



REF: Expediente 03/2014 XXXXXX(Inaplicación de condiciones de trabajo del Convenio Colectivo para el sector de la Mediación de Seguros Privados)

FECHA: 9 de abril de 2014

ASUNTO: Decisión

DECISIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS ADOPTADA EN LA COMISIÓN PERMANENTE CELEBRADA EL DÍA 8 DE ABRIL DE 2014 EN RELACIÓN AL EXPEDIENTE 03/2014 DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE LA MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS INCOADO POR LA EMPRESA SUPRAINDICADA. COMO CONSECUENCIA DE SU SOLICITUD FORMULADA AL AMPARO DE LO DISPUESTO EN EL ART. 82.3 DEL ET y DEL REAL DECRETO 1362/2012 DE 27 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS EN CONEXIÓN CON LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA DEL REAL DECRETO-LEY 5/2013, DE 15 DE MARZO (B.O.E. DEL 16)

Con fecha **12 de marzo de 2014** tuvo entrada en la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** escrito de D. xxxxx , en nombre y representación de **XXXXXXX** para que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 82.3 del ET y 19 y siguientes del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se tenga por iniciado el procedimiento y se decida sobre la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas por el **Convenio Colectivo para el sector de la Mediación de Seguros Privados**, en los términos expuestos en su petición sobre la base de las causas económicas y de producción.

En función de lo expuesto y, conforme a lo establecido en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y 16 y siguientes del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se procede a actuar en el presente procedimiento con base a los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO: Como se ha expuesto, con fecha 12 de marzo de 2014 tuvo entrada en esta Comisión la solicitud formulada en nombre y representación de la empresa **XXXXXXX** para que se autorizase la inaplicación de las condiciones salariales previstas en el convenio colectivo de referencia. Concretamente se propone:

- La inaplicación de la subida salarial prevista por el artículo 42 del Convenio Colectivo aplicable para los años 2013, 2014 y 2015, así como en sus tablas



salariales, manteniendo para los trabajadores afectados el salario (retribución) que venían percibiendo a la fecha; y todo ello hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio aplicable a la empresa

SEGUNDO: Junto a la solicitud planteada, se adjunta la siguiente documentación:

- Memoria explicativa de las causas motivadoras del expediente.
- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores.
- Actas de reuniones del período de consultas así como de la mantenida en el seno de la Comisión Paritaria; todas ellas con resultado de SIN ACUERDO.
- Acta de conciliación ante el SIMA SIN AVENENCIA
- Cuentas anuales auditadas de la mercantil referidas a los ejercicios 2008-2012, así como la Cuenta de Pérdidas y Ganancias al primer y segundo trimestre de 2013, y el avance de la cuenta provisional de Pérdidas y Ganancias al tercer trimestre de 2013.
- Listado de trabajadores afectados.
- Identificación del Convenio colectivo que se pretende inaplicar

TERCERO: Con fecha 14 de marzo de 2014 y, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 19 y 20 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se requirió por parte de esta CCNCC a la empresa solicitante, para que completase su solicitud inicial con la documentación que se señala en el oficio de referencia, siendo presentada ante esta CCNCC por aquélla en fecha 18 de marzo de los presentes.

CUARTO: Con fecha 18 de marzo de 2014 y, de conformidad con lo dispuesto en el art. 19.3 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se remitió a la representación legal de los trabajadores de **XXXXXX** la comunicación de inicio del procedimiento relativo al expediente 04/2014 para que se efectuaran las alegaciones que considerase oportunas.

