



REF: Expediente 13/2013 XXXXXX (inaplicación del Convenio Colectivo de LA EMPRESA 2011-2015 del centro de trabajo de Gijón)

FECHA: 01 de Agosto de 2013

ASUNTO: Decisión

DECISIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS ADOPTADA EN LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE CELEBRADA EL DÍA 01 DE AGOSTO DE 2013 EN RELACIÓN AL EXPEDIENTE 13/2013 DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE XXXXXX DEL CENTRO DE TRABAJO DE GIJÓN, INCOADO COMO CONSECUENCIA DE LA SOLICITUD FORMULADA POR LA EMPRESA SUPRAINDICADA 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 25 de junio de 2013 tuvo entrada en esta Comisión escrito de solicitud y documentación anexa, presentada por D. xxxxxx, en nombre y representación de la empresa xxxxxxxx, conforme se acredita mediante la copia de escritura de poder adjunta, 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 de la empresa de referencia 2011-2015 del centro de trabajo de Gijón**, en los términos expuestos en su petición sobre la base de las causas económicas indicadas en la misma.

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 de 25 de junio de 2013 tuvo entrada en esta Comisión la solicitud formulada en nombre y representación de la empresa xxxxxx, para que se autorizase la inaplicación del convenio colectivo en materia de jornada, salarios y sistema de trabajo y rendimiento. Concretamente pretende:



1. AUMENTO DE JORNADA, desde 1.736 horas hasta 1.760 horas. Dentro de los límites de esta nueva jornada anual, la empresa podrá disponer de una bolsa de 24 horas por trabajador.

2. REDUCCIÓN SALARIAL del 12% de todos los conceptos salariales brutos anuales generados por todos los conceptos en relación a las tablas que se están aplicando actualmente en la empresa, de 2011, para la totalidad de los trabajadores. Mantenimiento de las tablas así reducidas mientras dure la inaplicación. Adicionalmente la compañía solicita la no actualización de tablas para el año 2013, ni el pago de los correspondientes atrasos.

3. MODIFICACIÓN SISTEMA DE TRABAJO Y RENDIMIENTO, consistente en la inaplicación de la duración mínima del ciclo de trabajo en el sistema 3T4-42, pasando a ser de 14 días, dotando con ello de mayor flexibilidad productiva a la compañía

La inaplicación se prolongaría hasta que resultase aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa.

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

- Poder de representación y escritura de constitución de la Sociedad.
- Memoria explicativa de las causas motivadoras del expediente.
- Actas de las reuniones mantenidas durante el período de consultas que finaliza SIN ACUERDO.
- Acta de la Comisión Paritaria SIN ACUERDO.
- Acreditación de haber sometido la discrepancia al procedimiento establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico a que se refiere el artículo 83.2 E.T. (SASEC).
- Número, sexo y clasificación profesional de los trabajadores afectados.
- Cuentas anuales debidamente auditadas de la compañía xxxxxx., así como de la sociedad dominante xxxxxx. y sociedades dependientes correspondientes a los ejercicios 2010 y 2011.
- Balances de situación y cuentas de pérdidas y ganancias auditadas de la sociedad xxxxxx y sociedades dependientes de los ejercicios 2010 y 2011, así



como los balances y cuentas provisionales firmadas por los representantes de la empresa.

- Informes técnicos sobre la evolución económica elaborados por xxxxxx (evolución económica en el segundo semestre de 2012 y comparativa con el primer semestre del mismo ejercicio; primer trimestre de 2013 y comparativa con el ejercicio 2012).
- Indicación del Convenio Colectivo que se pretende inaplicar, señalando su fecha de publicación.

TERCERO: Con fecha 01 de julio de 2013 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.

CUARTO: Con fecha 05 de julio se presentó por la solicitante, vía procedimiento electrónico, la documentación requerida por esta Comisión (en fecha 10 de julio aporta documentación adicional).

