



**DECISION DE LA COMISION DE CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA Y LEÓN,
ADOPTADA EN LA REUNIÓN CELEBRADA EL 21 DE MAYO DE 2018, EN RELACION CON
EL EXPTE. XXXXXXXXXXXXX, SOBRE LA SOLICITUD FORMULADA POR LA EMPRESA
XXXXXX DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA
SIDEROMETALÚRGICA DE BURGOS,**

Vista la solicitud de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el *Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos 2017-2019* (C.C.0900055011982), formulada el 13 de abril de 2018 por D. XXXXXXXXXXXXXXXX, en nombre y representación de XXXXXXXX, para su centro de trabajo ubicado en Burgos, al amparo del *Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León*, y teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 13 de abril de 2018, tuvo entrada en esta Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, por vía electrónica, la solicitud formulada en nombre y representación de la empresa XXXXXXXX, para la resolución de discrepancia en inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, planteando el descuelgue del incremento salarial previsto para el año 2018 en el *Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos 2017-2019*, publicado en el BOPBUR de 21 de agosto de 2017.

SEGUNDO.- Con fecha 17 de abril de 2018, esta Comisión de Convenios Colectivos requirió a la solicitante para que subsanase su solicitud inicial con la aportación de la documentación recogida en los términos previstos en el art. 20 del *Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León*.

TERCERO.- Con fecha 27 de abril de 2018, la mercantil aportó la documentación que estimó oportuna para dar cumplimiento al requerimiento de esta Comisión. Con la misma, la empresa justificaba la ausencia de la documentación acreditativa de haberse llevado a cabo el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, así como de lo establecido en el Acuerdo interprofesional de ámbito regional para las solución efectiva de las discrepancias al que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (*Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León*), señalando que "No existen actas de reunión entre delegados de personal y dirección, ya que desde los delegados de personal, no han estado abiertos en ningún momento a negociar el incremento salarial de 2018. Por ello se lleva la solicitud a la comisión paritaria mixta solicitada por parte de la empresa, de la cual se adjunta acta. No habiendo acuerdo y negándose a acudir a un Serla por parte de los representantes sindicales, desde la dirección, se lleva el caso a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León."



CUARTO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 20.3 del Decreto 14/2014, con fecha 30 de abril de 2018 (notificadas los días 4 y 8 de mayo de 2018) se remitió a la representación legal de los trabajadores, la solicitud y documentación aportada por la empresa, al objeto de que pudieran formular las alegaciones que estimasen oportunas; y con fecha 11 de mayo de 2018 (con entrada en esta Comisión el 16 de mayo de 2018) la representación legal de los trabajadores presentó alegaciones, en las que, entre otras cuestiones viene a manifestar que *" No hay actas por dos razones, la primera porque no traslada su intención de descuelgue del incremento a la representación de los trabajadores para el periodo de consultas ya que si bien lo hace a la Federación del Metal de Burgos FEMEBUR para que los traslade a la Comisión Mixta del Convenio con fecha 28 de Febrero de 2018 en un escrito (adjuntamos documento N° 1), que esta comunicación no se realizó a los representantes de los trabajadores. Segunda, que por parte de la empresa no existe convocatoria de reunión con los representantes de los trabajadores para negociar un acuerdo de descuelgue. Pasado los 10 días de consultas manda otro correo a FEMEBUR donde informa que después de las conversaciones mantenidas con los representantes de los trabajadores no han llegado a un acuerdo de descuelgue del incremento salarial. (Adjuntamos documento N°2), donde también adjunta la memoria explicativa y cuentas de los dos últimos años.*

Por otra parte decir que la representación de los trabajadores, jamás hemos rechazado una convocatoria de la Empresa para negociar cualquier cosa, una prueba de ello es que el año pasado también la empresa realizó los trámites para la cláusula de descuelgue del incremento del 2017, donde sí que se entregó a los representantes de los trabajadores la intención de descuelgue y se realizaron las reuniones para intentar llegar a un acuerdo (Adjuntamos documentos N° 3-4-5). Donde la representación de los trabajadores ya pone en manifiesto la falta de documentación....."

QUINTO.- No hay conformidad entre las partes de la discrepancia sobre el procedimiento a seguir para la solución de la misma, habiéndose dado traslado de dicha circunstancia a los miembros de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León para su correspondiente conocimiento.