QUINTO: Con fecha 18 de marzo de 2014 se comunica por correo electrónico a los Vocales de la CCNCC la solicitud de inicio del procedimiento de inaplicación de las



condiciones de trabajo previstas por el Convenio Colectivo de la empresa de referencia. En la misma fecha se envió correo electrónico a los miembros de la Comisión Permanente de la CCNCC, para que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 19.4 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, se pronunciasen sobre la conveniencia de la remisión del presente procedimiento al Pleno de la CCNCC para que se pronunciara sobre aquél, o bien se procediera a la designación de un árbitro. En las 24 horas siguientes, se reciben contestaciones mediante correos electrónicos de las diferentes partes integrantes de la Comisión Permanente en la CCNCC, sin que se hubiese obtenido mayoría absoluta en las respuestas en orden a la actuación procedimental que se ha de seguir (UGT y CC.OO proponen la actuación del Pleno; CEOE y CEPYME, la designación de un árbitro; y la Administración, la actuación de la Comisión Permanente). Por la razón expuesta y, de acuerdo con lo previsto en el citado art 19.4 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se entiende que la discrepancia habrá de resolverse en el seno de la Comisión Permanente.

SEXTO: Con fecha 19 de marzo de 2014 se comunica por correo electrónico a los Vocales de la CCNCC, así como a los miembros de la Comisión Permanente, la decisión de resolver en el seno de la Comisión Permanente de la CCNCC la solicitud del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas por el **Convenio Colectivo para el sector de la Mediación de Seguros Privados** incoado como consecuencia de la solicitud presentada ante esta CCNCC por la empresa **XXXXXX**

SÉPTIMO: Con fecha 24 de marzo de 2014 tuvo entrada en esta Comisión, escrito de alegaciones efectuado por D^a xxxxx, en su condición de miembro de la Comisión *Ad hoc* y representante en la misma y en nombre de los otros miembros de dicha Comisión, dándose por reproducidas en este momento en aras al principio de economía procedimental.

OCTAVO: Con fecha 2 de abril de 2014 se comunica por correo electrónico a los Vocales de la CCNCC, así como a los miembros de la Comisión Permanente, la convocatoria para la reunión de la Comisión Permanente de la CCNCC el día 8 de abril de 2014, así como el informe realizado al efecto por los Servicios Técnicos de la CCNCC.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es competente para decidir sobre la solicitud que cualquiera de las partes pueda formularle sobre la inaplicación de 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, en todo caso, cuando no hubieran solucionado la discrepancia.

En el asunto que nos ocupa, tramitado con el número de Expediente 03/2014, ha quedado acreditado, tal y como consta en los antecedentes, que la empresa **XXXXXX** tramitó la solicitud de inaplicación de condiciones salariales establecidas en el **Convenio Colectivo para el sector de la Mediación de Seguros Privados** habiendo iniciado el preceptivo período de consultas con los representantes de los trabajadores que finalizó SIN ACUERDO; habiendo sometido con posterioridad la inaplicación a la Comisión Paritaria del Convenio, sin quedar nuevamente solucionadas las discrepancias planteadas; y por último, acudiendo a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, planteándose ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) la correspondiente mediación, finalizando el acto igualmente SIN AVENIENCIA.

Ha quedado acreditado, igualmente, que la inaplicación solicitada afecta a centros de trabajo de la empresa situados en más de una Comunidad Autónoma.

Todo ello justifica la competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de conformidad con lo dispuesto por el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, para adoptar la Decisión en el plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia ante la Comisión (en el caso que nos atañe, el día 18 de marzo de 2014, toda vez que es en esa fecha cuando se entiende el expediente completo al aportarse por la solicitante la documentación requerida).

SEGUNDO: En el seno de la Comisión Permanente de la CCNCC celebrada en fecha 8 de abril de 2014, se trató la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo formulada por la mercantil **XXXXXXXXXX** en los términos descritos, poniéndose de manifiesto las siguientes posturas durante la fase de deliberación:



1. por parte de la representación del sindicato **CC.OO** se manifestó lo siguiente:

- la consideración de inconstitucionalidad del procedimiento y la intervención de la Administración, a través de la CCNCC o de la designación de un árbitro, para decidir sobre la inaplicación de un convenio colectivo; y como consecuencia, la inconstitucionalidad del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.
- **propone la inadmisión de la solicitud** de la mercantil puesto que en el escrito planteado ante la CCNCC incurre en discriminación al excluir de la inaplicación a parte de la plantilla de la sociedad.

2. Por parte de la representación de **UGT**, además de coincidir con lo expuesto por la representación de CC.OO, se manifiesta:

- la inexistencia de la causa económica dado que el peso de los costes laborales no es determinante de la situación de la empresa.