QUINTO: Con fecha 09 de julio de 2013 y, de conformidad con lo dispuesto en el art. 19.3 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se remitió al Comité de Empresa de xxxxxxxx, la comunicación de inicio del procedimiento relativo al expediente 13/2013 para que se efectuaran las alegaciones que considerase oportunas.

SEXTO: Con fecha 09 de julio de 2013 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 el centro de trabajo de Gijón. 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 de 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.

SÉPTIMO: Con fecha 10 de julio de 2013 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 de la empresa de referencia para el centro de trabajo de Gijón.

OCTAVO: Con fecha 15 de julio de 2013 tuvo entrada en esta Comisión, escrito de alegaciones efectuadas por el Comité de Empresa de **xxxxxxx**, dándose por reproducidas en este momento en aras al principio de economía procedimental.

NOVENO: Con fecha de 26 de julio de 2013 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 01 de Agosto de 2013, 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 13/2013, ha quedado acreditado, tal y como consta en los antecedentes, que la empresa **xxxxxxx**, tramitó la solicitud de inaplicación de condiciones salariales establecidas en el **Convenio Colectivo de la empresa** para el centro de trabajo de Gijón, 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 SASEC la correspondiente mediación que finalizó SIN AVENENCIA. Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo en el referido procedimiento, la empresa presentó por escrito en fecha 14 de marzo de 2013 ante la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo del Gobierno del Principado de Asturias su voluntad de inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de referencia sin que hubiera tenido respuesta alguna por parte de aquélla. Transcurridos tres meses desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo, y habiendo agotado todas las fases previas del procedimiento de inaplicación sin obtención de un acuerdo y sin que se haya constituido un órgano autonómico equivalente a la CCNCC en el Principado de Asturias, se presenta por la mercantil su pretensión ante la CCNCC en la fecha indicada en el Antecedente PRIMERO.

Igualmente, la competencia de la CCNCC para la resolución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo de aplicación viene atribuida por el Real Decreto 1362/2012 de 27 de septiembre, en relación con la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo (B.O.E. del 16)), que establece que *“si en un plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente real decreto- ley las Comunidades Autónomas no hubieran constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de las comunidades firmantes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan dichos órganos tripartitos equivalentes, en su caso, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma.”* Transcurrido dicho plazo y vista la ausencia de un organismo tripartito equivalente a esta CCNCC en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Asturias, la competencia para resolver las discrepancias antes señaladas se atribuye a esta Comisión Consultiva. Ello habida cuenta en virtud del artículo 19.1 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, que el procedimiento ante esta CCNCC se inicia con fecha 25.06.2013 mediante solicitud de x. presentada por vía electrónica en la sede del Ministerio de Empleo y Seguridad Social”

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 y demás disposiciones concordantes, para la adopción de la decisión en el plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia ante



la Comisión cuando la solicitud se considerase completa o, en caso contrario, desde la fecha en que se entendiera subsanada la solicitud inicial (en el caso que nos ocupa, el 5 de julio de 2013)

SEGUNDO: En reunión de la Comisión Permanente de la CCNCC celebrada en fecha 1 de agosto de 2013, se trató la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo formulada por la mercantil **xxxxxx**. en los términos descritos, poniéndose de manifiesto las siguientes posturas durante la fase de deliberación:

