



REF. Expediente nº 03/2016 – Inaplicación de condiciones de trabajo de Convenio Colectivo.

EMPRESA: XXXXXXXXXX

ASUNTO: Decisión CCNCC.

FECHA: 2 de marzo de 2016.

DECISIÓN de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos adoptada en reunión de la Comisión Permanente celebrada el día 16 de febrero de 2016, en relación al expediente número 03/2016 de inaplicación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección (BOE de 24 de mayo de 2014), como consecuencia de la solicitud formulada al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE de 28 de septiembre).

Con fecha 21 de enero de 2016 tuvo entrada en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos escrito y documentación anexa presentados por D. XXXXXXXXXXXXXXXX, en nombre y representación legal de la empresa XXXXXXXXXXXXXXXX, S.A., conforme se acredita mediante copia de escritura de poder adjunta, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y 19 y siguientes del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre (BOE de 28 de septiembre), comunicándose solicitud de inaplicación de las condiciones salariales previstas en el Convenio colectivo general de trabajo de la Industria Textil y de la Confección (BOE de 24 de mayo de 2014), en los términos expuestos en su petición, y en base a la existencia de causas económicas.

En base a la solicitud planteada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 16 y siguientes del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, y teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO.- El 21 de enero de 2016 tuvo entrada en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, por vía electrónica, escrito de la empresa XXXXXXXXXXXXXXXX, S.A., solicitándose autorización para la inaplicación de las condiciones salariales previstas en el Convenio colectivo general de trabajo de la Industria Textil y de la Confección (BOE de 24 de mayo de 2014) correspondientes al año 2014, alegando la concurrencia de causas económicas. Dicha inaplicación afectaría a la totalidad de la plantilla: la empresa tiene dos centros de trabajo, uno de ellos en la



Comunidad de XXXXXXXXXX, con 19 trabajadores, y el otro en XXXXXXXXXX, provincia de Cáceres, con 38 trabajadores.

Junto con el citado escrito, se ha presentado la siguiente documentación (número de registro 41405):

- Identificación del convenio respecto del que se solicita la inaplicación de las condiciones salariales, señalando su fecha de publicación y su ámbito temporal.
- Composición de la representación de los trabajadores y relación de personas de la parte contraria. Dicha documentación únicamente hace referencia al centro de trabajo de la provincia de Cáceres.
- Comunicación dirigida al Comité de Empresa del centro de trabajo de xxxxxx, con fecha 7 de julio de 2014, en la que se informa, por parte de la Dirección de la Empresa, de la celebración de una asamblea para todos los trabajadores el mismo día de la comunicación.
- Comunicación dirigida al Comité de Empresa del centro de trabajo de xxxxxx, con fecha 7 de julio de 2014, en la que la Dirección de la empresa informa de *“la imposibilidad de aplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo en materia de cuantía salarial”* y del inicio del *“correspondiente periodo de consultas, estableciendo como primera reunión el día 11 de julio de 2014, a las 11:30”*.

Junto con la citada comunicación, se aporta el balance de situación y la cuenta de pérdidas y ganancias de la empresa correspondientes a los ejercicios 2012 y 2013. Dicha documentación no está firmada ni sellada por la empresa ni por su representante legal.

- Actas de las reuniones mantenidas durante el periodo de consultas en los días 11 de julio de 2014 y 16 de julio de 2014. El periodo de consultas finaliza SIN ACUERDO.
- Documentación económica justificativa de la causa alegada por la empresa: informes de auditoría de las cuentas anuales de los ejercicios 2011, 2012 y 2013; así como las cuentas anuales y balances de los citados ejercicios económicos.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores por centro de trabajo.
- Escrito firmado por XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX dirigido a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo antes referenciado, con fecha 3 de noviembre de 2014, a efectos de que se pronuncie sobre la inaplicación pretendida; así como el acta de la citada Comisión con fecha 17 de noviembre de 2015 en la que se indica que no se ha alcanzado acuerdo por unanimidad.
- Escritura de otorgamiento de poderes, con fecha 29 de diciembre de 2005.

