



**DECISIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA REGIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, ADOPTADA EN LA REUNIÓN CELEBRADA EL DÍA 3 DE OCTUBRE DE 2018, EN RELACIÓN CON EL EXPEDIENTE Nº 7/2018, DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.**

---

El día 7 de septiembre de 2018, D. XXXXXXXXXXXX, en nombre y representación de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, presenta solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo de la propia XXXXXXXXX, para su centro de trabajo situado en XXXXXXXX, al amparo de lo dispuesto en el artículo 16 y siguientes del Decreto 1/2016, de 19/01/2016, por el que se regula la organización y funcionamiento de la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el citado Decreto 1/2016, de 19/01/2016, se procede a resolver la solicitud y actuar en el presente procedimiento con base a los siguientes

**ANTECEDENTES**

**Primero:** Las condiciones laborales cuya inaplicación se propone se concretan en los siguientes artículos del convenio colectivo:

Art. 15, apartados 1 y 2: Relativos a la jornada semanal de lunes a viernes, que pasa a ser de lunes a domingo, con la inclusión también de los días festivos.

Art. 15, apartado 3: Respecto a los períodos de descanso correspondientes a Semana Santa y Navidades, que se eliminan.

Art. 19, segundo párrafo: En cuanto a las vacaciones, el mes de agosto deja de ser mes obligatorio de vacaciones.

La “eliminación” de esos apartados de los artículos del Convenio la sustenta la XXXXXXXXXXXX en la concurrencia de causas organizativas y productivas, derivadas de la obligación de atender las nuevas necesidades impuestas por las condiciones de las subvenciones percibidas y por los contratos suscritos con la Administración, afectando a todos los trabajadores de la misma, en el centro de trabajo situado en XXXXXXXX.

**Segundo:** Junto a la solicitud planteada se adjuntan los siguientes documentos:

- a) Poder de representación del solicitante



- b) III Convenio colectivo de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
- c) Sentencia nº 79/2018 del Juzgado de lo Social, por la que se resuelve el conflicto colectivo relativo a la fijación por la XXXXXXXXX del calendario laboral para 2018, declarando la nulidad del mismo, al infringirse lo previsto en el Convenio colectivo de aplicación y Decreto por el que se acepta el desistimiento del recurso frente a dicha sentencia.
- d) Orden de 23/11/2016 de la Consejería de Bienestar Social, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones a entidades privadas de iniciativa social y Resolución de 4/10/2017, de la Dirección General de Mayores y Personas con Discapacidad, por la que se convocan para 2018, subvenciones a entidades privadas de iniciativa social.
- e) Propuesta de resolución y Resolución de concesión de subvención de apoyo residencial para 2018.
- f) Concesión de subvención en 2017 para el empleo de personas desempleadas en el marco del Plan Extraordinario por el Empleo en Castilla-La Mancha.
- g) Contrato celebrado en 2017 para el mantenimiento de jardines del Hospital de XXXXX, centro de salud nº 3 y centro de especialidades de XXXXX.
- h) Contrato celebrado en diciembre 2017 para el mantenimiento de jardines de diversos centros dependientes de la Consejería de Bienestar Social en XXXXXXX.
- i) Propuesta de resolución de 2017 para el programa de ocio inclusivo.
- j) Concesión de una subvención en 2017 para la promoción, formación y prevención como herramienta de salud.
- k) Carta a los padres de la Directora Técnica.
- l) Acta reunión celebrada el día 14/11/2017 de la Junta Directiva de XXXXXXX.
- m) Balance de situación y Cuenta de Pérdidas y Ganancias de 2017, junto con presupuesto 2018.
- n) Contrato del servicio de limpieza del Hospital General XXXXXXX, hasta 31 de mayo de 2017.
- o) Contrato celebrado en 2016 para el mantenimiento de jardines del Hospital de XXXXX, centro de salud nº 3 y centro de especialidades de XXXXXXX.
- p) Contrato celebrado en abril 2017 para el mantenimiento de jardines de diversos centros dependientes de la Consejería de Bienestar Social en XXXXX.
- q) Convenio para la gestión del Centro Ocupacional "XXXXXXXXXX" de XXXXX.
- r) Auditoría Cuentas ejercicio 2016.
- s) Subvención del Ayuntamiento de XXXXX en 2017 para la gestión del Centro Ocupacional "XXXXXXXXXX" de XXXXX.
- t) Subvención de la Diputación Provincial de XXXXX en 2016 para la gestión del Centro Ocupacional "XXXXXXXXXX" de XXXXX.
- u) Subvenciones concedidas en 2016, 2017 y 2018 por la Consejería de Bienestar Social.
- v) Actas de las reuniones celebradas entre la dirección de la empresa, el comité de empresa y la sección sindical de XXXXXXX.



