

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1615 *Resolución de 3 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el laudo arbitral de Kuick Services, SL.*

Visto el contenido del laudo arbitral de fecha 10 de enero de 2014 dictado por don Antonio Ojeda Avilés en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje en el conflicto colectivo de interpretación y aplicación de normas suscitado en el ámbito de la empresa Kuick Services, SL (código de convenio n.º 90100192032014) y del que han sido partes, de un lado, los representantes de la entidad y de otro, la Federación Estatal de Servicios de UGT (FES-UGT) y la Federación Estatal de Servicios Privados de CC.OO. (FSP-CC.OO.), y de conformidad con lo establecido en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 22.1 del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado laudo arbitral en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 3 de febrero de 2014.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

LAUDO ARBITRAL DE KUICK SERVICES, S. L.

En la ciudad de Madrid a 10 de enero de 2014, Antonio Ojeda Avilés, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como Árbitro nombrado por las partes conforme al compromiso arbitral por ellas suscrito en la sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje con fecha 5 de diciembre de 2013 (n.º de expediente SIMA A/006/2013), ha dictado el siguiente

Laudo arbitral

En el conflicto colectivo de interpretación y aplicación de normas suscitado en el ámbito de la empresa Kuick Services S.L., domiciliada en calle Ramón y Cajal 79 de Madrid, del sector de actividad Limpieza de edificios y locales y ámbito territorial pluriautónomico, y que tiene por partes de un lado a la propia empresa, y de otro a la Federación Estatal de Servicios de UGT (FeS-UGT) y a la Federación Estatal de Servicios Privados de CC.OO. (FSP-CCOO).

Citados para comparecencia ambas partes ante el árbitro el día 30 de diciembre a las 12:00 horas en la sede del SIMA en Madrid, calle San Bernardo 20, comparecen a través de representación letrada en el caso de la empresa, y en el caso de las Federaciones sindicales mediante representación sindical asistida de letrada y con presencia de dos miembros del comité de empresa de Madrid en nombre de los centros

de trabajo con representaciones unitarias. Las partes confirman lo suscrito en el compromiso de arbitraje, de reconocerse mutuamente en la representación con la que actúan, así como de su capacidad para obligarse.

El tipo de arbitraje solicitado por las partes es el jurídico, y el objeto del mismo se encuentra especificado en el escrito de compromiso arbitral, a saber: «Que debido a las diferentes interpretaciones de las partes en relación a la nueva redacción del artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-Ley 11/2013, (...) ambas partes acuerdan someter la discrepancia al procedimiento de arbitraje vinculante ante la Fundación SIMA en cuanto a la "posibilidad de constituir una única comisión negociadora para la inaplicación" de las condiciones establecidas en diferentes convenios de ámbito provincial y/o autonómico. (...) Ambas partes aclaran que el sometimiento al arbitraje es exclusivamente en relación con una cuestión procedimental y no sobre la decisión final de la inaplicación de los convenios».

Consiguientemente, el objeto del laudo se reduce a determinar si el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores contempla en el caso de inaplicación de convenios a una única comisión negociadora en todo caso, o si en el supuesto de tratarse de empresas con sometimiento a una diversidad de convenios autonómicos y provinciales debe interpretarse que las comisiones negociadoras deben ser así mismo varias.

Antecedentes de hecho y de derecho

Primero.

La empresa Kuick Services, S.L., tiene como objeto social el comercio de alimentos al detalle en general, así como la fabricación, comercialización, importación y exportación, servicios de limpieza industrial, limpieza y mantenimiento de locales de negocio, si bien su actividad principal se centra en la limpieza industrial.

El número total de empleados es de 236 trabajadores, los cuales prestan sus servicios directamente en las instalaciones de sus clientes en treinta y tres provincias de diversas Comunidades Autónomas, en concreto en A Coruña, Albacete, Alicante, Almería, Badajoz, Barcelona, Bilbao, Burgos, Cádiz, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, León, Logroño, Lugo, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Oviedo, Palencia, Salamanca, San Sebastián, Santander, Sevilla, Toledo, Valencia, Valladolid, Vigo, Zamora y Zaragoza.

Ostentan representación unitaria los trabajadores de Madrid (centro de trabajo CINESA Méndez Álvaro y Getafe), Valencia, Cádiz (CINESA Los Barrios) y Barcelona. Además, la empresa cuenta con delegaciones comerciales en Madrid, Barcelona, Valencia, Alicante, Bilbao, Cádiz, Valladolid, Burgos y Sevilla.

La empresa carece de convenio colectivo propio, así como de convenio de centro de trabajo en alguno de sus establecimientos, por lo que rigen en ellos el convenio estatal y los convenios autonómicos y provinciales correspondientes, con el reparto de aplicaciones que detallaremos más abajo.

Mediante Auto de 27 de septiembre de 2013 del Juzgado de lo Mercantil núm. 5 de Madrid se declaró el concurso voluntario de acreedores (513/2013), nombrándose administrador concursal.

Segundo.

El alcance de la inaplicación de convenios, o en otros términos, las materias susceptibles de recibir por esta vía una regulación distinta a la del convenio aplicable, reviste importancia en este conflicto por cuanto, como veremos luego, existe un reparto de materias entre el convenio estatal, por un lado, y los convenios autonómicos y provinciales aplicables, por el otro, de modo que la inaplicación puede calificarse como simultáneamente unitaria y múltiple en función de que una materia venga regulada en el convenio estatal o en los restantes. A tal respecto el art. 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto-Ley 11/2013 circunscribe la potestad de

inaplicar a solo algunas materias, y contempla las soluciones posibles en caso de que la consulta finalice sin acuerdo, una cuestión asimismo importante para el presente conflicto, por lo que transcribimos íntegramente ese apartado del art. 82:

«Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por 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, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

(...) La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma 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. La decisión de estos órganos, que 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, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.»

Tercero.

Como se acaba de ver, el art. 82 remite para la composición y constitución de la mesa negociadora al art. 41, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, el cual ha quedado modificado también por el Real Decreto-Ley 11/2013 en los términos que han suscitado el conflicto que nos ocupa, como sigue:

«4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

(...) b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas: (...).»

Cuarto.

Los instrumentos y materias que se desean inaplicar por la empresa Kuick Services tienen naturaleza compleja, al estar repartidas sus actividades por toda la geografía nacional de manera dispersa y no homogénea, como se ha visto.

La negociación colectiva en el sector de la limpieza de edificios y locales se articula en los niveles siguientes:

1) En primer lugar, el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 23 de mayo de 2013), convenio de ámbito estatal con cláusula de reserva exclusiva para las materias siguientes (art. 10.2.A):

- Estructura y concurrencia de Convenios Colectivos.
- Subrogación del personal.
- Régimen disciplinario.
- Clasificación profesional.
- Formación para el empleo.
- Modalidades de contratación.

- Periodo de prueba.
- Igualdad de trato y oportunidades/planes de igualdad.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Cualquier otra materia que las partes regulen en sucesivas negociaciones.

2) En segundo lugar, Convenios Colectivos Provinciales o alternativamente de Comunidad Autónoma. En sus contenidos quedan vestigios de la anterior estructuración establecida en la reforma de la negociación colectiva de 1994, y en especial, por lo que a este laudo respecta, mantienen en bastantes casos el procedimiento de inaplicación de convenios colectivos puesto en vigor con la legislación anterior que hoy día ha quedado modificada por las normas de la crisis a partir del Real Decreto-Ley 10/2010.

A tenor del Convenio sectorial estatal, art. 10.2.B, se consideran materias negociables por los convenios de ámbito provincial o autonómico a las siguientes, en un elenco que guarda estrecho paralelismo con aquellas que el art. 82.3 ET considera susceptibles de inaplicación:

- Acuerdos de soluciones extrajudiciales.
- Cuantía del salario base y determinación y cuantía de los complementos salariales.
- Abono y compensación de horas extraordinarias.
- Estructura salarial.
- Los conceptos retributivos extrasalariales.
- Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Jornada.
- Descansos.
- Vacaciones.
- Sistemas de trabajo a turnos.
- Ascensos.
- Movilidad funcional y geográfica.
- Licencias y permisos.
- Excedencias.
- Ceses voluntarios.
- Mejoras sociales.
- Derechos de representación colectiva.

Quinto.