3. Por parte de la representación de **CEOE y CEPYME** se manifiesta:

- Que del informe económico llevado a cabo por los Servicios Técnicos de la CCNCC se justifica la concurrencia de la causa.
-
- Que, conforme expone la empresa, la inaplicación sólo operaría para 37 trabajadores, dado que el resto tienen condiciones retributivas por encima de las previstas en convenio, por lo que los incrementos salariales del mismo pueden ser objeto de compensación y absorción con dichas mejoras, sin que les sea aplicable el descuelgue salarial propuesto

*Por todo ello, **propone la estimación de la solicitud en los mismos términos en los que ha sido planteada por la empresa.***

4. Por parte de la representación de la **Administración** se manifiesta:



- Respecto a la existencia de la causa económica que fundamenta la solicitud, se señala que el informe económico llevado a cabo por los Servicios Técnicos de la CCNCC justifica la concurrencia de la misma.
- Que los incrementos salariales anteriores a la fecha en que se adopte la Decisión se habrían de entender como derechos económicos adquiridos de los trabajadores por tratarse de mensualidades en las que efectivamente se ha prestado el servicio y, por tanto, ya devengados.
- Que existe una insuficiente justificación por la empresa a la hora de excluir de la medida de inaplicación planteada ante la CCNCC a más de la mitad de la plantilla, originándose un trato desigual entre los trabajadores de la mercantil.

Por todo ello propone **la desestimación de la solicitud de la mercantil**

TERCERO: Tras quedar reflejadas las posiciones que han quedado resumidas en el Fundamento anterior, se sometió a votación la propuesta de desestimación, siendo aprobada por 5 votos a favor y 2 en contra.

Aunque cada representación mantuvo todas sus consideraciones resumidas en el apartado anterior, el consenso mayoritario se extendió también a la fundamentación de la presente Decisión sobre la consideración de la **desestimación** de la pretensión formulada por **XXXXXXX** puesto que con la solicitud de inaplicación se pretende afectar a una parte de la plantilla y no a su totalidad, sin que haya quedado suficientemente acreditada la causa que justifique el trato desigual a trabajadores que se encuentran en una situación similar.

CUARTO: En este sentido, es preciso hacer hincapié en que el empleador está obligado en virtud de la relación laboral a dar un trato igualitario a los trabajadores y, en consecuencia, no puede arbitrariamente o sin la existencia de una causa justificada, dar un trato desigual a trabajadores que se encuentren en una situación similar, en razón, por ejemplo, de la naturaleza de los servicios prestados.



El principio de igualdad de trato, por tanto, prohíbe al empleador el trato desfavorable, arbitrario o sin causa justificada, de un trabajador o de un grupo de trabajadores frente a otros trabajadores que se encuentran en situación comparable. Este principio cobra vigencia práctica especialmente en aquellas ocasiones en que el empleador, a través de una actuación colectiva, es decir, una actuación referida no a un trabajador en particular, sino a un grupo de trabajadores en situación comparable, garantiza una determinada prestación o beneficio, imparte una orden de servicio o bien decide otorgar de manera general un aumento de remuneración (a través de una gratificación voluntaria, de una asignación de Navidad, etc.) sin estar jurídicamente obligado a ello (por ejemplo, en virtud de un contrato colectivo), o bien, como es el caso que nos ocupa, iniciar un procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo reconocidas por convenio colectivo.

En este procedimiento no se exige la identificación nominativa de cada uno de los afectados por la medida sino que corresponde al empresario seleccionar a los trabajadores afectados bajo criterios objetivos que no supongan ningún tipo de discriminación o resulten contrarios a derechos fundamentales o libertades públicas.