1. Por parte de la representación de los sindicatos **UGT y CC.OO** se manifestó:
 - a. 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.
 - b. Incompetencia de la CCNCC para pronunciarse sobre la inaplicación del convenio de la empresa xxxxxx del centro de trabajo de Gijón. Se considera que el procedimiento de inaplicación de convenio colectivo no se inicia con la solicitud ante la CCNCC sino con la apertura del período de consultas con la representación legal de los trabajadores. Como ésta tuvo lugar en fecha 05.02.2013, y en base al principio de seguridad jurídica del art. 9.3 de la CE, la competencia de la CCNCC sólo se extendería a los convenios colectivos de ámbito superior a una Comunidad Autónoma.
 - c. Inadmisión de la solicitud de inaplicación en tanto en cuanto no se ha agotado en plazo y forma el período de consultas y la vía previa establecida preceptivamente en el artículo 82.3 E.T. La representación sindical entiende que desde que se celebró sin avenencia el acto de mediación ante el SASEC y la presentación de la solicitud de inaplicación a la CCNCC han transcurrido más de tres meses desde que el procedimiento quedó interrumpido. Asimismo, se indica que el proceso negociador se desarrolló con una situación económica distinta a la vigente en todo lo referente a la evolución de la situación económica del primer trimestre de 2013.
 - d. Mala fe durante la negociación en el período de consultas, puesto que el convenio colectivo objeto de inaplicación fue firmado en febrero de 2012, con una vigencia temporal de cinco años, y dos



meses después de la firma la empresa comunica que las condiciones laborales reguladas en el convenio tienen que ser modificadas.

- e. La inexistencia de la causa, toda vez que el importe de la cifra de negocios de la empresa aumentó un 19% en 2010, el 8% en 2011 y el 9,2% en 2012. A mayor abundamiento, se señala que los gastos de personal muestran una evolución muy positiva, lo que implica que no son la causa del deterioro de la rentabilidad de la mercantil.
- f. La inadecuación de la medida, puesto que la representación legal de los trabajadores entiende que la medida de inaplicación propuesta para el centro de trabajo de Gijón exige un mayor sacrificio a los trabajadores en comparación con las propuestas y/o acuerdos formalizados con otros centros de trabajo de la misma empresa. En cuanto al aumento de jornada y la modificación del sistema de trabajo y rendimiento, se señala que ambas modificaciones no se plantearon en las negociaciones previas al inicio del procedimiento ante la CCNCC, “al menos con la rigidez que se apunta en la comunicación final a la Comisión.” Por último, se hace hincapié en que la empresa no ha procedido a actualizar las tablas salariales desde 2011, por lo que la medida de inaplicación debería operar sobre las tablas convenientemente actualizadas correspondientes al momento de la Decisión.
- g. Por lo que respecta a la duración de la inaplicación, dada la vigencia pactada del convenio colectivo (5 años) y su reciente aprobación (febrero de 2012), así como la evolución económica de la empresa en 2013, sólo debería aplicarse desde la Decisión de la CCNCC hasta el 31 de diciembre del año en curso.

*En base a lo anteriormente expuesto, **propone la desestimación** de la pretensión de **xxxxxxx**.*

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

- Que se ha entregado la documentación exigida legalmente y toda aquella que ha sido solicitada en el período de consultas.



- Que ante el Director General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo del Gobierno del Principado de Asturias, tanto la representación de la empresa como de la parte social, llegaron a un principio de acuerdo que finalmente no fue ratificado por la Asamblea de Trabajadores, en el que se recogía la reducción del 8,4% para rentas superiores a los 50.000 € anuales; y del 6,4% para los de rentas inferiores a los 50.000 € anuales

- Como del informe económico llevado a cabo por los Servicios Técnicos de la CCNCC se justifica la concurrencia de la causa, se debe estimar la medida de inaplicación solicitada por la mercantil en los términos que se detallan a continuación:

Propone la reducción salarial a la que se llegó en el preacuerdo referido del 6,4% para rentas por debajo de 50.000 euros brutos anuales al año y al 8,4 % para rentas iguales o superiores a 50.000 € brutos anuales; así como la estimación del resto de conceptos en los términos planteados por la empresa en su solicitud inicial

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

- De los datos obrantes en el expediente y del informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC se deduce claramente y, sin ningún género de dudas, la existencia y concurrencia de la causa económica alegada por la mercantil.

- La CCNCC es competente para conocer de la solicitud planteada puesto que la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo (B.O.E. del 16) se limita a señalar la posibilidad de acudir ante esta Comisión si no se hubiera constituido un órgano autonómico equivalente y no se hubiera llegado a un Acuerdo entre las partes. Esta opción no implica, por tanto, la vulneración de los principios de seguridad jurídica e irretroactividad consagrados en nuestra legislación.