Respecto de la inaplicación de los convenios colectivos, el artículo 16 del Convenio estatal establece lo siguiente:

«1. La inaplicación de las condiciones de trabajo se producirá respecto de las materias reservadas en el artículo 82.3 ET. Estas materias según la estructura de la negociación colectiva establecida en el artículo 10 del presente Convenio corresponden al ámbito provincial o alternativamente al ámbito autonómico. Por tanto serán las comisiones paritarias de cada ámbito provincial las competentes para resolver las inaplicaciones que se soliciten atendiendo al procedimiento establecido en el siguiente apartado. No obstante, de cada uno de los procedimientos abiertos se informará a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

2. La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 ET y pactadas en los convenios colectivos negociados según la estructura prevista en el artículo 10 del presente Convenio colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas según el procedimiento regulado en el artículo 41.4 ET de una duración no superior a 15 días.

En caso de desacuerdo en el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del ámbito provincial o alternativamente autonómico de referencia, que tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse. Si la Comisión Paritaria del ámbito provincial o alternativamente autonómico de referencia no alcanzara acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de solución autónoma de conflictos pactados en el ámbito territorial de referencia.»

Sexto.

El tema objeto del presente laudo viene regulado en casi todos los convenios colectivos provinciales y autonómicos de limpieza de edificios y locales, si bien en una diferente forma, a segundas de la fecha de negociación de cada convenio. Los firmados hasta el año 2012 inclusive hacen referencia de ordinario al descuelgue salarial, mientras que en los suscritos en el año 2013 la atención se dirige sobre todo a la inaplicación de condiciones de trabajo.

Así, los convenios de limpieza de edificios y locales donde se regula el descuelgue salarial son los siguientes:

- Convenio de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DOGC 22.2.2012), art. 88.
- Convenio de la Comunidad Autónoma de Murcia (BORM 26.6.2012), art. 46.
- Convenio de la Provincia de Almería (BOP 2.7.2010), art. 34.
- Convenio de la Provincia de Alicante (BOP 29.4.2013), art. 37.
- Convenio de la Provincia de Jaén (BOP 8.7.2013), Disp. Trans. 1ª.
- Convenio de la Provincia de León (BOP 8.8.2011), art. 23.
- Convenio de la Provincia de Málaga (BOP 16.11.2013), art. 41.
- Convenio de la Provincia de Toledo (BOP 11.10.2013), art. 41.
- Convenio de la Provincia de Valladolid (BOP 13.10.1012), art. 8.
- Convenio de la Provincia de Zamora (BOP 7.9.2012), art. 35.

Por su parte, los convenios del citado sector donde se regula la inaplicación de condiciones de trabajo son los siguientes:

- Convenio de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC 27.10.2011), art. 7.
- Convenio de la Comunidad Autónoma de Navarra (BON 16.8.2013), art. 39.
- Convenio de la Provincia de A Coruña (BOP 11.4.2013), art. 28.
- Convenio de la Provincia de Zaragoza (BOP 9.8.2013), art. 35.
- Convenio de la Provincia de Palencia (BOP 28.9.2012), art. 14.
- Convenio de la Provincia de Salamanca (BOP 15.3.2013), art. 17.
- Convenio de la Provincia de Sevilla (BOP 25.10.2013), arts. 45 y 46.
- Convenio de la Provincia de Valencia (BOP 7.12.2013), art. 12.
- Convenio de la Provincia de Bizkaia (BOP 26.8.2013), art. 32.

Quedan algunos convenios del mismo sector donde no se ha encontrado cláusula referente a descuelgue salarial o a inaplicación de condiciones de trabajo, como son:

- Convenio de la Comunidad Autónoma de Asturias (BOPA 28.6.2013).
- Convenio de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR 2.1.2012).
- Convenio de la Provincia de Albacete (BOP 29.4.2013).
- Convenio de la Provincia de Lugo (BOP 13.8.2013).

Nos interesa en este lugar la regulación de los acuerdos de inaplicación, para cuyo conocimiento somero citaremos a dos de ellos, uno de ámbito autonómico y otro de ámbito provincial.

El Convenio de limpieza de edificios y locales de la Comunidad Autónoma de Navarra contiene en su art. 39 una extensísima regulación, muestra de la importancia que los negociadores han otorgado a la materia, a pesar del alto contenido de materias meramente didácticas que reiteran lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores:

«Artículo 39. *Inaplicación del Convenio.*

39.1 Concepto.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter

preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

En todo caso, las nuevas condiciones pactadas no suponen desvinculación del resto del Convenio, que deberá aplicarse en todas las restantes cláusulas.

39.2 Materias afectadas.

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario, distribución de la jornada y del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

39.3 Causas.

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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 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.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En todo caso, la inaplicación de cualquiera de las materias, será proporcional a la situación de la empresa, y priorizará el mantenimiento del empleo en la misma.

39.4 Procedimiento.

39.4.1 Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el punto 3 «Causas», comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del Sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

39.4.2 El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o

comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

La empresa deberá acreditar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen a mejorar la situación de la empresa y el mantenimiento del empleo.

39.4.3 Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el punto 3. «Causas» y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

39.4.4 En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo máximo de siete días, la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo II acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión Paritaria del Convenio, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el punto 3. «Causas».

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones, empresarial y social,

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación por razones de género o previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

39.4.5 En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán al Tribunal Laboral de Navarra, y a los procedimientos en él recogidos de Conciliación, Mediación obligatoria, y Arbitraje obligatorio, vinculante, teniendo el laudo arbitral la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Estos trámites tendrán carácter preceptivo, el incumplimiento de cualquiera de ellos determinará la nulidad de la modificación.»

Por su parte, el convenio de limpieza de edificios y locales de la Provincia de Sevilla dedica dos artículos al tema en los cuales observamos un seguimiento bastante literal de lo establecido en el ET y en el convenio estatal, con las adaptaciones de rigor:

«Artículo 45. *Inaplicación del Convenio.*

1. La inaplicación de las condiciones de trabajo se producirá respecto de las materias reservadas en el artículo 82.3 ET.

La Comisión Paritaria es competente para resolver las inaplicaciones que se soliciten atendiendo al procedimiento establecido en el siguiente apartado.

2. La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 ET pactadas en este Convenio deberá ir precedido de un período de consultas según el procedimiento regulado en el artículo 41.4 ET de una duración no superior a 15 días.

Durante la celebración del período de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se tomará como referencia la preceptiva para los despidos colectivos.

El acuerdo alcanzado en el período de consultas determinará qué condiciones son sustituidas, fijando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración. El indicado acuerdo deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria, en el plazo de cinco días.

En caso de desacuerdo en el período de consultas, la discrepancia podrá someterse a la Comisión Paritaria del Convenio, por cualquiera de las partes, en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido la misma, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo ésta recabar la documentación complementaria que estime oportuna, y una vez recibida ésta, se pronunciará en el plazo máximo de siete días naturales, debiendo tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurren las causas alegadas por la empresa o desaprobándola, en caso contrario.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de solución autónoma de conflictos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 46. *Remisión. En todo lo no estipulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales y demás disposiciones de general aplicación».*

Séptimo.

Argumenta la representación de las Federaciones sindicales, tanto en el acto de comparecencia como en el escrito de ampliación de alegaciones presentado por FeS-UGT, el ser pretensión de la empresa inaplicar las condiciones establecidas en todos los convenios provinciales y autonómicos vigentes respecto de la totalidad de los trabajadores de la empresa, siguiendo para ello el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del ET en relación con el artículo 41.4 del mismo texto legal.

Para el desarrollo del preceptivo período de consultas, continúa la representación de los trabajadores, la empresa pretende articular una única comisión negociadora por afectar el procedimiento de inaplicación a diferentes centros de trabajo. Sin embargo, a

estos centros de trabajo no les son de aplicación los mismos convenios colectivos pues, lo característico de la estructura de la negociación colectiva en este sector es la configuración de las unidades de negociación de ámbito provincial y, excepcionalmente autonómicas, como principales.

Por tanto, la interlocución en estos casos, es decir, en supuestos en los que el procedimiento de inaplicación afecta a diferentes centros de trabajo afectados a su vez por diferentes convenios colectivos, corresponderá a una comisión negociadora cuya legitimación se circunscribe única y exclusivamente al ámbito de aplicación del convenio colectivo. De modo que se crearán tantas comisiones negociadoras como convenios colectivos se pretenden inaplicar.

A mayor abundamiento, señala la representación sindical, no podemos dejar de mencionar que en el desarrollo del período de consultas en el marco del procedimiento del artículo 82.3 ET anteriormente citado, si se llega a un acuerdo lo que las partes están decidiendo es la huída del convenio colectivo estatutario, es decir, que se incumpla la eficacia general del mismo, afectando, indudablemente, al artículo 37 de la Constitución. Además, tal acuerdo de descuelgue tendría una vigencia temporal, no pudiendo prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio (art. 82.3 del ET), por lo que si tenemos en cuenta que los distintos convenios sobre los que la empresa pretende hacer el descuelgue tienen distinta vigencia temporal, a medida en que se vayan firmando nuevos convenios colectivos en los distintos ámbitos en los que se articula la negociación colectiva del sector (ya sean estatales, provinciales o, en su caso, autonómicos), estos se tendrán que aplicar a la empresa, quedando sin efecto cualquier posible descuelgue.

