contempla, de forma muy minuciosa, un procedimiento de descuelgue salarial a utilizar por todas las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, caso de la empresa Eurogrúas Occidental, SLU, promotora, junto al comité de empresa, del presente arbitraje.

Dicho convenio colectivo tenía un ámbito de vigencia para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, habiendo finalizado su vigencia el 31 de diciembre de 2011, y encontrándose en estos momentos prorrogado (situación de ultraactividad). Desde que fuera negociado tal convenio colectivo se han producido diversas reformas legislativas, algunas de las cuales han modificado el procedimiento de descuelgue salarial, tanto en 2011 como en 2012, dotándolo de mayor flexibilidad y reduciendo las exigencias legislativas anteriores, en aras de facilitar a las empresas el recurso al descuelgue salarial como una medida paliativa en momentos de crisis y reorganización empresarial.

Cuestión previa a determinar las condiciones de inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial, es analizar si se ha seguido fielmente el procedimiento de descuelgue salarial y cuál ha de ser éste.

Recientemente, la STSJ de Andalucía/Sevilla (Social, Sección 1ª) de 14 de junio de 2012, recurso de suplicación núm. 981/2012 (JUR 2012, 329162) se ha pronunciado sobre esta cuestión, considerando que la voluntad legislativa de establecer un procedimiento diferenciado de descuelgue salarial, flexibilizando las condiciones retributivas "que evitara la rigidez prácticamente impeditiva de muchos convenios anteriormente existentes" supone que ha de aplicarse el régimen de inaplicación previsto en el Estatuto de los Trabajadores. De forma que, en caso de conflicto en cuanto a la existencia de dos procedimientos de descuelgue salarial diferenciados, uno previsto en el convenio colectivo y otro en la ley, en este caso el Estatuto de los Trabajadores, ha de primar éste último por mor del principio de jerarquía

normativa; incluso si el procedimiento previsto en el convenio colectivo es más exigente y establece más trámites que el regulado en la norma de rango legal; siguiendo la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional en la STC 210/1990, de 20 de diciembre.

Esto resuelve la duda inicial sobre el procedimiento de descuelgue salarial a utilizar, puesto que la empresa comunicó la apertura del período de consultas a efectos de negociar la inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial el 27 de julio de 2012, ya vigente la Ley 3/2012, de 6 de julio, siendo el procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras su nueva redacción por dicha ley, el que constituía normativa vigente en dicho momento; sin que ello quiera decir que en todo lo no previsto en el Estatuto de los Trabajadores no pudieran utilizarse las previsiones contenidas en dicho Convenio colectivo, como puede ocurrir respecto del tiempo de duración del descuelgue en su caso, cuestión ésta que abordaremos. La finalidad es que el procedimiento de descuelgue no sea un imposible

SEGUNDO.- Dicho esto, no nos cabe duda, y así queda acreditado, que la empresa ha cumplido los trámites que para el procedimiento de descuelgue salarial establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras su nueva redacción por la Ley 3/2012; ya que, previamente comunicó la apertura de período de consultas con el comité de empresa, que finalizó sin acuerdo, posteriormente planteó el tema ante la Comisión paritaria del convenio colectivo, que respondió negativamente; para a continuación solicitar una mediación del SERCLA, que finalizaría sin avenencia, y solicitar la intervención de un árbitro, de común acuerdo con el comité de empresa, ante la imposibilidad de ambas partes de llegar a un acuerdo sobre la determinación de las nuevas cláusulas salariales que se aplicarían a los trabajadores tras el descuelgue; pues no cabe imponer el descuelgue de forma unilateral, como han reconocido reiteradamente los Tribunales [SAN (Social, Sección 1ª) 66/2009, de 24 de junio de 2009, procedimiento 74/09 (AS 2009, 1728), STSJ de Canarias (Social) de 29 de mayo de 2008, recurso de suplicación núm. 846/2006 (AS 2008, 1600)], ni siquiera tras la reforma del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 3/2012, que establece diferentes vías sucesivas para establecer el descuelgue, pero en ningún caso permite que el empresario lo imponga unilateralmente.

Si bien queda claro que lo que está en entredicho en este procedimiento no es si cabe o no la inaplicación o descuelgue salarial del I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas por la empresa Eurogrúas Occidental, SLU, a lo que hay que responder afirmativamente, sino qué cláusulas retributivas se aplicarán tras el descuelgue a los trabajadores de la empresa; también es cierto que la reciente reforma del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el procedimiento de descuelgue por Ley 3/2012, propicia la existencia de dudas en cuanto al mismo que han llevado a este árbitro a solventarlas con carácter previo.



TERCERO.- Sobre la existencia de causa económica que motive el descuelgue salarial y sobre la legitimación del comité de empresa de la empresa Eurogrúas Occidental, SLU para participar en el procedimiento de descuelgue salarial.

El procedimiento de descuelgue salarial previsto en el I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas establece un concepto de causa económica muy restrictivo, vinculando el procedimiento de inaplicación del régimen retributivo a que, de contrario, las empresas se vieran abocadas al cierre definitivo o se encontrasen en una situación de disolución legal (por pérdidas, reducción de capital, causas sobrevenidas que afecten a su actividad) o pérdidas objetivas fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables (art. 67).

Tal procedimiento se encuentra incluido en dicho Convenio colectivo, suscrito en 2008, por lo que volvemos a encontrarnos con el mismo dilema planteado en cuanto al procedimiento. ¿Qué concepto de causa económica aplicamos: el estipulado en ese convenio colectivo o el previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras su nueva redacción por Ley 3/2012, más flexible?. La respuesta ha de ser la misma, primando la voluntad del legislador, que ha optado por flexibilizar el concepto de causa económica para facilitar, así, el descuelgue salarial a las empresas [STSJ de Andalucía/Sevilla (Social) de 14 de junio de 2012 (JUR 329162), pronunciándose sobre el mismo tema].

En este sentido, el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que exige la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción en relación al descuelgue salarial, entiende que existe causa económica "cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior".

La empresa, cuando plantea de común acuerdo con el comité de empresa el presente arbitraje, solicita la inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial, con una clara finalidad: "con objeto de mejorar la viabilidad de la empresa y su posición competitiva en el mercado".

Sin embargo, la reforma del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 3/2012 ha eliminado la relación de causalidad que existía en la normativa anterior, que vinculaba la causa económica a una circunstancia: "cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de régimen salarial establecido afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo"; por lo que parece suficiente para acreditar la existencia de causa económica, que alega la empresa, hacer

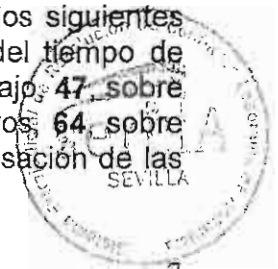
consta que se ha producido una disminución persistente, durante al menos tres trimestres consecutivos, de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, de forma que el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior; sin necesidad, por tanto, de que la adopción de dicha medida tenga repercusión alguna en la competitividad o en el volumen de empleo; si bien el descuelgue salarial ha de seguir siendo una medida de flexibilidad interna no traumática y preferente al recurso del expediente de regulación de empleo, como prevé el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010-2012 (BOE de 22 de febrero de 2010). En este caso la empresa acredita la disminución persistente del volumen de ingresos o ventas ordinarios durante el período exigido legalmente, que ha llevado aparejada una disminución en los costes de personal así como pérdidas en las cuentas de explotación.

No obstante, no tendría sentido permitir el descuelgue salarial si el mismo no tuviera una repercusión en la situación negativa –disminución de ingresos o ventas e incluso pérdidas- para la empresa; de forma que si el descuelgue salarial tiene como única finalidad la mera reducción de costes laborales para obtener más beneficios, dicho descuelgue no debería permitirse. Bien es cierto que la ley permite también el descuelgue en situaciones preventivas, y no meramente paliativas; pero, en cualquier caso habrá que acreditar la causa exigida legalmente. En este caso, la empresa solicita el descuelgue porque ve peligrar su viabilidad y necesita recortar costes, ante la persistente disminución de su nivel de ingresos ordinarios.