SEXTO.- Con fecha 21 de mayo de 2018, se celebró la sesión de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, tratándose como quinto punto del Orden del día la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo formulada por XXXXXXXX.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el art. 8.1 del Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León es competente para decidir sobre la solicitud que cualquiera de las partes pueda formularle sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en Convenio Colectivo, siempre y cuando los procedimientos previstos en el mencionado precepto (consultas entre las partes; intervención de



la Comisión paritaria del convenio; procedimiento de solución extrajudicial de conflictos) no fueran aplicables o no hubieran solucionado la discrepancia; y teniendo en cuenta que la inaplicación solicitada afecta exclusivamente a un centro ubicado en Castilla y León .

SEGUNDO.- En la reunión de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, celebrada el 21 de mayo de 2018, tras haberse pronunciado sobre el procedimiento a seguir, de entre los previstos en los artículos 18.3 y 20.4 del Decreto 14/2014 de 3 de abril, se procedió al debate y votación sobre la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo planteada por **XXXXXXX**.

Por parte de la representación de CECALE se manifiesta que, por los términos en los que viene recogida en el acta de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio de 19 de marzo de 2018 la oposición de los representantes de los trabajadores, no puede deducirse que la empresa no haya intentado el periodo de consultas con aquellos. Sin embargo coinciden en señalar que la solicitud empresarial debe ser inadmitida, al no haber acudido la empresa ante el SERLA, tal y como exige el *III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León*;

Resultando 2 votos a favor de la propuesta de inadmisión por dicho motivo.

Por parte de la representación sindical de CC.OO y UGT, así como de las representantes de la Administración y la Presidenta, coinciden en considerar que la solicitud debe ser inadmitida por dos motivos:

- por no haberse llevado a cabo el periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, ni quedar constancia de su intento mediante la comunicación correspondiente, prevista en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el 41.4 del mismo texto normativo;

- por no haber acudido al procedimiento establecido en el *III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León*;

Resultando 5 votos a favor la propuesta de inadmisión por dichos motivos

Siendo por tanto, aprobada por mayoría de dos tercios la inadmisión de la solicitud en los términos siguientes:

TERCERO.- De la documentación obrante en el expediente se constata que la solicitud planteada por la empresa a esta Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, no viene precedida del cumplimiento de los trámites previstos legalmente con carácter previo, tal y como dispone el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

i.- En primer lugar, el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores recoge un proceso escalonado orientado a la resolución de la discrepancia planteada entre las partes como consecuencia de la inaplicación pretendida de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. Este proceso se inicia necesariamente con el desarrollo de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, al objeto de alcanzar un acuerdo entre las partes sobre la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el



convenio colectivo aplicable, que resulta de los términos del precitado artículo 82.3 al referirse al “*...previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ...*”.

Sin embargo, en el presente caso, y así lo reconoce la empresa, no se llevó a cabo dicho periodo de consultas, justificándose en que “*...los delegados de personal, no han estado abiertos en ningún momento a negociar el incremento salarial de 2018...*”; pero es que además, ni tan siquiera ha aportado documento alguno acreditativo de la comunicación que debe llevar a cabo la dirección de la empresa a la representación unitaria para el inicio del periodo de consultas que ponga de manifiesto el intento de negociación. Y no podemos tomar por tal el periodo de consultas llevado a cabo en septiembre de 2017 (como se observa en la documentación que adjuntó con sus alegaciones la representación de los trabajadores) a propósito de la pretensión de descuelgue salarial pretendida entonces para dicho ejercicio, por la diferencias, tanto en el tiempo como de la pretensión planteada entonces.

En definitiva, como señala el Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears, Sala de lo Social, Sentencia 552/2013 de 17 Dic. 2013, Rec. 12/2013 “*...Todas las medidas colectivas de flexibilidad interna, incluida la inaplicación de convenios establecida en el artículo 82.3 ET, deben ir precedidas de un periodo de consultas sobre las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican la medida. Se trata de medidas íntimamente relacionadas con una situación existente en la empresa en un momento determinado y sobre esa situación debe versar el periodo de consultas, por lo que entre la finalización del periodo de consultas y la adopción de la concreta medida de flexibilidad no puede mediar un periodo de tiempo que por su extensión desconecte el periodo de consultas de la medida a adoptar.....(....) es evidente que este plazo debe ser razonable, no siéndolo cuando por el tiempo transcurrido la situación existente en la empresa puede haber variado desde el momento en que tuvo lugar el periodo de consultas, como acontece en el presente caso, donde han transcurrido nueve meses, habiendo perdido por ello toda virtualidad aquel procedimiento de consultas, por lo que en el caso de acordarse la inaplicación lo sería sin haberse seguido el preceptivo periodo de consultas en relación a la situación existente en la fecha en que se acuerda tal inaplicación...*”

Por todo ello procede declarar la inadmisión de la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo planteada por **XXXXXXX**, al no haberse acreditado por la empresa haber recurrido al periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

ii.- En segundo lugar, también procede advertir que la solicitud se ha realizado sin haber llevado a cabo los procedimientos de solución de discrepancias previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, trámite que resulta preceptivo, para poder formular la solicitud ante esta Comisión de Convenios Colectivos, a tenor de los términos en los que viene recogido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, “*.....Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta 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, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado....*”.