SEGUNDO.- Con fecha 25 de enero de 2016, se efectúa por vía electrónica requerimiento por parte del Secretario de esta Comisión para que la empresa referenciada aporte la siguiente documentación en el plazo de 10 días a partir de la recepción del citado requerimiento:



1. *“Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada ante la CCNCC, junto con la documentación anexa a la misma, así como de la documentación presentada como consecuencia de este requerimiento (artículo 20.j) del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre).*

2. *Acreditación de haber sometido la discrepancia ante el órgano de mediación o arbitraje competente de conformidad con el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal de solución extrajudicial de conflictos, así como del resultado de dicha actuación, o, en su defecto, declaración de no ser aplicable el citado Acuerdo Interprofesional de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (artículo 20.e) del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre).*

3. *Documentación relativa a la elección de los representantes legales de los trabajadores de los dos centros de trabajo de los que dispone la empresa, así como información de la comisión negociadora en los términos establecidos en el artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (artículo 20.m) del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre).*

4. *Direcciones de correo electrónico a las que se puedan efectuar comunicaciones a los representantes legales de los trabajadores (artículo 20.b) del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre).*

5. *Relación pormenorizada de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones de trabajo que se quieren aplicar y el periodo durante el cual se pretenden establecer (artículo 20.i) del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre).”*

Dicho requerimiento se realiza de conformidad con lo establecido en los artículos 19.2 y 21.1 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre. A este respecto, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 15 de septiembre de 2015 (Rec. Casación 218/2014), establece que *“El art. 19.2 del RD 1362/2012 dispone que una vez recibida la solicitud en la Comisión, por el Secretario de la misma se comprobará que reúne los requisitos establecidos en este real decreto, dirigiéndose, en caso contrario, al solicitante a efectos de que complete su solicitud en el plazo de diez días.*

La solicitud debe ir acompañada de la documentación reseñada por el artículo 20 (...) ahora bien, que se aporten documentos ante el órgano administrativo de referencia no implica que deban tenerse por entregados a los representantes de los trabajadores cuando se entabla la negociación con ellos.

Algo similar sucede respecto del artículo 21.2 del RD previendo el supuesto de que la discrepancia deba resolverse mediante decisión adoptada en el propio seno de la Comisión, en cuyo caso se establece un plazo de diez días para que los servicios técnicos de la Comisión elaboren un informe; la norma añade que “durante ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria necesaria o las aclaraciones que se consideren necesarias”. Además de que el precepto reglamentario no podría alterar lo previsto en la Ley (sobre el carácter subsidiario de la decisión arbitral), la norma llama a la documentación “complementaria” pues la documentación principal para acreditar las causas alegadas se debe haber aportado al inicio de la negociación colectiva”.



TERCERO.- Con fecha 1 de febrero de 2016, la empresa remite por vía electrónica la siguiente documentación (número de registro 41716):

– Escrito de la Dirección de la Empresa por el que comunica al Comité de Empresa del centro de trabajo de xxxxxx que se ha procedido a someter la discrepancia sobre la inaplicación del Convenio Colectivo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, para lo cual se entrega copia de la solicitud. Respecto de la fecha del citado documento, únicamente se indica “Enero de 2016”. Tampoco se especifica la documentación entregada.

– Documento firmado por el Comité de Empresa del centro de trabajo de xxxxxx mediante el cual se informa de los representantes de los trabajadores que han causado baja. No consta la fecha de dicho documento.

– Documentación relativa a las elecciones de los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de la provincia de xxxxxx, celebradas en el mes de junio del año 2011; así como el acta de representantes elegidos en el centro de trabajo de la provincia de xxxxxx tras las elecciones celebradas en el mes de noviembre del año 2013.

– Acta con fecha 23 de junio de 2011 por la que se constituye el Comité de Empresa.