- En cuanto a la reducción salarial solicitada, se propone la reducción del 6% para rentas inferiores a 50.000 euros brutos anuales y del 8% para rentas iguales o superiores a 50.000 euros brutos anuales. Acuerdo similar al logrado en el centro de trabajo de Cerdanyola. Esta reducción debería llevarse a cabo conforme a las tablas salariales convenientemente actualizadas.



- Respecto de la medida de inaplicación de la jornada solicitada por la empresa, se estimaría la misma, debiendo incrementarse la jornada en cómputo anual a 1760 horas en lugar de las 1.736 actuales. Adicionalmente, se podrá establecer una bolsa de 24 horas, computándose de forma prorrateada para el año de inicio de la inaplicación del convenio en función de la fecha de inicio de la aplicación de la medida.
- No obstante y, respecto a la adecuación de la modificación del sistema de trabajo y rendimiento, se propone su exclusión, en primer lugar, porque no fue objeto de debate durante el período de consultas ni en posteriores instancias. Y en segundo lugar, porque la empresa no ha concretado durante las negociaciones con la representación legal de los trabajadores ni ante la CCNCC en qué consiste tal modificación, ni ha cuantificado el ahorro que implica.
- Por último, y en relación al período de aplicación, los efectos de la Decisión deberían limitarse a un año desde la fecha en que se adopte aquélla.

Por todo ello, propone la inaplicación de las condiciones salariales solicitada por la empresa en porcentaje similar al acordado en el centro de trabajo de Cerdanyola (6% para rentas inferiores a 50.000 euros brutos anuales y del 8% para rentas iguales o superiores a 50.000 euros brutos anuales) conforme a las tablas salariales actualizadas. Asimismo, propone la inaplicación de la jornada pactada (lo que supone el incremento de la jornada en cómputo anual a 1760 horas en lugar de las 1.736 actuales. Adicionalmente, se podrá establecer una bolsa de 24 horas, computándose de forma prorrateada para el año de inicio de la inaplicación del convenio en función de la fecha de inicio de la aplicación de la medida). Y por último, la desestimación de la modificación del sistema de trabajo y rendimiento. El período de inaplicación será de un año a computar desde la fecha de la Decisión de la CCNCC

TERCERO: Tras un amplio debate en el que los diferentes vocales de la Comisión hicieron uso de la palabra para explicar, ampliar, e insistir en las posiciones que han quedado reflejadas y resumidas en el Fundamento anterior, se pusieron a votación las diferentes propuestas. La formulada por los sindicatos UGT y CC.OO. fue desestimada por 4 votos en contra y 2 a favor. La propuesta de la Administración fue estimada por 4 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 concurrencia de las causas económicas alegadas en su día como base de la solicitud de **xxxxxx** así como sobre la adecuación de la Decisión finalmente adoptada en relación con la causa y con los efectos de los trabajadores afectados. Igualmente, se extendió el consenso a la proyección temporal de la aplicación.

CUARTO: La aceptación de la propuesta formulada por la Administración, descansó en el consenso mayoritario que estimó que esta CCNCC era competente para conocer de la tramitación del procedimiento de inaplicación planteado por **xxxxxx** sin que ello supusiera una vulneración de los principios de seguridad jurídica e irretroactividad consagrados en la legislación. Y todo ello porque la competencia de la CCNCC para la resolución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo de aplicación viene atribuida en el Real Decreto 1362/2012 de 27 de septiembre, en relación con la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo (B.O.E. del 16)), que establece que *“si en un plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente real decreto- ley las Comunidades Autónomas no hubieran constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de las comunidades firmantes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan dichos órganos tripartitos equivalentes, en su caso, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma.”* Transcurrido dicho plazo y vista la ausencia de un organismo tripartito equivalente a esta CCNCC en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Asturias, la competencia para resolver las discrepancias antes señaladas se atribuye a esta Comisión Consultiva. Ello habida cuenta que en virtud del artículo 19.1 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, el procedimiento ante esta CCNCC se inicia con fecha 25.06.2013 mediante solicitud de **xxxxxx**, presentada por vía electrónica en la sede del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Del mismo modo se consideró que la tramitación del procedimiento sustanciado ante esta CCNCC se había ajustado a los requisitos establecidos en el Real Decreto 1362/12, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Y en particular, con lo dispuesto en los arts. 19 y 20 del