En el presente caso nos referimos al *III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (BOCYL de 12 de abril de 2017)*, acuerdo que se establece en virtud de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y que resulta de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como para todas las empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad de Castilla y León (art. 2 del Acuerdo). Conforme con el citado Acuerdo, se encomienda al SERLA la gestión autónoma de los conflictos laborales en Castilla y León, para lo que acogerá las solicitudes de iniciación de procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje que se planteen, entre otros, en los supuestos de *“los conflictos derivados de discrepancias surgidas durante el período de consultas y, en su caso, tras el sometimiento de las mismas a la comisión del convenio, sin que se haya alcanzado acuerdo para la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, a la que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.* (art.8.c) del Acuerdo)

Cierto es que en el acta de la Comisión Paritaria del Convenio, celebrada el 19 de marzo de 2018, incorporada por la empresa al expediente, se recoge que *“La parte empresarial solicita que se traslade el desacuerdo al SERLA. La parte sindical no está conforme. Por tanto, tampoco se llega a un acuerdo sobre esta cuestión.”*; y que este planteamiento encuentra su razón de ser en el artículo 61 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Burgos, donde se viene a señalar, a propósito del conocimiento por la Comisión Mixta del Convenio de la pretensión empresarial de descuelgue salarial, que *“...se dará traslado a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días, estando legitimada la propia Comisión para que traslade sus desacuerdos, si los hubiere, al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SERLA), nombrándose al efecto un mediador-conciliador por la parte empresarial y otro por los trabajadores a su representación legal. En caso de que las partes no nombren sus respectivos mediadores-conciliadores, éstos serán designados por el propio SERLA.*

En caso de desacuerdo en el citado acto de conciliación-mediación, y solo previo acuerdo de la Comisión Mixta del Convenio, se podrá someter al sistema de arbitraje establecido en el Acuerdo de solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SERLA).

En caso de no producirse el citado arbitraje quedará abierta la vía administrativa jurisdiccional competente...”

Sin embargo esto no puede llevar a la conclusión mantenida por la empresa de que, ante la falta de acuerdo en el seno de la Comisión Mixta para acudir al SERLA, la empresa queda exenta de tal trámite y acudir directamente a la Comisión de Convenios Colectivos. La solución a la que hace referencia el meritado art. 61 del Convenio Colectivo sobre el sometimiento de la cuestión al SERLA solo afecta a la Comisión Paritaria - cuya legitimación viene reconocida en el art. 18.1.d) del III Acuerdo Interprofesional – y en modo alguno enerva la del empresario (art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y 18.1.a) del III Acuerdo Interprofesional; repetimos que *“... las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico...”* del art 82.3

Por todo ello, procede también la inadmisión de la solicitud formulada por **XXXXXXX**, al no haberse cumplimentado el requisito de haber acudido a los mecanismos de solución extrajudicial previstos en el *III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación*



**Junta de
Castilla y León**
Consejería de Empleo

**COMISIÓN CONVENIOS COLECTIVOS DE
CASTILLA Y LEÓN**

Colectiva en Castilla y León, con carácter previo a la solicitud formulada ante esta Comisión de Convenios Colectivos.

Por todo lo expuesto, esta Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, ha adoptado la siguiente

DECISION

PRIMERO.- Declarar la inadmisión de la solicitud planteada por la empresa **XXXXXXX**, sobre inaplicación de condiciones de trabajo del *Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos 2017-2019*, publicado en el BOPBUR de 21 de agosto de 201, con base en la argumentación expuesta en los Fundamentos recogidos en la presente Decisión.

SEGUNDO.- Notificar esta Decisión a las partes interesadas en la controversia.

TERCERO.- Advertir a los interesados que, conforme con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la presente Decisión podrá ser objeto de recurso conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de dicho texto normativo.

Valladolid, 24 de mayo de 2018

**EL SECRETARIO DE LA COMISIÓN DE
CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA Y LEÓN**