– Escrito dirigido a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo antes referenciado, con fecha 3 de noviembre de 2014; así como acta de la citada Comisión Paritaria con fecha 17 de septiembre de 2015 en la que se indica que no se ha alcanzado acuerdo por unanimidad.

Ambos documentos también fueron aportados el 21 de enero de 2016.

El mismo día 1 de febrero de 2016, la empresa remite nuevamente por vía electrónica la misma documentación enumerada en este apartado (número de registro 41717).

CUARTO.- Con fecha 4 de febrero de 2016, la empresa remite por vía electrónica la siguiente documentación (número de registro 41795):

– Escrito con fecha 4 de febrero de 2016, firmado por D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, donde se indican los miembros del Comité de Empresa y los correos electrónicos de dos de los miembros del citado Comité, así como una breve explicación de los términos y la duración de la inaplicación solicitada.

– Documentación relativa a las elecciones de los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de la provincia de xxxxxx, celebradas en el mes de junio del año 2011. Esta documentación ya se había aportado por la empresa el 1 de febrero de 2016.

– Escrituras de poder para pleitos, con fecha 30 de julio de 2014, a favor de D. XXXXXXXXXXXXXXX.

Con el aporte de esta documentación la empresa da por cumplido el requerimiento de subsanación efectuado por el Secretario de esta Comisión.



QUINTO.- El 11 de febrero de 2016 se comunicó a los vocales de la Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de los Convenios Colectivos la solicitud de inicio del procedimiento de las condiciones salariales previstas en el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección (B.O.E. de 24 de mayo de 2014), a efectos de que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.4 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se pronunciasen sobre el procedimiento a seguir para la solución de la solicitud planteada de entre los establecidos en el artículo 16.3 de la citada norma (adopción de la decisión en el seno de la propia Comisión, a través del Pleno o a través de la Comisión Permanente, o mediante la designación de un árbitro). En el plazo reglamentariamente establecido, se recibieron contestaciones de las diferentes partes integrantes en la Comisión Permanente, existiendo mayoría al respecto para que la discrepancia se resolviese en el seno de la Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de acuerdo con lo previsto en el citado artículo 19.4 (por la parte sindical se propuso que conociese el Pleno de la Comisión, en tanto que por la parte empresarial y por la Administración se propuso que se conociese el asunto en el seno de la Comisión Permanente).

SEXTO.- El 12 de febrero de 2016 se dio traslado a los vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de convocatoria de reunión de la Comisión Permanente para el día 16 de febrero de 2016, adjuntándose el informe realizado al efecto por los Servicios Técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es competente para decidir sobre las solicitudes de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, siempre y cuando las fases previas previstas en el mencionado precepto (celebración de período de consultas entre las partes implicadas, intervención de la Comisión Paritaria del convenio y, en su caso, interposición del conflicto ante el órgano de solución extrajudicial de conflictos competente) no fueran aplicables o no hubieran solucionado la discrepancia surgida.

SEGUNDO.- De la documentación obrante en el expediente, se estima necesario precisar lo siguiente:

1. El artículo 20.i) del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, establece que, junto con la solicitud de inaplicación, la empresa deberá aportar por vía electrónica, entre otra, la siguiente documentación:



“Relación pormenorizada de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones del trabajo que se quieren aplicar y el período durante el cual se pretenden establecer”.

En la solicitud inicial presentada por D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 21 de enero de 2016, respecto de las condiciones de la inaplicación y de la duración de las mismas, se manifiesta lo siguiente:

“Que con fecha de 7 de julio de 2014, se comunicó al Comité de Empresa de XXXXXXXXXXXX, S.A., la intención de la Empresa de proceder a la inaplicación en materia de cuantía salarial del Convenio colectivo general de trabajo de la Industria Textil y de la Confección, dada la situación económica negativa de la empresa, con la intención de continuar en las mismas condiciones salariales que hasta la fecha, en virtud de anterior descuelgue, y dada la publicación del Convenio en fecha de 24 de mayo de 2014.