Real Decreto. En efecto, el Secretario de la CCNCC, en uso de sus competencias reglamentarias constató que la solicitud y documentación aportada no cumplía con los requisitos establecidos en el art. 20 del Real Decreto, por lo que de conformidad con el art. 19.2 del citado reglamento se requirió por parte de esta CCNCC a las empresas solicitantes, para que completasen su solicitud inicial con la documentación que se señala en el oficio de referencia; documentación que fue aportada por la representación de la mercantil con fechas 05 y 10 de julio de 2013 en esta CCNCC.

Igual consenso mayoritario se alcanzó sobre el cumplimiento del deber de negociar por las partes legitimadas durante el proceso en que trae causa la solicitud. En este sentido, de la documentación obrante en el expediente se deduce claramente y sin ningún género de dudas, la celebración de varias reuniones durante el período de consultas, de las que se levantó su correspondiente Acta firmada por todos los asistentes.

En este sentido, el preceptivo período de consultas para la inaplicación solicitada a la CCNCC se inició en fecha 05.02.2013 y finalizó en fecha 19.02.2012 SIN ACUERDO, habiéndose mantenido diversas reuniones entre la representación empresarial y el Comité de Empresa de **xxxxxxx**

Del contenido de las actas levantadas durante las reuniones mantenidas (05.02.2013, 14.02.2013 y 19.02.2013) se comprueba lo siguiente:

1º.- En la primera reunión la empresa procedió a explicar al Comité de Empresa la situación económica de la compañía, proponiendo garantizar el salario sin reducción de cara a eventuales despidos y, en caso de extinciones, la devolución de las cantidades reducidas o el abono de las cantidades necesarias para que los trabajadores mayores de 55 años puedan mantener las bases de cotización. Ambas partes discuten sobre el origen de la situación económica negativa.

La parte social hace constar que gran parte de su salario ya está vinculado a la productividad, por lo que si hay problemas en términos de productividad, los trabajadores ven mermado su salario. La empresa aduce que el problema consiste en la necesidad de reducir los costes y los márgenes negativos. Por último, la representación legal de los trabajadores hace hincapié en que el mayor problema de **xxxxxxx** son los gastos financieros.

2º.- Durante la segunda reunión, la parte social manifiesta que aún estando conforme con el fin de reducir costes para mantener el volumen de empleo, se deberían buscar otras fórmulas distintas. No obstante lo anterior, no formula propuestas concretas que supongan alternativas a la planteada por la empresa. El Comité de Empresa entiende que la reducción de costes no debe pasar por la reducción salarial y el incremento de jornada propuesto por la empresa y la empresa, a su vez, entiende que esta vía es imprescindible para la disminución del coste unitario del producto. La empresa realiza



distintas propuestas para minimizar el impacto de la inaplicación sobre los trabajadores que se recogen en el apartado décimo del acta de fecha de 14.02.2013

3º.- En la última reunión se da por finalizado el período de consultas sin avenencia.