Por ello no puede ser posible, según considera esa parte, y a pesar de la remisión al artículo 41.4 ET, configurar una única comisión representativa cuando los centros de trabajo afectados por el procedimiento de inaplicación se rijan por diferentes convenios colectivos.

Octavo.

Para la representación de la empresa, en cambio, se debe constituir una única comisión negociadora para la inaplicación de todos los convenios colectivos aplicables a ella, pues no concurre ninguna razón para realizar cincuenta («sic») períodos de consultas, y sin embargo la parte social entiende que cada convenio provincial o autonómico establece la obligatoriedad de iniciar un periodo de consultas independiente.

Si nos acogemos a la literalidad de la ley, continúa la empresa, tras la aprobación del Real Decreto-ley 11/2013 el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, que establece el procedimiento de inaplicación de las condiciones del convenio colectivo por remisión del artículo 82 mismo texto legal, queda así:

«La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.»

Por tanto, ateniéndonos a la literalidad de la modificación legal, se debe constituir una única comisión negociadora.

Si ya de por sí no quedase patente la intención del legislador de constituir una única comisión negociadora para toda la empresa, la modificación del artículo 82 sobre la inaplicación de las condiciones del convenio prevé un mecanismo de solución de conflictos cuando la inaplicación afecte a centros de trabajo situados en el territorio de mas de una comunidad autónoma, dando por sentado que la constitución de una única mesa negociadora puede suponer, como en el presente caso, la inaplicación de las condiciones de los diferentes convenios aplicables a una empresa que tiene centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma: «Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá

someter la solución de la misma 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».

La representación de la empresa utiliza además el criterio de la finalidad perseguida por el legislador, entendiéndose que ésta no es otra que dotar de eficacia al procedimiento de inaplicación de los convenios colectivos en la empresa, además de dar una respuesta unitaria a un procedimiento que se inicia por unas causas iguales para toda la empresa, y que daría lugar a soluciones divergentes para distintos trabajadores de la empresa basados en las mismas causas. En el presente caso, la empresa atraviesa por una situación económica tan delicada que no puede atender a las obligaciones establecidas en los convenios colectivos, y por tanto realizar un periodo de consultas por cada uno de los convenios aplicables en la empresa supondría directamente rechazar la posibilidad de emprender esta medida temporal para superar una situación coyuntural.

Por otro lado, entiende la empresa que abrir un período de consultas por cada convenio aplicable en la empresa supondría la imposibilidad de respetar el artículo 41, toda vez que las materias que se pueden inaplicar según el Estatuto de los Trabajadores se encuentran reguladas en los convenios provinciales en el este Sector de la Limpieza. Asumir tal interpretación supondría la paradoja, continúa, de excluir al Sector de la Limpieza del procedimiento de inaplicación, es decir, si el Estatuto de los Trabajadores permite inaplicar las condiciones salariales del convenio constituyendo una comisión negociadora única, y las condiciones salariales se establecen en los convenios provinciales o autonómicos, la práctica totalidad del sector quedaría excluida de la inaplicación permitida por el Estatuto de los Trabajadores.

Además –sugiere esa parte– siendo las mismas causas las que afectan al conjunto de la empresa, en este caso unas causas económicas que la sitúan al borde de la disolución, ¿qué sentido tiene aplicar diferentes soluciones según el ámbito provincial?

Adoptar el criterio de llevar a cabo diferentes periodos de consultas según la provincia o la comunidad autónoma llevaría a la empresa a utilizar un criterio absolutamente injusto para los trabajadores de la misma, dice la representación empresarial, y no es otro que iniciar el procedimiento de inaplicación de las condiciones salariales en aquellos ámbitos territoriales donde mayor número de trabajadores pudiera verse afectado, soportando dichos trabajadores una inaplicación de sus condiciones mas gravosa para contrarrestar el mantenimiento de las condiciones de aquellos trabajadores cuyas condiciones se hubieran respetado exclusivamente por pertenecer a ámbitos territoriales con tan escaso personal que no hubiera merecido la pena iniciar un procedimiento de inaplicación.

Esta optimización de los recursos disponibles para la empresa a la hora de abrir procedimientos atentaría directamente contra los derechos de los trabajadores, toda vez que los procedimientos de inaplicación de las condiciones, en aquellos sectores donde las condiciones salariales están establecidos en los ámbitos provinciales o autonómicos (prácticamente la totalidad del sector industrial) se centrarían exclusivamente en Madrid y Barcelona, únicamente por ser los convenios que amparan a la mayor parte de trabajadores de una empresa, y no por criterios de igualdad o mejor distribución de los recursos disponibles en la empresa.

Para la empresa nos encontramos con un solo Convenio, que desde luego establece diversas retribuciones según el ámbito geográfico, pero a fin de cuentas un convenio único. Un enfoque que no puede ser acogido ya de entrada en este laudo porque simplifica en exceso cuanto en la práctica consiste en un reparto de competencias entre comisiones negociadoras diferentes, y olvida que los convenios, cualquiera que sea su ámbito territorial, gozan del mismo rango jerárquico y no pueden invadir el de otros convenios excepto en aquello que la ley les autoriza, lo que tanto puede predicarse de los convenios del máximo ámbito como de los convenios autonómicos y de los de empresa prioritarios. Entender a los convenios autonómicos y provinciales como meras excrecencias del convenio estatal sin autonomía propia no se compadece con la realidad jurídica de nuestro Ordenamiento.

Continuando con la argumentación empresarial, la finalidad perseguida por la norma es la inaplicación temporal de las condiciones establecidas en convenio colectivo, es decir, el procedimiento no pretende diferenciar a las circunscripciones territoriales, otorgando mayor peso a aquellos representantes de los trabajadores que mejor defiendan los intereses propios para de esta forma tener en cuenta las especialidades territoriales de un sector determinado, sino más bien al contrario, el procedimiento pretende dar una respuesta a una empresa cuya delicada situación no le permite afrontar las mejoras establecidas en el convenio de su sector, y por esta razón coyuntural pide un auxilio temporal, pues recordemos que para modificar las condiciones del convenio de forma definitiva se encuentran los representantes legitimados para ello a través de la negociación colectiva.

La representación de la empresa se muestra convencida de que cuando, como sucede en el presente caso, una empresa que ya incurre en causa legal de disolución pretendiera inaplicar las condiciones salariales, si se viera obligada a abrir más de 35 periodos de consultas lo más probable sería que la empresa se hubiera ya disuelto antes de conseguir la medida de flexibilidad temporal que pretendía.

Y este es, afirma la empresa, el criterio de la Audiencia Nacional manifestado en su Sentencia de 22 de abril de 2013 (Recurso 82/2013), sobre conflicto colectivo en materia de suspensión de contratos de trabajo en varios establecimientos de una empresa, sentencia que declaró la nulidad de lo actuado por no haberse negociado las medidas adoptadas por ésta, en concreto las suspensiones de contratos, en una única mesa negociadora. La representación de la empresa cita además la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 28 de noviembre de 2003 (Recurso 5200/2003), sobre negociación de pactos colectivos complementarios al convenio de ámbito estatal, la cual declaró el derecho de la empresa a negociar separadamente con cada uno de sus centros de trabajo pactos distintos con comisiones diferentes.

Fundamentos jurídicos

Primero.

La cuestión de si la inaplicación de los estándares laborales de los convenios colectivos debe negociarse en una comisión única o en tantas como convenios se apliquen a la empresa ha conducido en los últimos años a posicionamientos escasamente permeables por parte de las empresas y trabajadores involucrados, para quienes aceptar la posición contraria produciría efectos nocivos irremediables y contrarios a la legalidad vigente. Sorprendentemente aún no disponemos de una jurisprudencia del Tribunal Supremo que resuelva el problema, ni en materia de inaplicación de condiciones convencionales ni en materia de despidos colectivos o de suspensiones colectivas de contratos de trabajo, quizá porque la regulación más sensible, la de despidos colectivos, ha cambiado tres veces en tres años.

Bastantes de los argumentos utilizados en dicho debate, incluso por las sentencias que han debido resolver sobre la intención de la norma vigente en cada momento, han entrado en reflexiones sobre las consecuencias sociales y económicas de una posible simplificación o, alternativamente, de una fragmentación de la negociación del conflicto en aquellos casos en los que quedaban afectados varios centros de trabajo de la misma empresa.