(...) Pese a las medidas anteriores ya planteadas por la empresa, como han sido un ERE de extinción de gran parte de la plantilla, y un anterior descuelgue salarial de convenio, la situación económica de la empresa continua siendo negativa (...) En tal situación a la empresa se le hace imposible afrontar los costes salariales derivados del nuevo convenio”.

Tras el requerimiento de subsanación remitido por esta Comisión, en el apartado tercero del escrito firmado por D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX de 4 de febrero de 2016, se indica lo siguiente:

“TERCERO.- Que la condición del Convenio Colectivo cuya inaplicación se pretende por la empresa es la referente a la actualización salarial correspondiente al año 2014, como consecuencia de las causas económicas que se justifican con el resto de la documentación aportada, siendo el periodo de inaplicación el año 2014, de tal forma que los salarios a abonar por XXXXXXXXXXXX, S.A., durante el mismo sean los mismos que se habían satisfecho durante el año 2013”.

Respecto de las medidas anteriormente adoptadas y a las que hace referencia la empresa, según consta en la Memoria de las cuentas anuales del ejercicio 2013, la entidad presentó un Expediente de Regulación de Empleo temporal que afectó a 112 empleados desde el 10 de septiembre al 31 de octubre de 2012. Respecto del ejercicio 2013, se hace constar que la empresa tramitó un expediente de regulación de empleo por la extinción de 94 contratos laborales. Sin embargo, nada se especifica sobre la inaplicación de condiciones económicas a las que se hace referencia en el escrito de solicitud planteado ante esta Comisión el 21 de enero de 2016.

Llegados a este punto, ha de manifestarse lo siguiente:

a) En primer lugar, cabe indicar que se solicita la inaplicación de las condiciones salariales previstas en el Convenio colectivo general de trabajo de la Industria Textil y de la Confección publicado en el BOE de 24 de mayo de 2014, Convenio que, en el momento de presentarse la citada solicitud de inaplicación, no se encuentra en vigor al estar vigente el Convenio colectivo general de trabajo de la Industria Textil y de la Confección publicado en el BOE el 21 de agosto de 2015; el cual,



de conformidad con lo establecido en su artículo 4, entró en vigor en la fecha de su firma, es decir, el 30 de julio de 2015.

b) En segundo lugar, se comprueba que la solicitud de inaplicación se refiere a las condiciones salariales del año 2014. Por lo tanto, la empresa pretende la inaplicación de unas condiciones salariales que ya han sido devengadas por los trabajadores.

El artículo 9.3 de la Constitución garantiza la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales; irretroactividad que el artículo 2.3 del Código Civil recoge como regla general y que ha sido confirmada por reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo. Del mismo modo, hay abundante doctrina judicial contraria a reconocer efectos retroactivos al descuelgue salarial. Así, en las Sentencias de la Audiencia Nacional de 29 de mayo de 2013 (Rec. 130/2013) y de 25 de septiembre de 2013 (Rec. 313/2013), determina que el trabajador tiene derecho a la *“percepción puntual de la remuneración pactada o convenida”* y, por lo tanto, los trabajadores tienen el derecho a percibir el salario pactado para su trabajo *“en ese periodo”*, pues carece de base legal que *“la reducción salarial se retrotraiga contra el precio de trabajos ya realizados, porque dichas retribuciones estaban perfectamente consolidadas al momento de la retroacción, tratándose, por consiguiente, de manifestaciones de retroactividad máxima que no están amparadas por el art. 9.3 CE”*. Y ello incluso aunque concurren causas económicas, tal y como se pone de manifiesto en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de febrero de 2013 (Rec. 357/2012).

El fundamento de la imposibilidad de aplicar el descuelgue salarial con efecto retroactivo se encuentra en que las expectativas del descuelgue son de futuro, de modo que no pueden actuar sobre salarios que ya han sido devengados. Es decir, no se pueden anular derechos retributivos que los trabajadores ya han consolidado por corresponder a períodos ya trabajados, con independencia de que los hayan cobrado o no, pues se trata de derechos adquiridos que no pueden ser expropiados.