Posteriormente, en fecha 20.02.2013, se sometió la medida de inaplicación solicitada a consideración de la Comisión Paritaria del Convenio con resultado SIN ACUERDO, según Acta de fecha 26.02.2013, incorporándose la misma al expediente. El mismo resultado (SIN AVENENCIA) se produjo, con fecha 05.03.2013, ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

De la lectura de las Actas del período de consultas se constata la voluntad de negociar de buena fe por parte de la representación empresarial, en tanto **XXXXXX** no mantuvo una posición rígida e inamovible durante la negociación, ya que propuso una reducción del porcentaje de inaplicación inicialmente planteado al 10% (Acta de 14 de febrero de 2013). A este respecto, el deber de buena fe no implica que las partes deban aceptar todas las propuestas o contrapropuestas formuladas durante el transcurso de las negociaciones, como tampoco obliga a que las negociaciones lleguen a buen término, lo que sería obviamente lo más deseado.

En este sentido, conviene traer a colación la Sentencia 112/2012, de 15 de octubre, de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) que, en su Fundamento de Derecho Noveno, expone: "esta Sala ha defendido ya en otras ocasiones que no cabe entender existente una verdadera negociación si no se aprecia el juego de propuestas y contrapropuestas, puesto que negociar implica estar dispuesto a ceder y que no puede alegar inamovilidad del contrario quien no ofrezca alternativas razonables y viables (...) que la negociación sea efectiva, garantizándose como tal aquella en la que las partes cruzan propuestas y contrapropuestas, con las consiguientes tomas de posición de unas y otras, independientemente de que las negociaciones alcancen un buen fin, como hemos mantenido en SAN 25-11-2009 (AS 2009,2495)." En similares términos, se pronuncia la Sentencia del TSJ Cataluña, en sentencia núm. 15/2012, de 13-6-2012 (AS 2012,1887), cuando precisa que el deber de negociar de buena fe en el período de consultas implica un esfuerzo sincero de aproximación de posiciones y, desde luego, no se cumple manteniendo una única oferta definitiva e irrevocable.

A mayor abundamiento, clara muestra de esa actitud dialogante en busca de un acuerdo con la representación social, la encontramos en las diferentes reuniones que tuvieron lugar con posterioridad al período de consultas. Así en fecha 17 de junio de 2013, y ante el Director General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo del Gobierno del Principado de Asturias, tanto la representación de la empresa como de la parte social, llegaron a un principio de acuerdo que finalmente no fue ratificado por la Asamblea de Trabajadores (hecho éste que consta en las



alegaciones efectuadas por el Comité de Empresa de **xxxxxx** que con fecha 15 de julio de 2013 tuvo entrada en esta Comisión).

En otro orden de cosas y, dentro del marco del cumplimiento del deber de negociación de buena fe, se comprueba que la representación empresarial facilitó durante el período de consultas la información que se recoge en las diferentes Actas firmadas por la representación empresarial y por el Comité de Empresa de **xxxxxx** (que se especifica en el punto 1º de este Fundamento Cuarto).

Por todo expuesto, de la lectura de las Actas incorporadas al expediente, se considera acreditado que las partes negociadoras han realizado propuestas y contrapropuestas que implican el cumplimiento del deber de negociar de buena fe durante el período de consultas y que, asimismo, se ha suministrado información a la representación legal de los trabajadores en los términos especificados en el cuerpo de la presente Decisión.

Respecto a la alegación planteada por no haberse agotado en plazo y forma el período de consultas y la vía previa preceptiva establecida en el art.82.3 del ET, se han de realizar las siguientes consideraciones:

1ª.- La regulación legal y reglamentaria del procedimiento de inaplicación ante la CCNCC no prevé un plazo concreto para la presentación de la solicitud una vez finalizados los trámites previos establecidos en el artículo 20 c), d), y f) del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, y, en particular, el correspondiente a la sumisión de la controversia a la Comisión Paritaria del convenio y, en caso de ser aplicable el ASEC, al órgano de solución extrajudicial de conflictos competente.