Preguntadas ambas partes por este árbitro en el acto de comparecencia del presente procedimiento arbitral sobre si tenían que decir algo sobre la existencia o no existencia de causa económica de la empresa Eurogrúas Occidental, SLU, ambos manifestaron su acuerdo sobre la existencia de causa económica, por lo que esta cuestión no es objeto de controversia.

Un segundo aspecto, que resultó controvertido, y que fue planteado por el propio comité de empresa durante el período de consultas iniciado por la empresa en el contexto del procedimiento de descuelgue salarial, es si el mismo tenía legitimación para negociar la inaplicación salarial al tratarse de un Convenio colectivo de ámbito superior al del nivel de centro de trabajo o empresa, en este caso de Comunidad Autónoma. Se trata de una cuestión de orden jurídico procesal, resuelta en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras su redacción por Ley 3/2012, que prevé que pueden negociar el descuelgue los sujetos legitimados para negociar un convenio colectivo en base a lo preceptuado en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en este caso el comité de empresa de la empresa Eurogrúas Occidental, SLU cumple tal prescripción.

CUARTO.- Entrando en el fondo del asunto que constituye el objeto de este compromiso arbitral, la empresa solicita la inaplicación de los siguientes artículos y por este orden: **31**, sobre forma de compensación del tiempo de desplazamiento desde el centro de trabajo hasta el centro de trabajo; **47**, sobre forma de compensación del tiempo de trabajo realizado en festivos; **64**, sobre ayuda compensatoria por comida en plaza; **32**, forma de compensación de las



horas extraordinarias, 63.2, dietas, 65, ayuda escolar, 66, ayuda a trabajadores con hijos con discapacidad, 29, días de asuntos propios, 54, complemento salarial en situaciones de incapacidad temporal, 59, bolsa de vacaciones, 46, complemento personal de vinculación, 50, plus de tonelaje, así como la **inaplicación de tablas salariales; artículos 44, 50, 51, 57 y 58**, proponiendo al mismo tiempo la sustitución de dichos preceptos por otros alternativos que se acompañan a la propuesta de descuelgue.

Es necesario plantear varias cuestiones previas, antes de pronunciarnos sobre el compromiso arbitral, detallando cómo quedaría la inaplicación o descuelgue del convenio:

1ª La determinación de qué partidas son salariales y cuáles extrasalariales. Esta cuestión se constituye en decisiva a la hora de determinar el alcance del descuelgue, por cuanto el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, inclusive en su redacción por la Ley 3/2012, se refiere a "sistema de remuneración y cuantía salarial". La doctrina de los tribunales, así como la doctrina científica defienden unánimemente que el descuelgue del convenio colectivo sólo puede producirse sobre cuantías salariales quedando fuera las extrasalariales, que tienen una naturaleza compensatoria o indemnizatoria.

2ª La expresión «régimen salarial» que utiliza el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y que se repite en el artículo 41 del mismo texto legal, es un concepto jurídico indeterminado, respecto del que se plantea si sólo se refiere a incrementos retributivos, o también es posible modificar la estructura, la forma de cálculo, la cuantía, la duración o periodicidad o, una interpretación más restrictiva donde sólo cabría el descuelgue respecto de la cuantía. Este árbitro entiende, junto a la doctrina mayoritaria, que hay que acoger la interpretación más amplia, permitiendo el descuelgue no sólo de los incrementos retributivos, sino incluso a otros aspectos como los indicados; interpretación avalada porque el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se refiere no sólo a cuantía salarial sino también a sistema de retribución; aunque sólo puede producirse respecto a conceptos salariales, salario base y complementos del salario, y no respecto a los extrasalariales.

El descuelgue salarial podrá afectar a la totalidad del régimen salarial pactado en el convenio colectivo o aspectos tan relevantes que comprometan la estabilidad económica de la empresa [STSJ de Castilla y León/Valladolid (Social) de 2 de mayo de 2006 (AS 1442)]. Dicho de otro modo, el descuelgue salarial ha de tener efectos, no sólo para los trabajadores que ven mermado su salario, sino también para la empresa, que busca este tipo de medidas para evitar otras de carácter más traumático.

3ª El descuelgue salarial del convenio colectivo ha de respetar un contenido mínimo, determinando cuáles serán las nuevas condiciones retributivas para los trabajadores, sin que sea posible una inaplicación que suponga la eliminación de dicha condición retributiva, incluidas las diferencias salariales por razón de género. Debe prever asimismo la progresiva convergencia hacia la normalización y recuperación de las condiciones salariales pactadas en Convenio colectivo, salvo que sea negociado un

convenio colectivo específico de empresa, que establezca las nuevas condiciones de trabajo de los trabajadores.

4ª Es preciso que el laudo que se pronuncie sobre la inaplicación salarial determine la duración del descuelgue, así como un plan de normalización que contribuya a aplicar las condiciones salariales actuales, al menos de forma progresiva.

5ª El descuelgue salarial no puede ser simplemente una forma de reducción de costes laborales, sino que debe de contribuir a evitar medidas más traumáticas como el despido. De forma que no tendría sentido plantear un expediente de regulación de empleo extintivo antes que un descuelgue salarial, cuando con éste último podrían evitarse los despidos colectivos o minimizarse sus efectos.

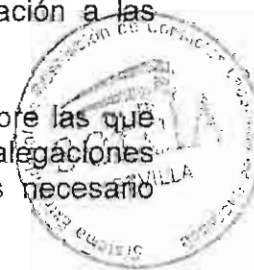
Dicho esto, estamos de disposición de entrar de lleno en el fondo del asunto objeto de este arbitraje.

QUINTO.- Para una más clara resolución del caso, hemos de organizar los distintos preceptos del Convenio colectivo en grupos de materias; así podemos diferenciar:

- a) Aquellos preceptos que acogen conceptos salariales, sobre los que se solicita el descuelgue, artículo 29, días de asuntos propios retribuidos, 47, sobre incentivo festivo, 46, complemento personal de vinculación, 44, sobre inaplicación de tablas salariales, 50, sobre plus por especial tonelaje, 51, sobre plus por especial productividad y capacitación y 57, sobre plus de asistencia.
- b) Aquellos otros que acogen conceptos extrasalariales, sobre los que, solicitado el descuelgue, éste no resulta posible; caso de los artículos 31, sobre forma de compensación del tiempo de desplazamiento desde el centro de trabajo hasta el centro de trabajo, 64, sobre ayuda compensatoria por comida en plaza, 32, 59, sobre bolsa de vacaciones, 58, sobre plus de transporte y 54, sobre complemento en situaciones de incapacidad temporal.
- c) Por último, aquéllos respecto de los que, siendo conceptos extrasalariales, la empresa propone mantener las cuantías previstas en el I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas previstas para 2008, y el comité de empresa no se opone; al considerar este árbitro que es necesario respetar aquellas cuestiones sobre las que las partes manifiestan estar de acuerdo. Es el caso de los artículos 63.2, sobre dietas, 65, sobre ayuda escolar y 66, sobre ayuda a trabajadores con hijos con discapacidad.

Se analizarán asimismo la solicitud de inaplicación en relación a las horas extraordinarias, y a las tablas salariales.

Es voluntad de este árbitro respetar aquellas cuestiones sobre las que ambas partes hayan llegado a un acuerdo, a la luz de las alegaciones presentadas en el marco del presente procedimiento arbitral. Es necesario



precisar asimismo que la complejidad del tema aconseja realizar un tratamiento individualizado de cada uno de los preceptos, puesto que en la mayoría de casos no se solicita la simple inaplicación de los incrementos salariales, sino que incluso suponen cambios en los tiempos de descanso y trabajo, que repercuten, directa o indirectamente, en los costes salariales. Y, por último, hay que precisar que se ha tenido en cuenta, a efectos orientativos, el I Convenio Colectivo de la empresa Grúas Adolfo Alvarez, SL, de 13 de junio de 2012 (BOJA de 23 de octubre de 2012), así como el Convenio Colectivo estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas (BOE de 12 de abril de 2007), aunque este árbitro entiende que no puede hacer una extrapolación de la regulación prevista en tales convenios colectivos, en base a la teoría jurisprudencial que impone garantizar la unidad del convenio colectivo y la prohibición de la teoría del espiguelo, por la que no es posible elegir de uno y otro convenio colectivo aquello que nos resulte más favorable, porque el convenio colectivo ha de entenderse como una unidad [STSJ de Madrid (Social) de 20 de marzo de 2012 (JUR 151972)].