- w) Acta de la reunión de las partes ante el Jurado Arbitral Laboral de la provincia de XXXXX.
- x) Trabajadores en alta en el mes de julio de 2018 y promedio de plantilla en ese mes por categorías profesionales.
- y) Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada a la Comisión
- z) Información sobre la composición del comité de empresa.

**Tercero:** El día 17 de septiembre de 2018, se remitió por correo electrónico, al comité de empresa, la comunicación de inicio del procedimiento, con copia de la solicitud, a fin de que efectuaran las alegaciones que considerasen oportunas.

En fecha 24/09/2018 tuvo entrada en la Comisión el escrito de alegaciones presentado por el Comité de Empresa, que se concreta en esencia en los mismos argumentos que ha venido manifestando durante el período de consultas y concluye con la petición de inadmisión de la solicitud, si bien pone de manifiesto primeramente un defecto sustancial, que de por sí acarrearía que la solicitud fuera rechazada de plano, pues en la misma se introduce un hecho novedoso como es la concreción del período de inaplicación, desde el 1/1/2019 hasta el 31/12/2021, cuando se ha negociado que las condiciones a inaplicar serían hasta la aprobación de un nuevo convenio colectivo, lo que a su juicio desnaturaliza todo el proceso negociador, ya que en dicción literal *“de descuelgue pasamos a modificación colectiva de condiciones de trabajo de carácter temporal”*.

El Comité de Empresa ha manifestado en todo momento que el proceso de inaplicación puesto en marcha por la XXXXX constituye un “fraude de ley”, porque se acude a este mecanismo cuando se lleva ya un tiempo en la negociación de un nuevo convenio colectivo de empresa, que es el marco apropiado para la negociación de las condiciones laborales cuya inaplicación se pretende, siendo en realidad la única pretensión de la XXXXXX con la solicitud planteada, dejar sin efecto su propio convenio en los aspectos más problemáticos de la negociación, para favorecer así la “adscripción” al Convenio colectivo de sector.

Considera además que la documentación aportada durante el proceso de descuelgue es insuficiente y no justifica las causas alegadas por la XXXXXX, debiendo en todo caso haberse aportado en la negociación del nuevo convenio.

**Cuarto:** El día 24/09/2018 se traslada por correo electrónico a los Vocales de la Comisión la solicitud presentada y en fecha 2 de octubre de 2018 se les comunica la convocatoria para la reunión de la misma el día 3 de octubre, al tiempo que se les traslada las alegaciones presentadas por el Comité de Empresa.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el artículo 16 del Decreto 1/2016, de 19/01/2016, la Comisión Consultiva Regional 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 no hubieran solucionado la discrepancia.

En el asunto que nos ocupa se han cumplido estas previsiones, pues queda acreditado que la XXXXXXXXXXXXXXXX abrió el oportuno período de consultas con el comité de empresa del centro de trabajo de XXXXX que da ocupación a los trabajadores afectados, y que éste finalizó sin acuerdo, no siendo obligatorio recabar la intervención de la Comisión Paritaria. Ha acudido después a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, planteándose ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha la correspondiente mediación, finalizando el acto igualmente sin avenencia.