Es cierto que el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores no limita expresamente la posibilidad de dar eficacia retroactiva al pacto modificativo, *“pero la existencia de esa restricción legal está implícita en el texto de la norma que empieza estableciendo que el convenio colectivo obliga a todos los incluidos en su ámbito de aplicación “durante todo el tiempo de su vigencia”. De este mandato se infiere que el convenio colectivo es de forzosa aplicación mientras no se acuerde su parcial inaplicación, así como que esa inaplicación, el descuelgue o apartamiento de lo en él acordado sólo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda. El “descuelgue” o apartamiento del convenio colectivo es algo que, como su propio nombre indica, sólo produce efectos desde el momento en que se acuerda la inaplicación de la norma convencional, actúa hacia el futuro”* (sentencia 3475/2015 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 7 de julio. Rec. 206/2014).

c) En tercer lugar, en la solicitud de inaplicación únicamente se hace una referencia genérica a las condiciones que se pretenden inaplicar. Sin embargo, no sólo no se especifica en qué términos



se quiere realizar la inaplicación de las condiciones salariales, sino que no se determinan los salarios que los trabajadores han venido percibiendo durante el año 2013.

d) En cuarto lugar, resulta notorio y evidente que, dado el transcurso del tiempo entre que se inicia el proceso de negociación (mes de julio del año 2014) y el momento en que se presenta la solicitud ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (mes de enero del año 2016), las circunstancias que motivaron inicialmente la decisión empresarial de inaplicación han podido variar y ser sustancialmente diferentes de las actuales.

Este mismo criterio ha sido mantenido por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sentencia nº 552/2013) al señalar que *“lo importante no es a quién sea imputable el retraso (...) sino establecer si ese retraso impide entrar a resolver sobre la inaplicación solicitada valorando las causas alegadas y en este punto la sala comparte el criterio de la comisión consultiva nacional de convenios colectivos, pues la inaplicación no puede basarse en una situación existente nueve meses antes”*, para a continuación justificarlo en base a que *“todas las medidas colectivas de flexibilidad interna, incluida la inaplicación de convenios establecidas 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 la 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”*.

Así, se entiende que la presentación de la solicitud a la CCNCC año y medio después de que se iniciara el preceptivo periodo de consultas excede de los límite temporales razonables para acudir a este órgano; quedando, de esta forma, desvirtuado el objeto de la negociación del periodo de consultas inicial.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 4.2 del 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 (BOE de 30 de octubre), en relación con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario deberá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular,



“deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.”

La documentación justificativa de la causa económica alegada por la empresa, que se entregó a la representación legal de los trabajadores y ahora a esta Comisión Consultiva, es la siguiente:

- Informe de auditoría de las cuentas anuales de los ejercicios 2011, 2012 y 2013.
- Cuentas anuales y balances de los citados ejercicios económicos.

3. Como se ha indicado anteriormente, la inaplicación solicitada afectaría a la totalidad de la plantilla, ubicada en los centros de trabajo de xxxxxxx, provincia de xxxxxxx, y de la Comunidad de xxxxxxxxxxx.

El artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores remite expresamente al artículo 41.4 de la misma norma y cuyo literal es el siguiente:

“(…) 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, una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2. Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.



(...) *La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (...).*

De la documentación aportada por la empresa, se desprende que los miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo de la provincia de Cáceres son los siguientes: D. XXXXXXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXXXXXX, D^a XX, D^a XXXXXXXXXXXXXXXX y D. XXXXXXXXXXXXXXXX.

Sin embargo, tal y como consta en las actas de las reuniones mantenidas durante el periodo de consultas, la representación de los trabajadores en la reunión del 11 de julio de 2014 fue ejercida por D. XXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, D^a XX, D^o XXXXXXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXXXXXX, D. XXXXXXXXXXXXXXXX. En la segunda y última reunión celebrada el 16 de julio de 2014, los representantes de los trabajadores fueron D. XXXXXXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, D. XXXXXXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXXXXXX, D^a XXXXXXXXXXXXXXXX y D. XXXXXXXXXXXXXXXX.