En nuestro caso, las propias partes inciden en una contradicción palmaria al solicitar un laudo de contenido jurídico y presentar a renglón seguido argumentaciones que en su mayor parte son de contenido económico. En la comparecencia de las partes ante el árbitro la mayoría del debate se dedicó a cuestiones de tal índole a pesar de los esfuerzos de aquél por centrar la discusión en los razonamientos de derecho. Este laudo entrará a continuación en el plano económico y social del problema, a pesar de tratarse de un laudo jurídico, pero no porque desde tal plano pretenda interpretar decisoriamente el art. 41 y sus comisiones de inaplicación, sino porque con ello considera que se desactivan la mayor parte de los argumentos previos –quizá fuera mejor decir prejuicios– en una u otra dirección y se llega con mayor facilidad al objetivo jurídico pretendido, una vez despojado de connotaciones extrajurídicas. Con lo cual no se pretende eludir a la hora de la

argumentación jurídica el sustrato socioeconómico de la norma, por cuanto toda ley obedece a él, pero sí encauzarlo y enfocarlo bajo el prisma de uno de los criterios de interpretación normativa del art. 3 del Código Civil, como veremos más adelante.

El principal argumento económico esgrimido por la empresa para defender la interpretación unitaria radica en no poder hacerse cargo de una negociación en cincuenta y cuatro provincias diferentes, principalmente porque dilataría el proceso de forma desmesurada y no sería asumible para sus arcas, al hallarse en concurso de acreedores, por lo que posiblemente hubiera de acudir a la liquidación y disolución. Debe recordarse que además de los treinta y tres centros de trabajo, la empresa mantiene delegaciones comerciales en nueve provincias, pareciendo indicar con ello que tienen empleados con distinta ubicación a la de los componentes de los equipos de limpieza. Pero la deducción genérica de que fragmentación equivale a secuenciación y por ende a demoras indeseables e innecesarias no resiste el más mínimo análisis. Cabe la negociación simultánea, bien por representantes distintos de la empresa que llevarían instrucciones uniformes de la misma –en la comparecencia arbitral la empresa venía representada, por ejemplo, por un letrado distinto al que asesoraba en el conflicto, a pesar de lo cual no se estimó que ello pudiera alterar el hilo de la defensa–, o bien cabe una única negociación simultánea de las varias comisiones a través de los medios telemáticos actualmente existentes, ya sean por videoconferencia o de otro modo, unos medios utilizados profusamente por las empresas multinacionales para resolver delicados problemas con clientes o con partes de la empresa situados en lugares muy distantes. Sin duda habrían de discutirse con los representantes de los trabajadores las vías para tal simultaneidad, pues el equivalente telemático debe corresponderse con una presencia física adecuada, con posibilidad de interactuar, lo cual elimina las fórmulas telemáticas de mera presencia sonora o visual, como por ejemplo cuando se pone a disposición de las representaciones negociadoras un teléfono a través del cual hablar con el resto de los intervinientes, sin posibilidad de visualizarlos ni de interactuar flexiblemente con ellos.

La fragmentación implica según la empresa otro grave inconveniente, cual es el de que, abocada a la celeridad y al ahorro de gastos exigidos por la situación concursal padecida, no tendría capacidad material para abrir una negociación con todos los centros provinciales, sino únicamente con los más importantes, Madrid y Barcelona quizá, por lo que se produciría una situación de agravio comparativo consistente en que, dejados los demás centros de menor tamaño a la situación actual, el peso del reajuste caería sobre los centros donde se negociara la inaplicación del convenio respectivo, lo cual habría de considerarse válido por la propia mecánica de la negociación descentralizada. Aunque el argumento de la discriminación parece más propio de la parte laboral, la respuesta viene dada en cualquier caso por lo acabado de ver, de que no es preciso ni secuenciar las mesas ni dilatar o asumir costes mayores, pues se puede llevar adelante a través de medios telemáticos muy comunes, o a través de representantes habilitados que pueden ser incluso locales del lugar donde se reúna cada mesa negociadora, incluso en contacto permanente con la dirección central de la empresa. Este árbitro entiende que, pese a todo, una cierta situación de desigualdad será inevitable en cualquier circunstancia o modelo que se adopte, pues la mayoría de los centros de trabajo de Kuick Services cuentan con muy pocos trabajadores, carentes además de representación unitaria, para los que la única opción válida radica en la defensa del sindicato, directamente o en la comisión "ad hoc".

Para los representantes de FSP-CCOO y de FeS-UGT, el art. 41 ET no puede estar hablando de una mesa única cuando hay tantos convenios aplicables que establecen una diversidad llamativa de condiciones de trabajo como la que ocurre, por ejemplo –según indicaron en el acto de comparecencia– entre los convenios de La Rioja y de Navarra, con una diferencia salarial de en torno al 18 por 100 pese a tratarse de Comunidades Autónomas vecinas y con niveles de vida similares. Los representantes sindicales especificaron su argumento al indicar que la empresa planeaba ofertar en la mesa única la reducción a todos los trabajadores al salario mínimo interprofesional, lo cual implicaba un trato distinto en función de los estándares de cada convenio. La afirmación no puede

aceptarse, pues atribuye a la contraparte una actuación de futuro aún no realizada y probablemente impracticable, al existir distintas categorías y niveles de responsabilidad en cada centro de trabajo a los que no parece factible retribuir con la misma cuantía. En todo caso, una mesa única no supone una regulación única, o dicho de otro modo, un acuerdo único puede admitir y de hecho admite multitud de matices, a poco que se piense en los anexos de muy diverso tenor que casi todo convenio ofrece y en donde se especifican desde las escalas de salarios hasta la gravedad de las sanciones o las distintas tareas a realizar. El acuerdo de inaplicación puede matizar las escalas salariales de los distintos centros de trabajo, de igual modo a como ocurre en numerosos convenios de empresa, con diferencias a veces sustanciosas y hasta llamativas.

Cabría pensar, y en cierto momento de la comparecencia ante el árbitro pareció deducirse de la cerrada defensa de la parte trabajadora, en que una diversidad de acuerdos inaplicativos permitiría escapar, al menos a los centros de trabajo con mayor poder negociador, de la intención de la empresa de reducir drásticamente los salarios –una intención no probada, como se ha dicho, aunque presumible–. No obstante esa mejora de unos centros seguramente redundaría en el empeoramiento de los demás, al tratarse de una misma empresa, y por ende, de un mismo presupuesto: Desde el punto de vista sindical, la fragmentación siempre ha equivocado al privilegio, y de ahí que el sindicalismo siempre haya postulado una negociación organizada centralizadamente, o en otros términos, la prevalencia de los convenios sectoriales por sobre los de empresa y centro de trabajo, rastro de lo cual queda en el Estatuto de los Trabajadores en algunos supuestos en donde los convenios sectoriales, y en especial los de ámbito estatal y autonómico, detentan potestades que no tienen los convenios de empresa, aunque a raíz de la reforma de 2011 éstos hayan obtenido potestades equivalentes.

Relacionado con lo anterior, la representación de FeS-UGT aludió durante la comparecencia, de manera ciertamente oscura, a lo que podría calificarse como una estrategia de negociación consistente en negociar primero en los centros más fuertes para obtener un tratamiento de partida que después podría defenderse en las negociaciones de los centros más débiles. Consistiría por ello en la estrategia desarrollada por sindicatos de otros países, señaladamente AFL-CIO, de negociar primero con la empresa líder del sector para después negociar esas mismas condiciones con las demás empresas, lo cual centra en realidad en una sola negociación significativa el esfuerzo de ambas partes y convierte casi en trámite el resto de negociaciones, con ventajas para ambos interlocutores. No obstante el calendario de las negociaciones no queda a disposición de la parte laboral en el caso de los acuerdos de inaplicación, de donde nuevamente hallamos una adherencia extrajurídica no contrastada que oscurece el problema de interpretar con la mayor objetividad el significado del art. 41 ET.

Un último argumento fáctico, aunque también podría considerarse jurídico, es el de la distinta circunstancia temporal de cada convenio aplicable: Ni la duración de cada uno coincide con la de los demás, ni el «dies ad quem» es el mismo en ellos. De ese modo el establecer una sola mesa de inaplicación no podría contemplar la cascada de terminaciones de los múltiples convenios y conduciría a una situación caótica en donde unos centros sufrirían la inaplicación y otros en cambio no, al haberse cumplido la vigencia del convenio en cuestión. Y en efecto, el art. 82.3 ET determina que la duración del acuerdo no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. A lo cual podría replicarse que similarmente caótica para la empresa sería la situación de un acuerdo para cada convenio, pero no es necesario entrar en comparaciones o similitudes si consideramos que la mecánica de la inaplicación es por naturaleza temporal, y deja de tener objeto cuando termina la vigencia del convenio o los convenios que la motivaron; por otro lado, un mismo acuerdo sí puede prever actualmente el momento en que un convenio pierde su eficacia, al haber quedado tasada la ultraactividad.