**Segundo:** En la reunión de la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, celebrada el día 3 de octubre de 2018, antes de iniciar el debate, se ponen de manifiesto las consideraciones contempladas en el informe técnico emitido por el Servicio de Trabajo, que se resumen en la falta de idoneidad de la solicitud de inaplicación formulada con las medidas que propone la XXXXXX en base a los siguientes argumentos:

El proceso previsto en el art. 82.3 ET constituye un sistema integral de sucesivas fases orientado a la resolución de la discrepancia entre las partes. Su razón de ser se encuentra en la inaplicación de las condiciones de trabajo que el propio precepto determina, contempladas en un convenio colectivo concreto, sea de sector o de la propia empresa, facilitando la norma un mecanismo de flexibilidad interna, de **carácter temporal, provisional y transitorio**, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Por tanto, antes de examinar si concurren las causas alegadas, es necesario preguntarse si las pretensiones de la XXXXXXXX cumplen esas condiciones de provisionalidad que la medida solicitada requiere, es decir se debe decidir sobre la admisión o inadmisión de la solicitud formulada. Y ciertamente lo que persigue la XXXXXXXXXXXX dista mucho de cumplirlo, pues



en realidad lo que busca es implantar definitivamente una nueva dimensión organizativa ante las crecientes demandas de sus principales clientes, las Administraciones Públicas.

La pretensión de cambiar los sistemas y métodos de trabajo es algo legítimo, pero en este caso existen otros mecanismos más idóneos, como son la modificación del actual convenio colectivo o bien la negociación de las nuevas condiciones laborales en el marco negociador del nuevo convenio, proceso que cabe recordar lleva abierto desde 2016, en la medida en que se ven afectadas condiciones laborales previstas en el convenio de aplicación. Cabe incluso la posibilidad de acordar con la representación de los trabajadores la pérdida de vigencia del convenio colectivo, si lo que se quiere es aplicar el convenio de sector.

Una muestra de ello es que se han negociado las medidas pretendidas de cara al futuro, con la idea de permanencia indefinida, pues esa idea subyace cuando su implantación se pretende que sea hasta la aprobación de un nuevo convenio, sin que por otra parte sea relevante en esta ocasión que en la solicitud formulada se haya acotado el período de inaplicación hasta el día 31/12/2021, pues aunque esa circunstancia pueda constituir una vulneración del principio de buena fé que debe presidir toda negociación y de la necesaria coherencia entre los aspectos negociados y la solicitud de inaplicación, como apunta en sus alegaciones el comité de empresa, no es por sí sola decisiva para motivar la inadmisión, ya que no constituye un elemento novedoso o extraño en la negociación mantenida por las partes, si tenemos en cuenta que la solicitud de inaplicación por plazo de tres años es ya de por sí un plazo que excede la provisionalidad que debe caracterizar este tipo de medidas, siendo más propia esta duración del plazo de vigencia de un convenio, como así sucedió con la aprobación del propio convenio de la XXXXXXXXX, cuya vigencia inicial era de tres años y medio.

En definitiva, la solicitud de la XXXXXXXX consiste en una serie de medidas de carácter permanente que requieren una reorganización de los recursos humanos y de los sistemas de trabajo, que no es posible atender en el proceso de inaplicación solicitado.

**Tercero:** Tras un debate en el que los diferentes vocales de la Comisión explicaron su posición, se sometió a votación la **propuesta de inadmisión** de la solicitud de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, siendo aprobada por **UNANIMIDAD** sobre la consideración de haberse incumplido las condiciones dispuestas en el artículo 82.3 ET, para la inaplicación de las condiciones laborales del convenio colectivo que han solicitado ante esta Comisión, en el sentido expresado en el anterior fundamento de derecho.



Castilla-La Mancha

Por todo lo expuesto, la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos adoptó por unanimidad, la siguiente

### **DECISIÓN**

**Primero:** Declarar que procede la **INADMISIÓN** de la solicitud planteada por la **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**, 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.

LA SECRETARIA DE LA COMISIÓN