SEXTO.- El descuelgue sobre conceptos salariales del Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas.

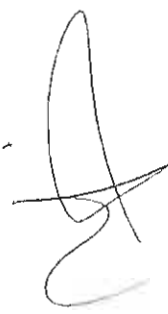
El artículo 39 del Convenio establece que "tendrán la consideración de salario, la totalidad de percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos computables como de descanso".

Aquellos preceptos que acogen conceptos salariales, sobre los que se solicita el descuelgue, afectan a días de descanso retribuidos (art. 29), complemento personal de vinculación (art. 46), plus por especial tonelaje (art. 50), plus por especial productividad y capacitación (art. 51), plus de asistencia (art. 57), inaplicación de tablas salariales (art. 44). Se plantea la duda sobre la naturaleza salarial del incentivo festivo, previsto en el artículo 47 del Convenio, puesto que en otros convenios del sector –Convenio estatal- se considera como un complemento por cantidad o calidad del trabajo realizado.

1º Solicitud de inaplicación del artículo 29 del I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre días de descanso retribuido.

El Convenio establece cuatro días de descanso retribuido adicionales a los descansos y licencias legalmente previstos para los años 2008, 2009 y 2010, ampliándose a cinco en 2011, que podrán disfrutarse en días de descanso completos en los períodos que libremente se pacten.

La empresa propone la inaplicación del régimen previsto en el párrafo segundo del artículo 29, por lo que los trabajadores afectados por el presente Convenio no dispondrían de días de descanso retribuido durante el período de vigencia del descuelgue, sin perjuicio de los que le correspondieran legalmente.



La parte social propone que, por asuntos propios, se dispondrán de 3 días al año sin justificar. Igualmente seguirán disfrutando de una reducción de 12 horas en la jornada durante la feria y de media jornada los días 24 y 31 de diciembre.

El conflicto sobre este punto se centra en el número de días de asuntos propios retribuidos al año: el Convenio colectivo contempla 5 días, la empresa propone su eliminación y la parte social propone que sean 3 días. A la vista de las propuestas de ambas partes, y de las actas de reuniones celebradas en el SERCLA sobre procedimiento de inaplicación salarial, donde la empresa (acta 1ª) se plantea estudiar la posibilidad de 2 días retribuidos, sobre lo que podría existir un acuerdo con la representación de los trabajadores, este árbitro ha decidido pronunciarse en dicho sentido.

Este árbitro entiende que no existe conflicto sobre el resto de disposiciones previstas en el artículo 29 del Convenio, en relación a reducción de jornada durante la feria o en los días 24 y 25 de diciembre, por cuanto la empresa expresamente solicita la inaplicación del párrafo segundo del artículo 29; permaneciendo inalterado dicho precepto en el resto de cuestiones.

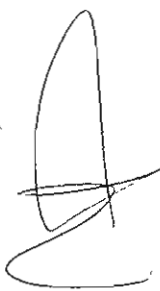
La resolución arbitral se centra sólo en materia del número de días de descanso, o asuntos propios, retribuidos, por lo que el artículo 29.2 del Convenio quedaría redactado de la siguiente forma: Los trabajadores dispondrán de 2 días de descanso retribuido que podrán disfrutarse en días completos en períodos que libremente se pacten; quedando inalterado el resto de párrafos del artículo 29 del Convenio.

2º Solicitud de inaplicación del artículo 47 del I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre incentivo festivo.

El artículo 47 del I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas establece que los trabajadores que trabajen en festivo cobrarán, al menos, la cuantía resultante de multiplicar 6 horas mínimas por el precio de la hora extraordinaria, cobrando siempre un mínimo de seis horas; si se realizasen más de seis horas se abonarán todas las realizadas. Además de tales cantidades se abonará el complemento de productividad.

La empresa propone la inaplicación de lo dispuesto en el párrafo segundo de dicho precepto, de forma que los trabajadores que trabajen en festivo cobrarán únicamente las horas realizadas. La parte social no está de acuerdo con compensar las horas, sino que sean retribuidas y han de pagarse al menos 5 horas.

Dentro del estudio económico que aporta la empresa, incluida la hora nocturna, en la actualidad este concepto retributivo supone un coste de 111.741 euros; en caso de admitir la propuesta de la empresa supondría un coste de 81.083 euros y si se adoptase la opción de los trabajadores sería de 100.590.



A la luz de las alegaciones de ambas partes, entendemos que existe un acuerdo en un determinado punto entre la empresa y el comité de empresa, que este árbitro respeta, y es que tales horas han de ser abonadas y no compensadas; de forma que el conflicto se centraría en: 1º ¿cuál será el valor de la hora, se pagará como ordinaria o como extraordinaria?; 2º la determinación o inaplicación de un número de horas mínimas garantizadas; 3º si también se abonaría el complemento de productividad.

En base a tales alegaciones, y a la finalidad que inspira este tipo de incentivo por pago en días festivos, que supone la existencia de una necesidad de la empresa –o como el convenio colectivo establece que por problemas organizativos provocados por terceros, licencias, permisos administrativos, paradas técnicas o similares-, los trabajadores se ven obligados a trabajar sábados, domingos o festivos, de los catorce previstos en el calendario laboral. De forma que el primer problema que se plantea es si el incentivo festivo es una partida extrasalarial, con una finalidad compensatoria o indemnizatoria, al compensar a los trabajadores por prestar servicios en días festivos o es un complemento del salario. El incentivo festivo retribuye la especial disponibilidad, lo que la empresa no cuestiona al proponer que se abonen las horas efectivamente realizadas, por lo que nos inclinamos por su naturaleza salarial y no indemnizatoria.

Determinada su naturaleza, podemos pronunciarnos sobre la posibilidad del descuelgue en los términos propuestos por ambas partes. El problema de que ambas partes no hayan llegado a un acuerdo se centra fundamentalmente en la determinación de un mínimo de horas a retribuir, que el convenio marca en 6, el comité de empresa en 5 –aunque en negociaciones han llegado a barajar hasta 4-, y la empresa plantea eliminar, proponiendo pagar el número de horas reales trabajadas. Significa que no existe conflicto en cuanto a la compensación o retribución de tales horas, decantándose las partes por lo segundo, ni en cuanto al valor de la hora, que sería igual a la hora extraordinaria, sobre lo que las partes no se pronuncian; ni siquiera en que ha de ser abonado igualmente el complemento de productividad, cuya cuantía será fijada en el presente procedimiento arbitral.

El conflicto se centra en el número de horas mínimas a abonar por la empresa por prestación de servicios, por necesidades de la empresa y derivada de terceros, en festivos. Este árbitro entiende que la existencia de un número mínimo de horas realizadas en festivo a efectos de su abono ha de ser garantizado, por cuanto la existencia de fiestas, permisos o vacaciones tiene una clara finalidad recuperadora para el trabajador, que tiene fundamento constitucional en el artículo 40.2 de la Constitución, y que ha de ser protegida; aunque, excepcionalmente, por circunstancias ajenas a la voluntad de la propia empresa –así lo señala expresamente el artículo 47 del Convenio, cuando afirma que hay que trabajar en festivos “debido a problemas organizativos provocados por terceros, licencias, permisos administrativos, paradas técnicas o similares- sea preciso prestar servicios los días festivos oficiales señalados en el calendario laboral, o los sábados o domingos. Dicho de otra forma, es necesario garantizar al trabajador que, ya que tiene que trabajar en festivo por necesidades organizativas, perdiendo su derecho al descanso, tenga una

compensación económica mínima garantizada; aunque, atendiendo a las circunstancias económicas de la empresa este árbitro permita el descuelgue temporal de las previsiones del Convenio sobre este tema, reduciendo el mínimo de horas garantizado en el mismo, pero sin eliminarlo totalmente.