Como conclusión al breve análisis de argumentos socioeconómicos acabados de efectuar podríamos decir que las ventajas e inconvenientes de ambas soluciones, mesa única o mesas diferenciadas, son parecidas, como se demuestra por el hecho de que en

algún momento de nuestra historia reciente el legislador dejó en manos de la empresa la opción por uno u otro modelo, mientras que en alguna sentencia referida al caso –en concreto la S.AN. de 22 de abril de 2013 antes citada– el litigio nace porque uno de los sindicatos, que inicialmente había instado la negociación única, vuelve sobre sus pasos y reclama después la nulidad de actuaciones por entender que debió haberse negociado separadamente: «esta conducta es absolutamente reprochable y debería llamar a una seria reflexión ética», advierte la sentencia en su fundamento jurídico octavo, pero con respecto a cuanto aquí interesa viene a reflejar las indecisiones de las partes debidas a la equivalencia entre una u otra opción.

Segundo.

Especialmente en la comparecencia ante el árbitro, los sindicatos adujeron un argumento de mayor peso jurídico. En su propuesta, los convenios regulan las condiciones de trabajo a inaplicar y por tanto deben ser los que prevalezcan frente a la ley a la hora de determinar el procedimiento a seguir, salvo que con claridad pueda derivarse algo distinto de dicha ley. Nos hallamos ante dos elementos de un mismo argumento, pues indican que: a) en principio el convenio debe prevalecer sobre la norma estatal, a menos que, b) ésta sea lo suficientemente explícita en un concreto sentido.

a) Para los sindicatos presentes en el conflicto, el art. 41.4 ET, al establecer que «la consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora», es ambiguo respecto a si se refiere a una comisión central o a una comisión por cada convenio aplicable, de donde la opción a seguir debería ser la de una comisión por cada convenio, ya que de otro modo el art. 41 entraría en contradicción con lo establecido por el art. 82 reformado, a cuyo tenor en caso de desacuerdo entre las partes durante el período de consultas cualquiera de ellas podrá someter la discrepancia a la comisión «del convenio», y de no hacerlo, o de no llegarse a acuerdo dentro de la comisión del convenio, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos por los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos; por último, si ninguno de tales procedimientos resolviera el conflicto, cualquiera de las partes podrá someterlo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, según proceda. Para los sindicatos, por consiguiente, el art. 82 se muestra más claramente en favor de la comisión «del convenio», y si se quiere evitar las contradicciones dentro del mismo texto legal habrá de interpretarse en el mismo sentido la ambigüedad del art. 41.

En conclusión los sindicatos entienden que el art. 41 debe interpretarse en conexión con el 82, y de dicha interpretación conjunta se deduce que el legislador se refiere a una comisión única por cada convenio, o lo que es lo mismo en nuestro caso, a una negociación descentralizada. A favor de tal opinión podríamos considerar que la interpretación contextual, uno de los criterios establecidos por el art. 3 del Código Civil para la aplicación de las normas jurídicas, llevaría a entender que el art. 41 implícitamente vincula el procedimiento de inaplicación al ámbito del convenio colectivo, una unidad de inaplicación que se correspondería con la unidad de negociación.

La lógica del argumento sindical parece nítida, pero sin embargo Kuick Services no participa de tal opinión, pues sus representantes entienden que el art. 41 es suficientemente claro al hablar de «una única comisión negociadora», y no es necesario por ello acudir al criterio contextual para entender lo que dice. Se acoge, por tanto, a otro criterio hermenéutico contemplado por el citado art. 3 CC, el de la interpretación literal, para cuya descripción pueden traerse a colación en este momento no uno, sino dos brocardos jurídicos bien conocidos: «in claris, non fit interpretatio», por un lado, y «ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus», por otro. Por tanto, si el art. 82 ET remite al art. 41 del mismo texto legal en lo referente a la comisión de inaplicación, y este último artículo habla de una única comisión negociadora, no debemos hacer distinciones que pudieran contradecir la voluntad del legislador, por mucho que con ello pudiera vislumbrarse una contradicción entre ambos artículos.

Con todo, el art. 82 significa algo más que el ser el artículo donde se regula el contenido material de la inaplicación de convenios. En él hallamos una fase crucial del procedimiento, pues si la comisión negociadora y sus acuerdos aparecen en el art. 41, este otro artículo contempla la delicada situación surgida cuando la comisión no llega a un acuerdo, un momento sobre el que ya se han vertido ríos de tinta y opiniones críticas, sobre todo en lo referente a la posible intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para un arbitraje a instancias de una sola de las partes. De aceptarse la opinión de Quick Services y proceder a la constitución de una sola comisión para todo el ámbito estatal, la falta de acuerdo dentro de ella generaría la intervención, a tenor del art. 82 ET, de las comisiones paritarias de los diversos convenios, que podrían resolver para sus respectivos ámbitos, o de los servicios de mediación y arbitraje autonómicos –puesto que el ámbito de los convenios cuya inaplicación se contempla es autonómico o provincial–, o de los órganos equivalentes a la CCNCC establecidos por las Comunidades Autónomas. Solo si el conflicto no hubiera derivado hacia la fragmentación cabría mantener la unidad del conflicto, pues se podría acudir a la mediación o arbitraje de nivel estatal –el SIMA–.

La representación sindical en la comparecencia ante el árbitro preveía un panorama de enorme complejidad y confusión en el momento posterior al desacuerdo de una comisión única, pues entendía que a raíz del desacuerdo no sería infrecuente que unos sindicatos prefirieran descentralizar y buscar la respuesta de las comisiones paritarias de los convenios, y otros en cambio optaran por mantener la centralización y acudieran al organismo interconfederal estatal para una mediación o arbitraje, cuya solución no tendría superioridad jerárquica respecto a lo determinado por las comisiones paritarias de los convenios y las soluciones de los organismos autonómicos de mediación y arbitraje, llegándose de tal modo a una situación de «impasse».

Este árbitro no puede compartir el planteamiento sindical de la posibilidad descentralizadora extrema, por cuanto carece de base legal. El art. 82 dice textualmente que, en caso de desacuerdo en la comisión de inaplicación, «cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia» a la comisión del convenio, y/o recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial citados. Es decir, otorga legitimación a una de las partes, pero no a un fragmento de una de las partes: aquella que desee actuar deberá decidir el «íter» mediante mayoría de sus miembros, y ejecutar la opción deseada unidamente, como tal parte, sin que exista posibilidad de votar la libertad de acción para los distintos integrantes, según el inciso entrecomillado más arriba del art. 82.

Mediante la aplicación de los criterios hermenéuticos literal y contextual, como hemos visto, no queda resuelta con nitidez la cuestión que nos ocupa. Habremos de acudir a otros criterios para profundizar en la intención del legislador, pero antes hemos de dedicar algunas reflexiones al segundo elemento del argumento sindical, el de la centralidad de los convenios en la regulación de las condiciones de trabajo y por ende su prioridad respecto a lo establecido en la norma, si ésta no fuera rotunda en su formulación.

b) Para los sindicatos, la solución defendible para la inaplicación de los convenios no puede ser, «sic et simpliciter», la misma que la adoptada para los despidos colectivos o las suspensiones colectivas, pues las condiciones de trabajo contienen una legítima riqueza de matices que por el contrario no debieran existir a la hora de extinguir la relación laboral o suspender su eficacia. Y ello debería traducirse en una delicada ponderación del mecanismo de la inaplicación, ya que en definitiva lo que el mismo pretende es «la huída del convenio estatutario, es decir, que se incumpla la eficacia general del mismo, afectando, indudablemente, al artículo 37 de la Constitución».

Debemos recordar aquí que la centralidad de la decisión inaplicativa no conlleva necesariamente una regulación plana y sin matices, y que a fuer de defender la proximidad al caso seguramente el propio convenio autonómico o provincial aparecería como una regulación ajena a cuanto sucede en un centro de trabajo. Sin duda que si comparamos a las condiciones de trabajo con los despidos y suspensiones colectivas habríamos de consentir en que hay una diferencia cualitativa que acerca a las primeras a lo establecido en los convenios y a los segundos a lo establecido en la ley; pese a ello, lo aquí tratado es

circunscribe a si la ley vigente se vence por la negociación unitaria o a la plural, pero siempre a la negociación. En uno u otro caso, se inaplican las condiciones convencionales porque una comisión negociadora lo decide así, y considerar de mayor agresión al derecho del art. 37 CE la unitaria respecto de la diferenciada no responde a la lógica jurídica.