2º.- En este sentido, se entiende que el plazo para la presentación de la solicitud ante la CCNCC ha de ser razonable. Dado que la medida de inaplicación analizada se fundamenta, en el presente supuesto, en causas económicas se entiende que no sería razonable la presentación de solicitud a esta CCNCC habiendo transcurrido 6 meses desde el inicio del período de consultas, ya que ello podría implicar –aunque no necesariamente- un cambio sustancial de la situación económica de la empresa; máxime cuando la situación alegada por la empresa de pérdidas actuales se aprecia teniendo en cuenta el ejercicio completo anterior (2012) y los datos provisionales de 2013 se verifican al objeto de identificar la tendencia negativa o positiva de la empresa con respecto al año precedente, lo que sirve a la postre para determinar la adecuación de la medida.

3º.- El Fundamento Jurídico Séptimo de la Sentencia de la Audiencia Nacional 15/2013, de 28 de enero, dispone que uno de los cometidos de la CCNCC es el de “constatar si concurrían las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y



proporcionalidad exigidas entre las causas y la medida tomada...” En el caso de autos, la Audiencia Nacional entiende que no procede la inaplicación del convenio solicitada a la CCNCC debido a que “no se han producido alteraciones –en cuando a la causa económica- que justifiquen un sacrificio para los trabajadores.”

Volviendo sobre la inaplicación solicitada y, no habiéndose constatado, tal y como se indica en el punto anterior, que la situación económica de la empresa peticionaria haya variado sustancialmente por transcurso del plazo de 5 meses desde el inicio del período de consultas, se entiende que procede entrar a valorar el fondo del asunto, es decir, si concurre causa para la inaplicación y si la medida solicitada es adecuada.

4º.- En cuanto a la documentación analizada correspondiente al ejercicio 2013, se observa una ligera tendencia a la mejoría en términos de facturación (IVA) que se tiene en cuenta, precisamente, para ponderar la adecuación de la medida a la causa alegada habida cuenta del sacrificio que la inaplicación supone para los trabajadores. La CCNCC solicita la documentación contable provisional en virtud del artículo 20 h) del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, que se remite a la documentación exigida para la tramitación de despidos colectivos en el artículo 4.2 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Esta documentación se valora con suma cautela a la vista de su provisionalidad.

5º.- Podría entenderse que el legislador a la hora de apreciar la concurrencia de causa económica en el procedimiento de inaplicación ha señalado que, como mínimo, debería producirse una disminución persistente del nivel de ingresos durante dos trimestres consecutivos. Luego, sólo podrá apreciarse la concurrencia de causa económica cuando, al menos, hayan transcurrido dos trimestres consecutivos de disminución de ingresos. De ahí que se entienda razonable, el período de 5 meses transcurrido entre el inicio del período de consultas y la presentación de la solicitud a la CCNCC.

6º.- En relación con la documentación económica del ejercicio 2013 y, dado que la actuación de la CCNCC es siempre posterior a la celebración del período de consultas con la representación legal de los trabajadores –y no simultáneo como ocurre en los expedientes de regulación de empleo- es obvio que los datos provisionales más recientes no han podido ser objeto de las negociaciones en el período de consultas inicial, si bien son conocidos por la parte social una vez son aportados a esta CCNCC, tal y como se desprende de los datos obrantes en el expediente.

SÉPTIMO: Continuando en el análisis de la existencia de la causa legal económica prevista en el art. 82.3 del ET en relación con el art. 51 de idéntico texto legal en la que se fundamenta la solicitud empresarial y que se discute en varios puntos del



escrito de alegaciones presentado por el Comité de Empresa, la postura mayoritaria de esta Comisión hizo suyo el informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC obrante en el expediente en el que consta que en 2011 la sociedad entra en pérdidas (-2,5 millones de euros), situación que se mantiene en 2012 (-2,1 millones de euros) y en el primer trimestre de 2013 (-1,5 millones de euros). Respecto a los resultados del grupo de empresas xxxxxx según los datos auditados de 2011 la compañía registró un beneficio de 66,3 millones de euros y, según los datos sin auditar de 2012, la empresa registró unas pérdidas de -40,3 millones de euros. Asimismo es necesario señalar que el importe neto de su cifra de negocios aumentó el 19% en 2010, el 8% en 2011 y el 9,2% en 2012. No obstante, en los primeros tres meses del ejercicio 2013 la cifra de negocios se reduce respecto a las ventas anuales del año anterior un -73,5%.