La resolución arbitral concluye que el segundo párrafo del artículo 47 del convenio quedaría como sigue: los trabajadores que trabajen en festivo cobrarán el número de horas reales realizadas, con un mínimo de 4 horas, por el precio de la hora extraordinaria. Además de tales cantidades se abonará el complemento de productividad. El primer párrafo del artículo 47 del Convenio queda inalterado, manteniendo lo previsto en el Convenio colectivo, al no ser objeto de la solicitud de inaplicación.

3º Solicitud de inaplicación del artículo 46 del I Convenio Colectivo Andalúz de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre complemento personal de vinculación.

El I Convenio Colectivo Andalúz de Grúas Móviles Autopropulsadas establece en su artículo 46 un complemento personal de vinculación.

La empresa solicita la inaplicación de dicho precepto, suprimiendo el pago durante el período de vigencia del descuelgue, salvo para los trabajadores que a la firma del convenio perciban un complemento de garantía ad personam de vinculación. La parte social manifiesta su acuerdo al considerar que sólo se aplicaría al personal de nuevo ingreso.

Este árbitro respeta el acuerdo de las partes y procede a la inaplicación del complemento personal de vinculación en los términos solicitados por la empresa y aceptados por la parte social.

4º Solicitud de inaplicación del artículo 50 del I Convenio Colectivo Andalúz de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre plus tonelaje

El I Convenio Colectivo de Grúas Móviles Autopropulsadas establece un plus tonelaje para la categoría de conductor operador de grúa móvil autopropulsada, basada en los conocimientos y responsabilidad derivados de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado, incluido en el salario mínimo garantizado y con carácter mensual; lo percibirán también los mecánicos con carné de gruista que manejen o prueben grúas.

La empresa propone el descuelgue respecto del pago de este concepto durante el tiempo de descuelgue. La parte social propone la congelación de las tablas salariales a 2008.

El plus tonelaje se configura como un complemento salarial de puesto de trabajo que retribuye los conocimientos y la especial responsabilidad derivados de las especiales características del puesto de trabajo. Nada se dice en el convenio colectivo sobre su carácter consolidable, en los términos del 26.2 ET



La supresión de este complemento afecta sólo las categorías profesionales de conductor operador de grúa móvil autopropulsada y mecánicos con carné que puedan manejarla; esto supone hacer recaer sobre determinadas categorías profesionales el sacrificio que supone el descuelgue salarial.

Este árbitro considera que, dadas las circunstancias de la empresa en el actual contexto de crisis económica, que dicho plus constituye una partida periódica y fija con carácter mensual, teniendo en cuenta que dicho complemento no se regulad en los dos convenios colectivos consultados, que además el descuelgue tiene carácter temporal, el plus tonelaje pasará, sólo durante el tiempo que dure el descuelgue, a reducirse a la mitad sobre las cuantías actualizadas a 2012.

5º Solicitud de inaplicación del artículo 51 del I Convenio Colectivo Andalúz de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre plus por especial productividad y capacitación.

Dicho precepto establece un plus por especial productividad y capacitación para las categorías de conductor operador de grúa móvil autopropulsada y la de conductor operador de grúa articulada, en base a la calidad de trabajo y atención a los clientes, derivadas de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado. El plus se devengará por cada día que el trabajador desempeñe actividad real con clientes o realice al menos un servicio al día a clientes.

La empresa propone la inaplicación de las tablas salariales, sustituyéndolas por otras. El comité de empresa propone su congelación según cuantías previstas para 2008.

Este plus está previsto en los dos convenios colectivos consultados por este árbitro, y así se observa que en las tablas salariales previstas en el I Convenio Colectivo de la empresa Grúas Adolfo Álvarez, SL las cantidades, en función del tonelaje, son sensiblemente más altas que las previstas por el I Convenio Colectivo Andalúz de Grúas Móviles Autopropulsadas para 2008, que es la propuesta que aceptaría el comité de empresa; cantidades éstas, las del primer convenio colectivo de referencia citado, que no han sido reflejadas en la propuesta económica de la empresa.

A la luz de la finalidad que inspira este tipo de plus –calidad de trabajo y atención al cliente, que son aspectos que han de ser protegidos por la propia empresa para garantizar la calidad del servicio, del sacrificio que supondría exclusivamente para esta categoría de trabajadores dentro de la totalidad de la plantilla de la empresa, de la regulación prevista en el convenio colectivo que ha servido de referencia, este árbitro ha resuelto que no se debe eliminar este plus, aunque atendiendo a las circunstancias de la empresa, el mismo pasará a abonarse según las cantidades previstas en el I Convenio Colectivo Andalúz de Grúas Móviles Autopropulsadas para 2008.

**7ª Solicitud de inaplicación del artículo 57 del I Convenio Colectivo
Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre plus de asistencia.**

Dicho precepto establece un plus de asistencia de 90 euros al mes para las categorías de conductor operador de grúa móvil autopropulsada, conductor operador de grúa articulada, conductor, mecánico y ayudante; y de 50 euros para el resto de categorías; devengándose por meses de trabajo o parte proporcional en función de los días en que exista vinculación laboral; estableciendo una forma de revisión del mismo, así como una forma de pago, no descontando determinados días derivados de supuestos de interrupción o suspensión de la relación laboral y tipificados en dicho precepto.

La empresa propone la inaplicación de dicho concepto, abonando la cantidad de 50 euros a todos los trabajadores por igual. La parte social propone la congelación de dicho plus, permaneciendo en 90 euros para las categorías indicadas y 50 para el resto de categorías. Según un estudio de la empresa aceptar su propuesta supondrían 46.125 euros, en lugar de 92.229 euros y frente a la propuesta social de 83.025 euros.

Este árbitro considera factible la propuesta de inaplicación de la empresa, de forma que todos los trabajadores percibirán igual cantidad mensual -50 euros-; permaneciendo el resto del artículo 57 del Convenio en los mismos términos. Sin perjuicio de que el plus de asistencia está retribuyendo un concepto que ya está remunerado dentro del salario base, al ser un deber del trabajador, recogido en el Estatuto de los Trabajadores la asistencia al trabajo, y ser sancionada, incluso con el despido, previo cumplimiento de otras circunstancias, la inasistencia y faltas de puntualidad al trabajo.

**SÉPTIMO.- El descuelgue sobre conceptos extrasalariales del
Convenio Colectivo Andaluz de Grúas móviles Autopropulsadas.**

**1º Solicitud de inaplicación del artículo 31 del I Convenio Colectivo
de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre forma de compensación del
tiempo de desplazamiento desde el centro de trabajo hasta el puesto de
trabajo**

El artículo 31 del convenio, sobre horario de trabajo y puntualidad, retribuye el tiempo de desplazamiento desde el centro de trabajo al puesto de trabajo en función al número de kilómetros: si la distancia es más de 3 km y menos de 20 km se abona una hora de presencia con el valor de hora extraordinaria; si supera los 20 Km y menos de 50 km dos horas con el mismo valor; si es más de 50 km se abonará la dieta correspondiente

La empresa propone la inaplicación de la forma de compensación del tiempo de desplazamiento desde el centro de trabajo hasta el puesto de trabajo sustituyéndolo por: No se abonará compensación por los primeros 30 km. Se hará un control diario de los km recorridos. A efectos del cómputo de los km recorridos, se descontarán los efectuados en un radio de 30 km a computar desde el centro de trabajo, tanto en el trayecto de ida como en el de vuelta. El



El cómputo se realizará de forma mensual, transformando los km mensuales en producto de la suma diaria y una vez deducidos los primeros 30 km de cada trayecto, a horas, mediante la aplicación de la velocidad media de los kms/h en el caso de vehículos productivos (grúas autopropulsadas y grúas articuladas) y de 90 km/h para el caso de turismos, furgonetas o autobús, procediéndose a su compensación por horas de descanso (1 hora de descanso por cada hora de desplazamiento). Semestralmente las horas de desplazamiento que no hayan sido compensadas mediante descanso serán compensadas mediante el abono de su correspondiente importe económico.