Además de todo lo expuesto, no consta que la empresa comunicara a los trabajadores del centro de trabajo de la Comunidad de Madrid su intención de iniciar el procedimiento de descuelgue según existe el ya mencionado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como no haberse acreditado el procedimiento elegido por los trabajadores del citado centro de trabajo a la hora de ser representados durante el periodo de consultas. De esta forma, no queda acreditada de ninguna manera la participación de estos trabajadores, ni directamente ni representados, durante el desarrollo del periodo de consultas.

A este respecto, cabe destacar la ya citada Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2015 ya que, partiendo del carácter subsidiario y de último grado que posee la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, determina que si *“no existe una fase de negociación legítima previa no puede intervenir”*.

Así, no queda acreditado que la negociación previa haya cumplido con los parámetros que la Ley y jurisprudencia vienen exigiendo; de forma que, si no hay existido una auténtica negociación entre la empresa y los trabajadores, será imposible que entre en juego el mecanismo subsidiario (*“y si éste se activa de manera indebida, se estará desconociendo el carácter último que posee el arbitraje de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos”* –sentencia del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2015).



4. Conforme lo establecido en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y 20.e) del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, es obligación de la empresa acreditar haber sometido la discrepancia ante el órgano de mediación o arbitraje competente de conformidad con lo establecido con el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal de solución extrajudicial de conflictos, así como del resultado de dicha actuación, o, en su defecto, declaración de no ser aplicable el citado Acuerdo Interprofesional de conformidad con lo establecido en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el artículo 9 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección (BOE de 24 de mayo de 2014), relativo a la “*Comisión Paritaria*”, establece lo siguiente:

A. *“Funciones. Se constituye la Comisión paritaria del presente convenio para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y, específicamente, las siguientes:*

(...) c) Pronunciamiento en las discrepancias que le sean sometidas por cualquiera de las partes en relación a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, según lo previsto en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores cuando aquellas no hayan alcanzado acuerdo durante el periodo de consultas. (...)

B. *Composición y funcionamiento.*

(...) 6. En los pronunciamientos de la Comisión paritaria referidos en el punto c) del apartado 1 del presente artículo en los que no se alcance acuerdo, se establecerá explícitamente la facultad de las partes de poder recurrir a los procedimientos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), firmado en Madrid el 7 de febrero de 2012 o de aquellos de igual naturaleza que se hayan firmado a nivel de comunidad autónoma, en los términos y alcance regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.”

Según consta en la documentación inicialmente aportada, mediante escrito con fecha 3 de noviembre de 2014, la empresa acude a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección al no haberse alcanzado un acuerdo tras el periodo de consultas.

Mediante escrito con fecha 17 de septiembre del 2015, la citada Comisión Paritaria acuerda, por unanimidad, contestar lo siguiente:

“La C.P. no alcanza acuerdo por unanimidad, en consecuencia, la empresa solicitante puede ejercer las acciones e iniciativas que la ley prevé en este supuesto o todas aquéllas que considere asisten a su derecho”. Como se ha indicado al inicio del presente informe, el 21 de enero de 2016 tuvo entrada en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la solicitud de la inaplicación.

Tras el requerimiento de subsanación remitido por esta Comisión, en el apartado cuarto del escrito firmado por D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX con fecha 4 de febrero de 2016, se indica lo siguiente:



“CUARTO.- Que esta empresa tiene dos centros de trabajo en dos Comunidades Autónomas distintas, uno de ellos en xxxxxx y otro en xxxxxxxx (xxxxxxx), afectando la inaplicación a todos los trabajadores de la empresa, por lo que el procedimiento seguido ha sido el indicado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Tras finalizar sin acuerdo el periodo de consultas, se sometió la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Industria Textil y de la Confección, la cual no resolvió hasta más de un año después, sin indicar el procedimiento a seguir a continuación, por lo que se procedió a presentar este expediente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en cumplimiento de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores”.