El art. 41.4 ET comienza a tal respecto con una breve frase que puede arrojar alguna luz sobre este punto. Como se recordará, tiene un inicio aparentemente contradictorio que dice que «sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas (...) en una única comisión negociadora». En al estructura gramatical del conjunto del párrafo, tal parece como si lo establecido por la negociación colectiva tuviera prioridad sobre lo que viene a continuación, como si cuanto establece la norma sobre el período de consultas fuera subsidiario respecto a los procedimientos específicos contemplados por los convenios. Lo cual reforzaría la posición de los sindicatos y sería congruente con la legislación desde mucho tiempo atrás, según veremos en el fundamento jurídico cuarto. A juicio de este árbitro, sin embargo, la expresión «sin perjuicio de los procedimientos específicos» tiene aquí una interpretación estricta, justamente referida al procedimiento de consultas que la o las comisiones pueden seguir en el período dedicado a tal fin, y que la ley menciona en el mismo párrafo. La referencia a la comisión única aparece en el párrafo siguiente y es un instituto de carácter estructural. Quizá el tipo de comisión podría entenderse como parte del procedimiento, pero por las razones antedichas debe considerarse que en esta ocasión debe separarse cuidadosamente entre estructura y función y, por ende, entre procedimiento y comisión negociadora.

Sobrevuela en la argumentación sindical, en fin, una sinécdoque consistente en tomar la parte por el todo, tan frecuente en Derecho del Trabajo, y que en el presente conflicto radica en extender la prioridad del convenio sobre la ley, que es cierta a veces, a todos los casos posibles, lo que no es cierto. Si partimos de lo establecido en el art. 3.3 ET sobre las relaciones entre las distintas clases de normas, observamos cómo habrá de prevalecer la más favorable respecto de los conceptos cuantificables, por lo que si el conflicto versa sobre la inaplicación de condiciones de trabajo, que son conceptos cuantificables, los convenios colectivos tendrán de ordinario prioridad aplicativa sobre la ley. La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha ampliado incluso la interpretación del art. 3.3 ET al admitir la prevalencia de la norma más favorable en ámbitos no referidos a condiciones de trabajo, como por ejemplo el número de representantes de personal o el crédito de horas de representación, pues en definitiva son conceptos cuantificables. Ahora bien, el presente conflicto no gira en torno a condiciones de trabajo o, «ad limina», a conceptos cuantificables, sino a un elemento procedimental, el de la configuración de la comisión negociadora en el procedimiento de inaplicación de convenios; y tales aspectos procedimentales, al igual que los estructurales, quedan fuera del principio de norma más favorable y se rigen por el principio de jerarquía. De este modo lo que dice la norma legal, ni siquiera aunque lo diga de manera ambigua, puede quedar subordinado a lo determinado por la norma o normas convencionales. Más aún, el art. 1.2 CC proclama que carecerán de validez las disposiciones que contradigan otra de rango superior, y a efectos no dinámicos, de rango jerárquico, el convenio colectivo se sitúa por debajo de la norma estatal, y desde luego de la ley.

Hasta aquí hemos avanzado en la clarificación del problema, pero escasamente en la solución del mismo, pues los criterios más corrientes de interpretación de las normas parecen neutralizarse entre sí. El mejor intérprete de la voluntad del legislador es, por supuesto, el judicial, por lo cual parece oportuno volver la mirada hacia la jurisprudencia de los tribunales o al menos a la doctrina judicial para ver si hallamos en ellas la solución definitiva a las dudas planteadas. Lo reciente de las reformas de los arts. 41 y 82 ET han impedido por ahora los pronunciamientos del Tribunal Supremo o del Constitucional, por lo cual carecemos de jurisprudencia sobre la materia. No obstante existe alguna doctrina judicial importante, de la que ha hecho uso la defensa letrada de la empresa. Dedicaremos a ella el siguiente apartado.

Tercero.

La Audiencia Nacional ha dedicado un cierto número de sentencias a resolver casos similares al presente, de comisiones negociadoras en situaciones de crisis empresariales en las que intervenían varios centros de trabajo, y siempre ha tenido clara la necesidad de formar una única comisión negociadora, incluso en la época en que las normas permitían la formación de varias. «Esta Sala siempre ha rechazado que, ante medidas que afectan a varios centros de trabajo, quepa parcelar el período de consultas negociando por centros» (S.AN. de 22 de abril de 2013, R.82/2013, fdto. jur. 4). El fundamento básico al que acude es el literal, interpretando en sus propios términos el texto normativo que exige «un período de consultas», lo cual se entiende como contrario a articular varios de modo simultáneo. Su convicción le ha llevado a considerar como «ultra vires» la regulación contenida en los Reales Decretos 801/2011 y 1483/2012, Reglamentos sucesivos de los procedimientos de regulación de empleo, que permitían la negociación del período de consultas centro por centro (así, además de la sentencia ya citada, en las SS.AN. de 25 de julio de 2012, Recurso 109/2012; de 16 de noviembre de 2012, Recurso 250/2012; y de 21 de noviembre de 2012, Recurso 167/2012). Como dice la primera sentencia en el tiempo, el RD 801/2011 «introdujo en su art. 11.2 la posibilidad de articular tantas comisiones negociadoras como centros de trabajo afectados existan, abriendo así la puerta a negociaciones paralelas y a acuerdos con contenido diverso, a pesar de tener su raíz en un mismo proceso extintivo de naturaleza colectiva. Lo expuesto deja claro, a nuestro juicio, que el reglamento ha ido más allá del mero desarrollo encomendado, y ello, en palabras del Tribunal Supremo, determina que proclamemos el carácter ultra vires de la disposición reglamentaria, al contrariar las previsiones de la ley que pretendidamente desarrolla». En alas de la consideración como ultra vires, al que cita en cinco ocasiones, una reciente sentencia de la Audiencia Nacional ha llegado a anular un procedimiento de consultas por su estructuración en varias comisiones a pesar de que el Reglamento en vigor en dicha ocasión era el 1483/2012, el cual establecía taxativamente que podría optarse entre negociar globalmente para la totalidad de centros o de manera diferenciada para cada uno de ellos (S.AN. 1 de abril de 2013, Recurso 17/2013). En la cuidada argumentación de la sentencia el tribunal indica que la impugnación procesal, en el caso de que unos centros alcanzaran acuerdos y otros no, habría de ser conjunta, y en ella los tribunales habrían de presumir la concurrencia de las causas justificativas en la medida común (fdto. jur. 7). Además de ello alerta sobre una posible causa concreta o motivo determinante en el actuar de la empresa, pues podría perseguir la parcelación, y consiguientemente, la merma de la fuerza negociadora de los representantes de los trabajadores. A mayor abundamiento –continúa– la negociación por centros impide objetivamente que las secciones sindicales mayoritarias ejerzan su preferencia negociadora. Como se recordará, el RD 1483/2012 otorgaba la decisión entre comisión única o plural al empresario, hasta que ha sido modificado por el RDL 11/2013.

Este árbitro manifiesta sus dudas sobre la consideración como «ultra vires» de los Reglamentos aludidos, pues, como ya tuvo ocasión de expresar más arriba, considera no sustantiva la configuración unitaria o plural de la mesa negociadora, siendo así que la desautorización como «ultra vires» de una norma de alto rango –y un Real Decreto lo es– debe advenir por divergencias nítidas con la norma de rango superior. Si bien las partes han de ponderar la advertencia contenida en una de las sentencias, de que «mientras el Tribunal Supremo no confirme o revoque nuestro criterio, harán bien en tenerlo en cuenta quienes participen en la negociación de períodos de consulta que, por su ámbito, sean revisables ante esta Sala».