El comité de empresa propone que cuando el desplazamiento se realice en grúa o camión se abonará el tiempo real que se tarde en realizar el trayecto, mientras que cuando se realice con furgoneta se aplicará: De 0 a 20 km 0 horas, de 20 a 40 km media hora de ida y media hora de vuelta, de 40 a 80 km una hora de ida y una hora de vuelta, de 80 km en adelante se compensará con la dieta. Los desplazamientos con vehículo propio serán voluntarios y se abonarán al precio según el actual convenio y con sus horas correspondientes.

El coste económico es de 68,728 euros, la repercusión económica, a juicio de la empresa, en caso de aplicar su propuesta supondría un coste de 35.688, frente a 61.870 de la propuesta social.

La empresa solicita:

1º La inaplicación del abono de la compensación de una hora de presencia con valor de hora extraordinaria cuando la distancia sea de más de 3 km y menos de 20 km, eliminando asimismo la compensación entre los 20 km a los 30 km con dos horas con el mismo valor. Pero no especifica cuánto se abonará de 30 a 50 km, ni de 50 km en adelante, entendiéndose que continuará aplicándose el convenio colectivo.

En relación a la solicitud de eliminación de la compensación entre 3 km a 20 km –valor de una hora extraordinaria- y de 20 a 30 km –valor de dos horas extraordinarias-, hay que precisar que se trata de partidas extrasalariales, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria. Las premisas establecidas con anterioridad nos llevan a considerar que no es posible solicitar la inaplicación de este precepto, puesto que el pago de kilometraje no se entiende como un concepto salarial, sino extrasalarial, que queda fuera de la posibilidad de descuelgue, en los términos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores [entre otras muchas, STSJ de Cataluña (Social) de 3 de noviembre de 1993 (AS 4872) considera que el kilometraje no se incluye dentro del concepto de salario, refiriéndose a una actividad de transporte. En el mismo sentido, STS (Social) de 2 de junio de 1987 (RJ 4108)].

Expresamente se ha afirmado que «no se trata de un beneficio económico o de una ganancia que corresponde al trabajador por los servicios prestados al empresario, sino de sufragarle los gastos a que debe hacer frente para cumplir el débito laboral [STSJ de Navarra (Social) de 25 de marzo de 1998 (AS 970)].



2º La empresa propone que se hará un control diario de los km recorridos. No puede entenderse una cuestión conexas a la petición de descuelgue salarial. No obstante, sí es posible, en el ejercicio del poder de dirección que ostenta cualquier empresario, establecer un control de los kilómetros diarios que realizan los trabajadores y de los que dependen el pago por este concepto.

3º La empresa solicita, aprovechando la propuesta de descuelgue, la inclusión de determinadas cuestiones que suponen una verdadera modificación de lo pactado en convenio colectivo, al intentar introducir una forma de cómputo y cálculo de los kilómetros que no existe en dicho convenio colectivo. Y que entendemos que vulneraría el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores, que sólo puede producirse por el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no siendo posible alegar la cláusula *rebus sic stantibus*, en los términos que analizaremos

4º Solicita la empresa la introducción de una forma de compensación del abono de las horas en valor hora extraordinaria, que este árbitro no entiende necesaria, porque el propio convenio colectivo estipula que, cuando la distancia sea de 20 a 50 km, se compensará con el valor de hora extraordinaria –una entre 20 y 30 km y dos entre 30 y 50 km-, siendo de aplicación directa lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la forma de pago de la hora extraordinaria, en dinero o compensada con descansos. De forma que no se tiene en cuenta la solicitud de la empresa a estos efectos.

El comité de empresa aceptaría la posibilidad de que no se abonase compensación de 0 a 20 km, de 20 a 40 km media hora ida y media vuelta, de 40 a 80 una ida y una vuelta y de 80 en adelante se compensaría con la dieta. Mientras que con grúa o camión se abonaría en tiempo real, la empresa quiere unificar el abono para todo tipo de vehículo.

Este árbitro resuelve que el artículo 31 del Convenio Colectivo quedará inalterado en todo lo que no afecte a la forma de compensación por dicho desplazamiento. En relación a la solicitud específica de inaplicación de la forma de compensación, entendemos que se trata de una partida extrasalarial, con finalidad compensatoria e indemnizatoria sobre la que no cabe utilizar el procedimiento de descuelgue salarial previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Si bien, en la línea que defiende este árbitro, se respetan aquellas cuestiones sobre las que no existe controversia, como es la posibilidad de eliminar la compensación de 0 a 20 km, sobre la que el comité de empresa manifiesta su acuerdo.

2º Solicitud de inaplicación del artículo 64 del I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre ayuda compensatoria por comida en plaza

Dicho artículo establece su carácter extrasalarial; el trabajador realiza la comida, por conveniencia del servicio fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será el mismo que el de la dieta correspondiente al almuerzo de ámbito provincial, salvo que otra cosa se disponga en acuerdos de

empresa. Si sale del centro de trabajo antes de las 12 h y/o se regresa después de las 14 h. y cuando se salga antes de las 20 h y se regrese después de las 22 h.

La empresa propone la inaplicación de dicho precepto sustituyéndolo por: Se abonará el importe establecido en el apartado primero cuando el trabajador se encuentre desplazado en el puesto de trabajo habiendo salido del centro de trabajo antes de las 12 h. y/o regrese después de las 15 h. y cuando se encuentre desplazado en el puesto de trabajo habiendo salido del centro de trabajo antes de las 20 horas y o regrese después de las 23 h.

La empresa propone una modificación de horario a tener en cuenta para el pago de la compensación por comida en plaza, ampliando una hora al medio día –de las 14 a las 15 h- y una hora por la noche –de las 22 a las 23 h-, aunque sin que se precise modificación alguna de la cuantía de la compensación. La parte social no está de acuerdo, solicitando se mantenga el horario previsto en el Convenio, y precisa que habrá que pagar 11,50 por comida y desayuno y 10 euros por la cena.

La repercusión económica estimada por la empresa, junto a las dietas es de 237.414, mientras que con la propuesta de los trabajadores sería de 252.038 euros, con una diferencia de 26.319 euros. La solicitud de la empresa se basa en una modificación del horario a partir del cual debe abonarse la compensación.

Este árbitro resuelve que nos encontramos ante un concepto extrasalarial, señalado expresamente en el propio precepto del convenio colectivo, por lo que no puede ser objeto de descuelgue salarial previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores; sin perjuicio de que pudiera utilizarse el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. De forma que tendrán que aplicarse las cuantías previstas en Convenio colectivo y actualizadas a 2012, sin entrar, por tanto, en la petición del comité de empresa en relación a las cuantías por comida y desayuno y para cena.

3º Solicitud de inaplicación del artículo 59 del I Convenio Colectivo de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre bolsa de vacaciones

Dicho precepto establece que todos los trabajadores de la categoría de Operador de Grúas Móvil Autopropulsadas afectados por el presente convenio, percibirán por este concepto de carácter extrasalarial la cantidad de 150 euros, revisable en los mismos incrementos del resto de los aspectos salariales del presente convenio, de forma que se mantenga la cuantía establecida para esta categoría en el salario mínimo garantizado.

La empresa propone la supresión de dicha cuantía mientras dure el descuelgue. La parte social manifiesta su desacuerdo. No se indica en el estudio económico la repercusión de la medida, ni en el expediente el número de trabajadores con la categoría profesional indicada.



Este árbitro resuelve que la bolsa de vacaciones ha sido considerada por los tribunales como una ventaja o beneficio social de naturaleza extrasalarial, que tienen como finalidad compensar gastos extraordinarios durante el período de vacaciones, por lo que no es posible aceptar la solicitud de descuelgue salarial.