Según manifiesta la empresa, el criterio de designación de los trabajadores afectados en dicho procedimiento para los años 2013, 2014 y 2015, es el que la retribución de dicho colectivo afectado, está basada, de acuerdo con su categoría laboral, exclusivamente en las condiciones básicas de las tablas salariales de dichos Convenios. Por el contrario, las retribuciones de los trabajadores no afectados, incluyen condiciones pactadas superiores a las mínimas convencionales, por lo que teniendo en cuenta lo previsto por el Convenio (artº 4 Absorción y condiciones más beneficiosas y el artº 43 Descuelgue Salarial), entiende que a dicho colectivo no puede serles aplicable el descuelgue salarial por las siguientes razones:

a) Los incrementos salariales previstos por el Convenio pueden ser objeto de absorción o compensación por o con otro concepto retributivo o mejora que por disposición legal, reglamentaria, convencional, o pactada pudiera establecerse. Es decir, que aplicadas las tablas salariales establecidas por el Convenio, dicho colectivo no está evidenciando incremento alguno en su retribución.

b) Atendiendo al objeto causal del sistema de inaplicación, el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la Empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de la inaplicación pueda ser objeto de absorción por aplicación del mencionado artº 4 del Convenio. Solo después de agotada esta posibilidad podría iniciarse, en su caso, el trámite para la eventual aplicación de este procedimiento en la parte del incremento salarial no agotado por la absorción.



QUINTO: Es de resaltar en este orden de cosas la sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional nº 256/2004, de 22 de diciembre, en la que se perfilan los contornos propios del derecho fundamental de igualdad, al señalar que *“no toda desigualdad de trato supone una infracción del artículo 14 de la C.E sino, únicamente, “aquella que carece de una justificación objetiva y razonable”* Continua la citada sentencia señalando que *“para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que, con la misma, se persigue, sino que, además, resulta indispensable que las consecuencias jurídicas de tal diferenciación sea adecuadas y superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional”*. En idéntico sentido se pronuncia este Tribunal (sentencias de 27 de julio de 1984, 22 de julio de 1987 y 31 de mayo de 1993) al indicar que *“una infracción del artículo 14 de la Constitución la produce solo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación razonable por no tener su fundamento objetivo en un hecho o elemento diferencial relevante al respecto”*. Igualmente debiera tenerse en cuenta la doctrina del Tribunal Supremo sobre el derecho de igualdad (STS de 18 de septiembre de 2008. RJ 2008/6967; STS de 17 de julio de 2008. RJ/2008/6614; STS de 20 de febrero de 2008. RJ/2008/1461; STS de 27 de septiembre de 2007. RJ/2007/8608) que exige que *“debe producirse una misma consecuencia para supuestos iguales salvo que el trato diferenciado procure objetivos legítimos, proporcionados y razonables”*.

Es en este punto donde, a pesar de las aclaraciones que lleva a cabo la empresa, y que han quedado reflejadas en el Punto anterior, no queda suficientemente acreditado el criterio elegido por la mercantil para aplicar la medida solicitada respecto a los trabajadores afectados. Es decir, la empresa diferencia entre trabajadores con retribuciones exclusivamente fijadas en convenio y trabajadores que perciben una parte de retribución convencional más un complemento personal pactado que no se regula en el convenio, y que mejora las condiciones básicas salariales. Y mientras que todos los trabajadores perciben una retribución que, en todo o en parte, viene fijada en convenio, sólo ha planteado la medida de inaplicación respecto de los que perciben retribuciones salariales única y exclusivamente derivadas de convenio.

SEXTO: A la vista de lo reseñado en los párrafos anteriores, la empresa no realiza una actividad probatoria o argumentativa que justifique, de forma objetiva y razonable, el trato desigual a trabajadores que se encuentran en una situación similar.

Por todo lo expuesto, esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos adoptó por **mayoría**, la siguiente

DECISIÓN



Primero.- Declarar que procede la **desestimación** de la solicitud planteada por la mercantil **XXXXXXXXX** en base a la argumentación expuesta en los Fundamentos del cuerpo de la presente Decisión.

Segundo.- Notificar esta Decisión a las partes interesadas en esta controversia.

Tercero.- Advertir a los interesados que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, la presente Decisión podrá ser objeto de recurso conforme al procedimiento, y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del indicado texto legal.

Madrid, a 9 de abril de 2014

Secretario de la CCNCC.