Pero la doctrina acabada de resumir y que trae a colación la parte empresarial de este conflicto solo puede aplicarse a nuestro caso por analogía, ya que va dirigida a las comisiones de consulta en casos de despidos colectivos, suspensiones y reducciones de jornada colectivas. Ahora bien: Ya la parte sindical ha aludido a las diferencias existentes entre los despidos o suspensiones colectivas y la inaplicación de convenios, pues en este último caso se trata de neutralizar o apartar –si bien por razones justificadas– lo que

el art. 37 de la Constitución respalda, a saber, lo establecido en convenio por las partes. Y si como factor decisivo en el rechazo a la mesa única carecía de rotundidad, como ya vimos, ahora la valoración podría cambiar en su aplicación analógica al caso: las diferencias entre vicisitudes del contrato y condiciones de trabajo asumen un perfil muy claro, consistente en que el despido es una institución tendencialmente con régimen uniforme de tipo legal, mientras que el salario y demás condiciones laborales han de ajustarse a las circunstancias del trabajo prestado en las empresas y por ende es tendencialmente plural, de carácter más negocial. Cabría decir, apurando la diferencia, que mientras que el despido es una institución de orden público en la mayoría de sus elementos, el salario y demás condiciones «cuantitativas» presentan pocos componentes de orden público, como el salario mínimo y poco más. Por todo ello podemos entender y participar de la postura de la Audiencia Nacional a favor de una mesa única para negociar despidos o suspensiones, y sin embargo rechazar la aplicación analógica solicitada por la empresa a nuestro caso, es decir, a la inaplicación de condiciones de trabajo sometidas a distintos convenios colectivos. A mayor abundamiento, los polos del debate contemplado en las sentencias de la Audiencia Nacional se concretan en si ha de negociarse para toda la empresa o para cada centro de trabajo, mientras que en nuestro caso los polos son diferentes, la empresa por un lado, o cada conjunto de centros de trabajo comprendidos dentro del ámbito de los distintos convenios autonómicos o provinciales aplicables, por el otro. Y el convenio de la Comunidad de Cataluña, por ejemplo, puede afectar a decenas de centros de trabajo. En palabras del Código Civil, art. 4, «procederá la aplicación analógica de las normas cuando éstas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón».

Otra cuestión muy distinta consistiría en el ejercicio «de iure condendo» de conjeturar si no hubiera sido más correcto que el legislador hubiera permitido la opción entre centralizar o descentralizar con respecto a la inaplicación de condiciones de trabajo en lugar de para los despidos y suspensiones, a la vista del carácter más flexible de las primeras, un ejercicio en el que no vamos a entrar en estas líneas.

Con lo dicho no hemos resuelto aún la cuestión central, sino únicamente la impropiedad de traer a colación una doctrina pensada para otras situaciones con escasa proximidad sustancial, aunque el procedimiento de consulta y las situaciones de crisis en las que se permiten tiendan puentes entre ellas.

Otras sentencias aportadas por la parte empresarial quedan aún más lejos de nuestro propósito y han carecido de reiteración para formar una doctrina consolidada. Se trata, en concreto, de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 28 de noviembre de 2003, muy anterior a las reformas de la crisis de 2008 y referida a un conflicto en el que se pretendía negociar por la empresa un único pacto colectivo, mientras que los representantes de los trabajadores abogaban por una negociación separada por centros.

Cuarto.

Podemos ya pasar a analizar otros criterios hermenéuticos reconocidos por el art. 3 CC, en concreto el histórico y el de la realidad social en que la norma ha de ser aplicada.

Los antecedentes históricos del procedimiento de consulta para la inaplicación de estándares convencionales nos permitirán arrojar luz sobre la voluntad del legislador en tan embarullado problema. Para lo cual no será necesario retroceder demasiado en el tiempo, sino solo al arco de un decenio, hasta la ley 11/1994, donde se inicia la densa evolución legislativa que nos aflige en este asunto. Dicha Ley fue determinante para la refundición operada al año siguiente por el Real Decreto Legislativo 1/1995, actualmente vigente como Estatuto de los Trabajadores.

a) Antes de la Ley 11/1994 la única posibilidad de inaplicar las condiciones de los convenios se hallaba en el art. 41 ET, el cual regulaba globalmente la modificación sustancial de ciertas condiciones de trabajo, que habría de ser aprobada por la representación de los trabajadores o, en su defecto, por la autoridad laboral, con

independencia del origen contractual o convencional, individual o colectivo, de tales condiciones. Entre las condiciones modificables no se hallaba el salario.

En consecuencia, la regulación anterior a 1994 consistía en permitir la modificación de ciertas condiciones de trabajo no salariales mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, sin especificar el tipo de mesa, por lo que se dejaba en manos de las partes la modalidad a elegir.

b) El origen de la diversificación actual lo hallamos en la Ley 11/1994, pues por una parte el art. 41 ET pasa a establecer un régimen distinto para las modificaciones individuales y colectivas, y por otra el art. 82 ET introduce el llamado «descuelgue» salarial. En el primer artículo, la modificación de condiciones de origen convencional se distancia de las individuales y de las colectivas no convencionales –procedentes de acuerdo o pacto colectivo o de decisión del empresario de efectos colectivos– en que pasa a requerir el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y solo tendría validez para el horario, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y el sistema de trabajo a rendimiento. Por contra, la modificación de carácter individual no requiere consulta ni acuerdo, mientras que la de las condiciones colectivas no convencionales requiere consulta, pero no acuerdo. El art. 82 ET pasa también a permitir lo que él llamaba inaplicación del régimen salarial, mediante una fórmula que ha pervivido hasta recientemente: Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Subsidiariamente, para el supuesto en que los convenios no contuvieran el citado régimen, podrían modificarse mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en caso de desacuerdo lo solventaría la comisión paritaria del convenio supraempresarial.

El «descuelgue» salarial aparece muy distanciado de la modificación de condiciones de trabajo, aunque tanto el salario como las otras condiciones procedan de convenios, puesto que el primero se incardina en el Título III del Estatuto, en un ámbito dedicado exclusivamente a los convenios, y ha de resultar en principio de lo regulado por el convenio supraempresarial, incluso aunque la empresa tuviera su propio convenio aplicable. Ni siquiera cuando dicho convenio omitiera la citada cláusula de inaplicación se obviaba la tutela colectiva, pues el desacuerdo entre la empresa y los representantes laborales volvía nuevamente al ámbito supraempresarial en la figura de la comisión paritaria del convenio. En otro orden de cosas, desaparecía la autorización administrativa como remedio del desacuerdo entre las partes, a diferencia de cuanto sucedía con los despidos colectivos del art. 51 ET, pero no aparecía el mecanismo sustitutorio para evitar los bloqueos de negociación.

Ha de reseñarse que la modificación de condiciones laborales del art. 41 requería «la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comité de empresas», un indicio de que el legislador no ponía reparos a la opción entre comisión global o comisiones descentralizadas.

c) La regulación anterior pervivió quince años, y apenas permitió ser asimilada en su complejidad por los operadores jurídicos, cuando nuevamente el Real Decreto-Ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, introdujo nuevas reformas. El detalle más significativo a nuestro propósito aparece en el art. 82.3 ET, donde se rebaja el carácter colectivo de los legitimados para la inaplicación salarial, dado que no van a ser ya quienes determine el convenio supraempresarial, sino específicamente la empresa y «los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo», solo respecto de los niveles establecidos en un convenio supraempresarial.

Con ello surge un paralelismo entre la modificación de condiciones no salariales y salariales, al atribuirlo a las mismas representaciones de nivel de empresa, si bien con matices diferenciadores, como el de que la inaplicación salarial no permite el descuelgue respecto de los niveles del convenio de empresa, pues solo lo permite para el convenio supraempresarial.

Al reducir al nivel empresarial el procedimiento de «descuelgue» de salarios, en paralelo con el de inaplicación de otras condiciones de trabajo, la opción entre comisiones integrantes de un comité o de varios comités se extiende también al primero por la vía de remitir a la comisión del artículo 41 y por ende requerir la mayoría de votos «del comité o comités de empresa».

d) El Real Decreto-Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, acentúa simultáneamente las coincidencias y las diferencias entre ambos supuestos de modificación y de inaplicación, por la vía esta vez de reformar el art. 41.6: La modificación sustancial pasaba a poder efectuarse sobre condiciones de trabajo establecidas en convenios tanto de sector como empresariales, lo que la alejaba del descuelgue salarial; pero en caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podría someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, lo que la emparejaba con lo establecido en el art. 82.

Respecto a cuanto aquí interesa, el período de consultas se mantiene de la misma forma que en el RDL 10/2010, es decir, realizado en sendas comisiones de empresa muy similares, tanto en el caso de la modificación del art. 41 ET como en el del descuelgue del art. 82 ET.