4º Solicitud de inaplicación del artículo 54 del I Convenio Colectivo de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre complemento en situaciones de incapacidad temporal

Dicho precepto establece que "la empresa abonará en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo el 100% del salario real a partir del mismo día del accidente. Durante el tiempo de hospitalización sea por accidente o enfermedad se complementará el 100% del salario real desde el primer día. Asimismo en caso de enfermedad, se complementará el 100% del salario mínimo garantizado, a partir del séptimo día de IT continuada. La duración de este complemento será mientras persista la incapacidad temporal"

La empresa solicita la inaplicación del régimen previsto en dicho precepto, sustituyéndolo por lo siguiente: "la empresa abonará en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo el 100% del salario real a partir del mismo día del accidente. Durante el tiempo de hospitalización, sea por accidente o por enfermedad se complementará el 100% del salario real desde el primer día. Asimismo en caso de enfermedad se complementará el 100% del salario base a partir del séptimo día de IT continuada. La duración de este complemento será de un máximo de 120 días a contar desde el inicio de la incapacidad".

La parte social no acepta que el complemento por IT en caso de enfermedad tenga como módulo de cálculo el salario base, sino el salario mínimo garantizado, como tampoco está de acuerdo en la duración de dicho complemento.

No existe un estudio sobre el impacto económico de tales medidas con la inaplicación propuesta por la empresa, a lo que ésta se había comprometido en el acta primera ante el SERCLA.

El conflicto se centra en el pago del complemento por IT derivada de enfermedad, en dos puntos:

Primero, el módulo de cálculo, que en el Convenio es el salario mínimo garantizado, que incluye, además del salario base, el complemento de vinculación, el plus de asistencia, el plus de transporte y el plus de tonelaje, para las categorías profesionales que tengan este concepto (art. 43 del Convenio), mientras que la empresa propone que sea el salario base.

Segundo, la duración del complemento, que en el Convenio es durante todo el tiempo de IT, mientras que la empresa propone que sea de un máximo de 120 días desde el inicio de incapacidad. No existe conflicto en relación al pago del complemento en caso de IT derivada de accidente de trabajo,

tampoco durante el tiempo de hospitalización en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

El complemento por IT previsto en dicho Convenio colectivo ha de entenderse como una mejora voluntaria de la Seguridad Social, de naturaleza extrasalarial, por lo que no cabe el descuelgue solicitado por la empresa.

En conclusión, y respecto de las partidas extrasalariales sobre las que la empresa solicita el descuelgue, entendemos que no es aplicable el procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sólo para el descuelgue de partidas salariales. No entendemos aplicable la teoría de la cláusula rebus sic stantibus, consagrada por la doctrina de los tribunales, tanto en el orden civil como en el laboral; de forma que la empresa no puede, utilizando el procedimiento de descuelgue salarial previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, modificar las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo alegando la existencia de circunstancias sobrevenidas, derivadas en este caso de la existencia de causa económica; pues dicho procedimiento de descuelgue es aplicable respecto de cuantía salarial y régimen salarial, pero no respecto de partidas extrasalariales. De forma que el procedimiento adecuado para la modificación de tales partidas incluidas en convenio colectivo, además de la posibilidad de negociación de un convenio colectivo propio de empresa más acorde con la situación económica y organizativa de la empresa, es el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores [en este sentido y aludiendo expresamente a la improcedencia del procedimiento de descuelgue salarial, la SAN (Social, Sección 1ª) de 24 de junio de 2009, procedimiento núm. 74/2009 (AS 1728)].

OCTAVO.- Solicitud de inaplicación de los artículos 63.2 sobre dietas, 65 sobre ayuda escolar, 66 ayuda por hijo discapacitado y 58, sobre plus de transporte, del I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas móviles autopropulsadas, donde existe acuerdo entre la empresa y el comité de empresa.

El I Convenio colectivo andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas, firmado en 2008, prevé un incremento para los años 2009, 2010 y 2011, tanto para los conceptos salariales, los complementos y pluses como para los incentivos, de naturaleza extrasalarial; en 2009 un incremento del IPC real + 3%, en 2010 un incremento del IPC real + 0,5% y en 2011 un Incremento del IPC real + 1%

La empresa solicita que se apliquen las cifras pactadas en convenio para el año 2008, sin tener en cuenta los incrementos de los años sucesivos -2009, 2010 y 2011- en relación a las dietas, la ayuda escolar y la ayuda por hijo discapacitado.

Conviene poner de manifiesto que, si bien la parte social no se pronuncia en sus alegaciones presentadas a este árbitro sobre tales cuestiones, en reuniones anteriores –concretamente la 1ª reunión ante el SERCLA- manifiesta que está de acuerdo con la aplicación de las cantidades previstas para dichos conceptos en el Convenio colectivo de 2008. Ello no prejuzga el abono de tales

incrementos, en caso que fueran adeudados a los trabajadores, correspondiente a los años 2009, 2010, 2011 y, en su caso, 2012 hasta la fecha de dictado del laudo.

Es necesario precisar que para estas partidas es igualmente aplicable la doctrina señalada por la SAN (Social, Sección 1ª) 66/2009, de 24 de junio de 2009, procedimiento 74/09 (AS 2009, 1728), al tratarse de partidas extrasalariales sobre las que no cabe el descuelgue previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

1º Solicitud de inaplicación del artículo 63.2 del I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre abono de dietas.

Dicho precepto establece que el importe de la dieta se fija en comida 10 euros, cena 10 euros, pernoctación y desayuno 32 euros para 2008, y será incrementado según lo previsto en dicho Convenio para los años sucesivos.

La empresa propone que se apliquen dichas cantidades correspondientes a 2008. La parte social defiende que la dieta completa serán 52 euros y en el caso de que el coste de pernoctación sea superior la empresa abonará la diferencia.

Está fuera de toda duda el carácter extrasalarial de las dietas, y por ello quedaría fuera de la posibilidad de descuelgue. Sin embargo, la empresa en este caso plantea continuar aplicando el régimen retributivo previsto para 2008 en el Convenio Colectivo, no aplicando los incrementos previstos en el mismo.

2º Solicitud de inaplicación del artículo 65 del Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre ayuda escolar

El Convenio colectivo contempla una ayuda de 120 euros anuales a los trabajadores con familia numerosa que acrediten tener uno o más hijos realizando estudios de carácter oficial a partir de los 16 años.

La empresa propone la inaplicación del régimen sobre ayuda escolar, abonando el importe correspondiente a 2008. La parte social no se pronuncia en sus alegaciones sobre esta cuestión, aunque, en reuniones anteriores, manifiesta su conformidad.

Los Tribunales se han pronunciado sobre la naturaleza de la ayuda escolar, y han considerado que ha de considerarse como un beneficio o mejora social, de carácter no salarial [en este sentido STSJ de Justicia de Madrid (Social) de 14 de mayo de 2007 (AS 3347), de 8 de febrero de 2005 (AS 187), STSJ de Castilla-La Mancha (Social) de 17 de octubre de 2002, entre otras muchas].

3º Solicitud de inaplicación del artículo 66 del I Convenio Colectivo de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre ayudas a trabajadores con hijos con discapacidad



El Convenio contempla una ayuda de 120 euros anuales a los trabajadores por los hijos cuya minusvalía física o psíquica sea igual o superior al 45%.

La empresa propone la inaplicación del régimen sobre ayuda escolar, abonando el importe correspondiente a 2008. La parte social no se pronuncia en sus alegaciones sobre esta cuestión, aunque en reuniones anteriores no se opone a ello.

4º Solicitud de inaplicación del artículo 58 del I Convenio Colectivo de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre plus de transporte.

Dicho precepto establece que todos los trabajadores percibirán, por este concepto extrasalarial, la cantidad de 120 euros mensuales, cuantía fijada para 2008.

La empresa propone abonar la cuantía indicada, prevista en el Convenio colectivo para el año 2008. La parte social acepta la congelación. De hecho en el estudio económico sobre la repercusión de la inaplicación salarial el coste económico de ambas propuestas es el mismo.