Así, tras haber acudido a la correspondiente Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, la empresa de referencia, no sólo no ha acreditado haber sometido la discrepancia ante el órgano de mediación o arbitraje competente, sino que tampoco ha aportado declaración de no resultar aplicable el citado Acuerdo Interprofesional en los términos legalmente expuestos.

TERCERO.- En la reunión de la Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos celebrada el día 16 de febrero de 2016, se llevó a cabo un amplio debate por los vocales de la Comisión Permanente en el cual se pusieron de manifiesto las siguientes posturas:

a) Por parte de la representación sindical de CC.OO y UGT se consideró, resumidamente, lo siguiente:

– Cabría la inadmisión de la solicitud de inaplicación presentada en base a los incumplimientos formales existentes referidos a los trámites previos exigidos, que se concretaron en la ausencia de negociación con el centro de trabajo de xxxxx durante el periodo de consultas y en no haber acudido la empresa a los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas o, en su caso, no haber acreditado que no estaba sometido a los mismos.

b) Por parte de la representación de CEOE y CEPYME, se puso de relieve que no era posible hablar de inadmisión sino que sería más adecuada la desestimación de la solicitud en base a:

– Que la inaplicación pretendida versa sobre un convenio colectivo que ya ha sido sustituido por otro, lo cual imposibilita su inaplicación.

– Así como por la extemporaneidad de la solicitud, al tener en consideración el tiempo transcurrido desde la finalización del periodo de consultas en julio de 2014 y la solicitud ahora presentada.



c) Por parte de la representación de la Administración se señaló que deberían ser tenidos en consideración los siguientes defectos observados:

- Que la solicitud de inaplicación se encuentra referida a un Convenio colectivo derogado.
- No se ha acreditado por la empresa haber recurrido a los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas o, en su caso, que no estaba sometido a los mismos.

CUARTO.- Puestas de relieve las diferentes opiniones de los vocales de la Comisión Permanente de la CCNCC al respecto de la cuestión suscitada, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la ya citada reunión del 16 de febrero de 2016, acordó por unanimidad proceder a la inadmisión de la solicitud planteada por no haberse acreditado que el periodo de consultas se haya llevado a cabo con los trabajadores del centro de trabajo de la Comunidad de Madrid de conformidad con las exigencias de los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores; así como tampoco haberse acreditado por la empresa el haber recurrido a los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas o, en su caso, que no estaba sometido a los mismos; y todo ello sin entrar a valorar las restantes cuestiones planteadas y señaladas en los Fundamentos de Derecho de la presente Decisión.

Como consecuencia de cuanto antecede, esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en la reunión de su Comisión celebrada el día 16 de febrero de 2016, ha adoptado por unanimidad la siguiente

DECISIÓN

PRIMERO.- Declarar la INADMISIÓN de la solicitud de inaplicación de las condiciones salariales previstas en el Convenio colectivo general de trabajo de la Industrial Textil y de la Confección publicado en el BOE de 24 de mayo de 2014, presentada por la empresa XXXXXXXXXX, S.A., en base a: 1) no haberse acreditado que el periodo de consultas se haya llevado a cabo con los trabajadores del centro de trabajo de la Comunidad de xxxxxx de conformidad con las exigencias de los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores; y 2) no haberse acreditado por la empresa haber recurrido a los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas o, en su caso, que no estaba sometido a los mismos.



MINISTERIO
DE EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

COMISIÓN
CONSULTIVA
NACIONAL DE
CONVENIOS
COLECTIVOS

SEGUNDO.- Notificar esta Decisión a las partes interesadas.

TERCERO.- Advertir a los interesados que, de conformidad 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 del indicado texto legal.

En Madrid, a 2 de marzo de 2016.

El Secretario de la CCNCC.

CORREO
ELECTRÓNICO
CCNCC@MEYSS.ES

C/ ALBERTO AGUILERA, 15 dpdo.
28015 MADRID
TEL: 91/ 7580561 / 91/7580103
FAX: 91/5477310