Si bien no referido a la inaplicación de condiciones de trabajo, hemos de hacer aquí referencia a cuanto sucedía respecto a las vicisitudes contractuales, cuya trayectoria influye sobre, y es convergente con, la de las condiciones de trabajo. De la misma fecha que el RDL 7/2011 antecitado es el Real Decreto 801/2011, Reglamento para los expedientes de regulación de empleo, donde surge para los despidos colectivos la solución al problema que comenzaba a aparecer en medida muy similar a como ahora lo hallamos en la inaplicación de condiciones de trabajo. Para los despidos colectivos, la información suministrada a la autoridad laboral debía indicar «si la negociación se realizaba a nivel global o diferenciada por centros de trabajo» (art. 8.d), y se establecía que en el supuesto de negociación por centros de trabajo el resultado de la consulta quedaría ajustado a lo que en cada centro adoptara la mayoría de los miembros de la comisión correspondiente (art. 11.2).

e) El RDL 3/2012, y la Ley 3/2012 que lo convalida, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, no interfieren en la laxitud con que el legislador contempla la estructura de la comisión negociadora y su respectivo alcance. Tenían otras prioridades, como la supresión de la autorización administrativa para los despidos colectivos o la nueva modalidad contractual de fomento de emprendedores, por lo que pasa hasta cierto punto de puntillas por la cuestión que nos ocupa. Las referencias vertidas por la sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de abril de 2013 (R. 82/2013, fdo. jur. 4) a una clara voluntad de la ley 3/2012, plasmada en la reforma de los arts. 124 y siguientes de la Ley de Jurisdicción Social 36/2011, de rechazar «las fórmulas de negociación parcelada que puedan dar lugar a medidas heterogéneas», a más de referirse a los despidos colectivos y no a la inaplicación de condiciones de trabajo, olvidan que la misma ley procesal mantiene un texto con el que tienen lugar procesos de conflicto colectivo «parcelados», como ocurre cuando un comité de empresa acota el ámbito de un conflicto más amplio a su estricta incidencia sobre esa empresa (art. 154.c LJS 36/2011), o inserta un nuevo párrafo con la posibilidad de que lo planteen las Administraciones públicas o sus representaciones de personal incluidas en el ámbito de un conflicto (art. 154.d del mismo cuerpo legal).

Que el legislador aún pensaba en ese momento en la libertad de opción entre comisión única o comisión plural nos lo prueba la promulgación del Real Decreto 1483/2012, aparecido ocho meses más tarde que la Ley 3/2012, para regular los expedientes de regulación de empleo, y en él se hablaba de que el empresario debía especificar «en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciado por centros de trabajo» (art. 6.2).

f) Será el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, de protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, el que reforme drásticamente el panorama normativo de esta cuestión. Por una parte,

despliega en la reforma del art. 41.4 ET una extensa gama de sujetos legitimados para negociar la inaplicación de condiciones «si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo», comenzando por el comité intercentros si tiene habilitada esa función en el convenio colectivo, y siguiendo por los representantes de centro y las comisiones «ad hoc». Por otra, se abandona la opción entre comisión única o comisión plural que existía antes –y que la Audiencia Nacional rechazaba– simultáneamente en todos los supuestos de flexibilidad interna y externa, mediante la inserción de una cláusula de estilo en el art. 40 (traslados colectivos), 41 (modificaciones y descuelgues colectivos), 47 (suspensiones y reducciones de jornada colectivas) y 51 (despidos colectivos) del siguiente tenor: «La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento». Del mismo modo queda reformado el art. 64 de la Ley Concursal 22/2003 para establecer el modelo de comisión señalado en el art. 41 ET en los casos de modificación de condiciones, y de extinción y suspensión colectiva de contratos cuando el empleador se encontrara en concurso de acreedores. Como señala la exposición de motivos, «con esta modificación desaparece la posibilidad de que la consulta se realice separadamente por centros de trabajo, opción actualmente prevista (“sic”) en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada».

Pero al mismo tiempo el RDL 11/2013 suprime las referencias que existían en el vigente Real Decreto 1483/2012 acabado de citar, y allí donde este Reglamento mencionaba a la obligación del empresario de especificar si la negociación iba a realizarse a nivel global o diferenciado por centros de trabajo, ahora establece la obligación de informar de las diferentes representaciones de trabajadores presentes en la comisión negociadora, centros de trabajo sin representación, y actas relativas a la atribución de representación a comisiones «ad hoc».

Es ahora, a partir del RDL 11/2013, cuando puede hablarse con claridad de una comisión única, la postura que había venido defendiendo con tenacidad la Audiencia Nacional para los despidos y suspensiones colectivas antes incluso de que el legislador se hubiera decidido a simplificar el modelo. Y puede hablarse en nuestro caso, no por aplicación analógica de lo establecido para las vicisitudes colectivas, sino porque el legislador finalmente ha decidido reducir expresamente y en todos los supuestos las comisiones de negociación a un solo tipo, el centralizado.

Quinto.

La realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas las normas constituye el último criterio hermenéutico contemplado en el art. 3 CC. Se trata de un criterio dirigido principalmente a la interpretación de los grandes cambios que alteran a una sociedad en el decurso de los ciclos, cuando una norma envejece, queda obsoleta, o adquiere una nueva dimensión por el devenir de los acontecimientos.

La norma vigente, el RDL 11/2013, apenas acaba de nacer, al igual que ha sucedido con las anteriores desde el RD-L 10/2010, por lo que difícilmente podremos extraer enseñanzas de los cambios sociales ocurridos en tan breve espacio de tiempo, a pesar de reconocer la gravedad de la crisis financiera mundial iniciada en 2008. El conflicto de Kuick Services gira, además, en torno a un tema muy concreto y en el que ya hemos analizado suficientemente hasta qué punto parece indecisorio, con los medios modernos, el que la comisión negociadora de una inaplicación tenga un alcance global o diferenciado.

Cabría pensar en analizar cuanto el legislador ha plasmado en las exposiciones de motivos de las sucesivas normas, al objeto de detectar esa realidad social que le ha impulsado a dictar la nueva regulación. Sin embargo, no siempre las justificaciones del legislador contenidas en las exposiciones de motivos se van a corresponder con la realidad social de su tiempo, pues en muchos casos tratan de defender las medidas adoptadas antes que explicar cuáles sean los problemas sociales a las que obedecen. Valga el caso de la exposición de motivos de la Ley 3/2012, en cuyo apartado II justifica la mayor y más drástica batería de medidas proempresariales conocidas en España en

materia laboral en «el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc. El objetivo es la flexiseguridad».

Algo cabe destilar de la exposición de motivos, no obstante, que podría coincidir con la realidad social impulsora de la reforma. En tal sentido este árbitro entiende que hay un motivo objetivo señalado en el preámbulo del RD-L 11/2013, cual es el «la necesidad de revisar con carácter urgente la regulación de la comisión negociadora (...) en un contexto económico en que la seguridad jurídica es crucial tanto para las empresas como para los trabajadores, como se ha señalado en diversos pronunciamientos judiciales (...). Esas mismas razones concurren en la necesidad de eliminar con carácter inminente las contradicciones derivadas de la existencia de una diferente regulación reglamentaria y legal, permitiendo la aplicación inmediata de los cambios efectuados en los mencionados procedimientos». De este modo, el legislador nos expresa su inquietud de que el mero hecho de entrar a discutir ambas partes cuál de los tipos de comisión vaya a seguirse en la situación crítica que atraviesa la empresa implica una pérdida de tiempo inadmisibles en tal situación, por lo que debe optarse desde el principio por uno de los dos modelos, central o periférico.

Esta reflexión se acompaña de otra de carácter sociopolítico: El legislador del RD-L 11/2013, o si se quiere, el Parlamento en su configuración mayoritaria de la última legislatura, ha mostrado convincentemente su respaldo a las formulaciones re-centralizadoras y jerarquizadoras en las cuales confía para llevar al país a buen puerto. Unas opciones que concuerdan mejor con uno de los modelos de comisión, el centralizado o unitario, antes que con el descentralizado o autónomo. Sin duda cabría discutir hasta qué punto la legislación proempresarial de los últimos años contraviene la afirmación contemplada en el art.1 de la Constitución Española de un Estado social y democrático uno de cuyos valores es la igualdad, pero ya se ha dejado sobradamente expuesta en las líneas precedentes la escasa virtualidad del tipo de comisión negociadora para decidir si el legislador infringe tan solemne precepto.

En razón de lo expuesto, el árbitro designado por las partes

HA DECIDIDO

La comisión negociadora para la inaplicación de las condiciones establecidas en diferentes convenios de ámbito provincial y/o autonómico aplicables a la empresa Quick Services SL y sus trabajadores debe ser, de conformidad con los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada últimamente por el Real Decreto-Ley 11/2013 de 2 de agosto, de carácter único o global para toda la empresa.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante e inmediatamente ejecutivo, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en Convenio Colectivo o que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta al que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y 64.6 de la Ley Concursal. El laudo sólo podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en los artículos 65.4 y 163.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social 36/2011 y el art. 22.3 ASAC.

Por el Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes en conflicto, adoptándose las medidas necesarias para su depósito y registro.

Dado en Madrid a 9 de enero de 2014.