Resuelvo, en relación a la solicitud de inaplicación de los incrementos retributivos para las dietas, ayuda escolar, ayuda por hijo discapacitado y plus de transporte que queda fuera de toda duda de que es posible por la vía del descuelgue no aplicar los incrementos retributivos. Es voluntad de este árbitro respetar aquellas cuestiones sobre las que exista acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa; entendiéndose que seguirán abonándose las dietas, la ayuda escolar y la ayuda por hijo discapacitado con las cuantías previstas en el Convenio colectivo para 2008; autorizando el descuelgue exclusivamente sobre el incremento retributivo, lo que sí parece factible por la vía del procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Aún respetando que pueda existir consenso entre las partes sobre estas partidas, hemos de tener en cuenta que, si bien la inaplicación del incremento en la cuantía de las dietas pueden tener repercusión en las cuentas de la empresa, la inaplicación del incremento sobre la cuantía de la ayuda escolar y la ayuda por hijo discapacitado, datos que no aporta la empresa, entiendo que no tendrán prácticamente efectos sobre los resultados económicos de la empresa; no obstante, respeto que las partes manifiesten su acuerdo respecto de estas partidas.

NOVENO.- Solicitud de inaplicación del artículo 32 del I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas sobre forma de compensación de las horas extraordinarias

El Convenio colectivo Andaluz de Grúas móviles autopropulsadas dispone en su artículo 32: "Mediante acuerdo entre empresario y trabajador se optará por compensar la realización de horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso a razón de 1 hora extraordinaria por 1 hora 45

minutos de descanso, que siempre se acumularán por jornadas completas, a disfrutar cuando el trabajador elija, siempre y cuando preavise a la empresa con al menos 15 días de antelación al disfrute, o bien por retribuir las mismas en la cuantía que se establece en las tablas anexas en función del día en que se realicen". "Serán abonadas según el horario de ejecución de éstas y el día de realización según la Tabla Anexa II". "Se garantizará que al ser el primer Convenio si algún trabajador cobrara la hora extra por encima de los valores aquí pactados, excluida la hora de máquina, se le mantendrá el valor que esté cobrando".

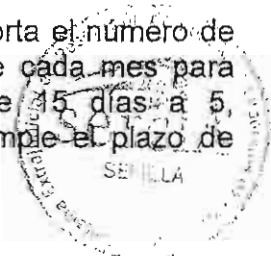
La empresa propone la inaplicación respecto de la forma de compensación de las horas extraordinarias con la siguiente redacción: Se hará un cómputo mensual de horas extraordinarias por cada trabajador. El 50% de las horas extraordinarias realizadas se compensará por tiempo equivalente de descanso a razón de una hora extraordinaria por 1 hora de descanso, a disfrutar cuando las condiciones productivas de la empresa lo permitan. El restante 50% de las horas extraordinarias será compensable bien mediante tiempo de descanso equivalente, conforme a lo anteriormente expuesto, bien mediante la retribución económica de las mismas en la cuantía que se establezca en las tablas anexas en función del día en que se realizan. Para el caso de que el trabajador no manifieste su opción al menos con 5 días laborales de antelación a la finalización del mes se entiende que optará por la compensación de las horas mediante descanso equivalente".

El comité de empresa propone que las horas podrán compensarse con descanso sólo para los que realicen el trabajo con furgoneta, a razón de una hora extra por una hora y media de descanso. Las primeras 25 son abonables siempre y todas las demás se compensarán con descanso al 50% mensualmente a razón de una hora extra por una hora y media de descanso semestralmente, cobrándose la cuantía de las horas que no se hayan disfrutado.

Las modificaciones que la empresa propone en cuanto a la compensación de horas extraordinarias afecta a:

- Disminución en la cuantía de la compensación, ya que el convenio prevé que una hora extraordinaria equivale a un tiempo de descanso de una hora cuarenta y cinco minutos.
- La obligatoriedad de compensación por descansos de la mitad de las horas extraordinarias, cerrando la posibilidad de negociación empresario-trabajador.
- La opción de disfrute de los descansos: mientras que en convenio correspondía la elección al trabajador, en la propuesta de la empresa se hace depender de cuando lo permitan las condiciones productivas de la empresa.

En el 50% de horas extraordinarias retribuidas se recorta el número de días de preaviso que tiene el trabajador a finales de cada mes para realizar la opción entre retribución y descanso, de 15 días a 5, entendiéndose hecha la opción a este último si no cumple el plazo de preaviso.



En relación a la solicitud de inaplicación de las horas extraordinarias resuelto: 1º El valor de la hora extraordinaria pasará a pagarse a razón del valor de una hora por una hora y media. 2º Las horas extraordinarias podrán compensarse con descansos o ser retribuidas por acuerdo empresario trabajador; siendo obligatorio que, al menos el 50% sean compensables con descansos. 3º El trabajador tendrá que comunicar a la empresa si opta por la compensación por descanso con 7 días de antelación.

DÉCIMO.- Solicitud de inaplicación del artículo 44 del I Convenio Colectivo de Grúas Móviles Autopropulsadas en relación a las tablas salariales.

El artículo 44 del I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas, que regula las retribuciones salariales dispone que " Las retribuciones salariales base en el año 2008 para las distintas categorías profesionales del Convenio serán las que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo II, y que servirá de base para el cálculo del incremento retributivo del siguiente año".

La empresa propone la inaplicación de las tablas salariales y su sustitución por las que aporta en las alegaciones presentadas en este procedimiento arbitral. La parte social propone la congelación de todos los conceptos existentes en el Convenio colectivo para 2008.

A la luz de las alegaciones presentadas por ambas partes se deduce que el conflicto se centra en relación a la inaplicación de las tablas salariales respecto de la categoría profesional de operario; mientras que para el resto de categorías tanto la empresa como el comité de empresa –éste también lo propone para la categoría de operario- proponen la congelación de las tablas salariales existentes en el Convenio Colectivo en 2008. Por lo que el conflicto se reduce a si se aplican las nuevas tablas salariales que propone la empresa para la categoría profesional de operario o si, como propone el comité de empresa, se congelan las cantidades previstas para 2008 en dicho Convenio Colectivo.

Es necesario precisar que este árbitro ya se ha pronunciado sobre determinadas partidas retributivas previstas en dichas tablas salariales, concretamente sobre el plus de transporte, el plus de asistencia, el plus tonelaje, el plus de productividad y las horas extraordinarias.

En relación al salario base, el comité de empresa solicita la congelación de todos los conceptos para todas las categorías; si bien la propuesta de la empresa supone una mejora respecto de determinados grupos de trabajadores, como puede verse en las alegaciones presentadas por la empresa.

Este árbitro resuelve, siempre respetando aquellos aspectos donde las partes manifiestan estar de acuerdo, y en el máximo respeto a la voluntad de

Las partes: 1º En relación a todas las categorías profesionales previstas en el Convenio Colectivo, excepto la de operario, se resuelve la aplicación de las tablas salariales previstas en el I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas para 2008; aspecto éste sobre el que ambas partes manifiestan su acuerdo. 2º En relación a la categoría de operario, se acepta la propuesta de la empresa sobre aplicación del salario base incluido en la tabla anexa adjunta en sus alegaciones, al resultar más favorable para los trabajadores esta opción que la aplicación de dichas cantidades previstas en el Convenio Colectivo para el año 2008. 3º Plus de transporte, se aplicará la cuantía fijada en el Convenio para el año 2008. 4º Aplicación del plus de asistencia según la propuesta de la empresa, igualando todas las categorías profesionales en 50 euros. 5º Reducción del plus tonelaje a la mitad, teniendo en cuenta las cuantías actualizadas para el año 2012. 6º Plus de productividad, pasará a abonarse según las cuantías previstas en el Convenio colectivo para 2008. 7º Horas extraordinarias, en los términos resueltos en el presente laudo arbitral.

UNDÉCIMO.- Sobre el período de duración de las medidas de inaplicación del Convenio y su fecha de efectos.

I. Duración.

La empresa propone que la totalidad de las medidas de inaplicación del Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas propuestas por parte de Eurogrúas Occidental, SL, tendrán como duración hasta que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo de aplicación en la empresa.

El artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores prevé que, por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, podrá determinarse la duración de las medidas, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Por lo que dicho precepto establece un plazo máximo para el descuelgue salarial, dada la excepcionalidad de la medida.

Si bien puede resultar razonable aplicar el descuelgue del sistema de remuneración y las cuantías retributivas por causas económicas en un contexto de crisis como el que estamos viviendo en la actualidad, también es razonable que tales medidas no se prorroguen en el tiempo de forma indeterminada; puesto que no existe constancia por este árbitro de si finalmente se está negociando el II Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas, que sería de aplicación a la empresa Eurogrúas Occidental, ni de que se esté negociando un convenio colectivo propio a nivel de empresa.

El descuelgue salarial, como la inaplicación de cualquier otra condición de trabajo por la vía del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ha de tener carácter temporal, ya que, constituye una regla particular a la eficacia general o erga omnes de los convenios colectivos; lo contrario supondría una merma del derecho a la autonomía colectiva, al permitir modificar un convenio durante su vigencia haciendo permanecer condiciones de trabajo que no fueron negociadas con los representantes de los trabajadores de forma indefinida en

el tiempo o, al menos, *sine die*, penalizando con una pérdida del poder adquisitivo cuantitativamente importante a los trabajadores.

Bien es verdad que en caso de conflicto entre una Ley, como en nuestro caso es el Estatuto de los Trabajadores, y un convenio colectivo ha de primar la primera por aplicación del principio de jerarquía normativa, como hemos puesto de manifiesto al determinar cuál es el procedimiento de descuelgue a utilizar por la empresa; no obstante, la relación ley-convenio colectivo en Derecho del Trabajo se sustenta sobre otros principios aplicativos; y así, específicamente, por lo que se refiere al procedimiento de descuelgue el I Convenio colectivo Andaluz de Grúas Autopropulsadas, dispone expresamente que “el descuelgue, de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año”; sin perjuicio, claro está de que, transcurrido dicho año, si persiste la crisis económica actual y la empresa acredita la causa económica, pueda volver a plantearse dicho procedimiento. Así, lo dispone dicho Convenio colectivo cuando establece que “en caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en dicho artículo” –sin perjuicio de las consideraciones que sobre el procedimiento de descuelgue hemos realizado supra- y añade que “transcurrido el período de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones del convenio será automática”.

El artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores establece un máximo – no podrá prolongarse más allá-, pero se remite al acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores para determinar el plazo efectivo del descuelgue. En este sentido se pronunció la STSJ de Andalucía/Sevilla (Social) de 17 de enero de 2012, en relación a la posibilidad de autorizar a la empresa Grúas Alambra SL para el descuelgue salarial del I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas para los años 2009 y 2010, que basó la exigencia de una anualidad del descuelgue “con la necesidad de justificar ante la Comisión paritaria la existencia de una situación económica en la empresa que justifique el sacrificio de los trabajadores. El descuelgue salarial es **una medida excepcional** que supone dejar sin efectos unas retribuciones fruto de la negociación”.

La excepcionalidad de la medida justifica que se establezca una duración al descuelgue, un *certus quando*, es decir, una fecha concreta o, en su caso, vincular su duración a un hecho cierto y no a un hecho que no sabemos si va a ocurrir, como es el caso de la negociación de un convenio colectivo específico de empresa o la renegociación de un convenio colectivo de ámbito superior que, en este caso que nos ocupa, finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2011.

El acuerdo de descuelgue o, como es el caso, el laudo que se pronuncie sobre el descuelgue salarial deberá contener, además de las cláusulas que contemplen las nuevas condiciones salariales, la duración del descuelgue y, lo que es más importante, la determinación de un plan de recuperación progresivo de condiciones económicas. No podemos olvidar que la empresa solicita el descuelgue en base a causas económicas, en gran parte motivadas por la


fuerte crisis económica que viene sufriendo nuestro país en general y el sector en particular, por ello, no se puede pretender la continuidad del descuelgue más allá de la situación económica de la empresa.

Por ello, resuelvo que la inaplicación salarial, en los términos contemplados en el presente laudo arbitral, tendrá una duración de un año a contar desde el dictado del presente laudo, o, si este hecho se produjera antes de un año, hasta que sea aplicable un nuevo convenio colectivo a la empresa Eurogrúas Occidental, SLU.

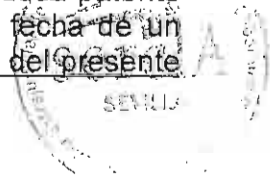
II. Fecha de efectos: la imposibilidad de aplicar el descuelgue con efectos retroactivos.

En el acto de comparecencia dentro del procedimiento arbitral, con los representantes legales de la empresa y con el comité de empresa, se precisó por la primera que ambas partes tenían un acuerdo para aplicar los efectos del descuelgue desde 1 de enero de 2012; acuerdo que el comité de empresa negó y que ni le consta a este árbitro ni en el expediente escrito entregado por ambas partes como alegaciones en este procedimiento.

No obstante, y para dejar clara tal circunstancia, a mayor abundamiento, los Tribunales han resuelto expresamente que la fecha de efectos del descuelgue salarial ha de comenzar desde el momento del acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre el mismo; precisamente cuando estén perfectamente claros cuáles van a ser los términos del descuelgue. De forma que el descuelgue no puede ser aplicado con efecto retroactivo, ya que, "las expectativas del mismo son de futuro por cuanto no pueden operar sobre salarios que han sido abonados en los años precedentes, según tablas salariales del Convenio, y aún admitiéndose la posibilidad de descuelgue -por darse los condicionamientos previstos en la norma- estos serán para la anualidad siguiente y con la duración indicada por ese precepto convencional, es decir, de un año desde la aprobación de la medida, acto que se configura con carácter constitutivo, con independencia de que se contemple la posibilidad de nueva autorización en la forma y procedimiento previsto en la misma norma, sobre la base de su aplicación a salarios "futuros" no pudiéndose acomodar, como es obvio, los percibidos por los trabajadores en años precedentes", refiriéndose precisamente al mismo convenio colectivo objeto de nuestro análisis [véase la STSJ de Andalucía (Social) de 8 de marzo de 2012 (1361) y sentencias allí citadas].



En este sentido, la empresa, en el acto de comparecencia celebrado el día 23 de noviembre de 2012, informó a este árbitro que había llegado a un acuerdo con el comité de empresa para el pago de los incrementos retributivos desde 2008, fecha del Convenio colectivo, hasta 2012; apuntando que tenían un acuerdo con el comité para aplicar el descuelgue desde enero de 2012, con efectos retroactivos; siendo negado por el comité de empresa. Queda patente que no el descuelgue salarial tendrá que ser aplicado desde la fecha de un acuerdo con el comité, o, en su caso, desde la fecha de dictado del presente laudo, nunca con efectos retroactivos.



UNDÉCIMO.- Consideraciones finales.

Este árbitro ha tenido en cuenta, como criterios de equidad, determinados factores. Primero, el máximo respeto a la voluntad de las partes y a los acuerdos parciales a los que hubieren llegado por lo que respecta a la aplicación de las cuantías previstas en el I Convenio Colectivo Andaluz de Grúas Móviles Autopropulsadas. Segundo, el laudo debe centrarse en determinar el descuelgue salarial; para lo que hemos tenido en cuenta la regulación en otros convenios del sector de grúas autopropulsadas móviles.

DISPOSICIÓN ARBITRAL.

El presente Laudo Arbitral tiene carácter vinculante y es de obligado cumplimiento al tener eficacia jurídica de convenio colectivo, como disponen los artículos 91 del Estatuto de los Trabajadores y 4 del Reglamento del SERCLA; entendiéndose equiparado a las sentencias firmes a efectos de ejecución judicial.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede ser impugnado ante la Jurisdicción social por el procedimiento de impugnación de convenios colectivos previsto en los artículos 161 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Este laudo será notificado por el SERCLA a las partes del procedimiento arbitral y a la autoridad laboral, a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 4 del Reglamento del SERCLA.

En Sevilla, a 7 de diciembre de 2012. Fdo.: María José Rodríguez Ramos.