OCTAVO: Acreditada la causa, la CCNCC, de conformidad con lo dispuesto en el art. 22.3 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, entendió por mayoría que, en atención a las consideraciones de la adecuación de la solicitud de la empresa en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados, procedía la inaplicación de las condiciones de trabajo.

Respecto a la adecuación de la inaplicación, se llega al consenso mayoritario de estimar parcialmente adecuada la solicitud formulada por la empresa a la vista de situación económica negativa de la empresa por la existencia de pérdidas actuales y previstas y, de manera especial, por la necesidad de reducción de costes que permita reequilibrar la negativa situación económica con la finalidad de mantenimiento del empleo.

Respecto del resto de conceptos que se contemplaban en la solicitud empresarial, se llega asimismo al consenso mayoritario de **incrementar la jornada** en cómputo anual a 1760 horas. Y respecto a la adecuación de la **modificación del sistema de trabajo y rendimiento**, se propone su exclusión, tanto porque no fue objeto de debate durante el período de consultas ni en posteriores instancias, como por el hecho que la empresa no hubiese concretado durante las negociaciones con la representación legal de los trabajadores ni ante la CCNCC en qué consiste tal modificación, ni cuantificase el ahorro que implicaba.

De otro lado, se estimó que la vigencia de la inaplicación debía estar delimitada al plazo de UN AÑO desde la fecha de la presente Decisión, En este sentido, se consideró la imposibilidad de que la Decisión pudiera tener efectos retroactivos por la aplicación del principio de irretroactividad establecido en el artículo 2.3 del Código Civil: "las leyes no tendrán efecto retroactivo si no dispusieren lo contrario"; irretroactividad que igualmente proclama el art. 9.3 de la Constitución Española en relación con las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de



derechos individuales. Este principio de la irretroactividad se asienta en «los deseos de certeza y seguridad jurídica y el respeto de los derechos adquiridos y a las situaciones jurídicas beneficiosas» (Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de mayo de 1984). Asimismo, las Sentencias del Tribunal Constitucional de 3 de Febrero de 1981 y 7 de Mayo de 1981 apoyan la existencia de una retroactividad *a sensu contrario* de las normas favorables; la de 11 de Noviembre de 1981 niega la existencia en el caso contemplado de una retroacción de norma desfavorable; y la de 6 de Julio de 1982 niega la posibilidad de aplicar la retroactividad “en grado máximo” ya que ello “iría contra la misma seguridad jurídica que su artículo 9.3 garantiza”. Por último, niegan la retroactividad de aquellas disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos las Sentencias de 13 de Octubre de 1981, 10 de Enero de 1982 y 5 de Marzo de 1982.

Por todo lo expuesto, esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos adoptó por mayoría, con la oposición de las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. representadas en esta Comisión, la siguiente



DECISIÓN

Primero.- Declarar que procede la inaplicación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio Colectivo de xxxxxx para el centro de Gijón que ha dado lugar a la presente controversia en los términos siguientes:

1. Reducción del 8% de los conceptos retributivos salariales contenidos en del Convenio Colectivo de aplicación para aquellos trabajadores que tengan unas rentas brutas anuales superiores o iguales a 50.000€, y la reducción del 6% para aquellos trabajadores con rentas inferiores a los 50.000€ brutos anuales. Dichas reducciones deberán llevarse a cabo habiendo sido actualizadas las Tablas Salariales.
2. Estimar la solicitud de ampliar la jornada efectiva anual a 1.760 horas, estableciendo adicionalmente una bolsa de 24 horas, computándose de forma prorrateada para el año de inicio de la inaplicación del Convenio en función de la fecha de inicio de la aplicación de la medida.
3. Desestimar la propuesta de modificación del Sistema de Trabajo y Rendimiento.
4. El período de inaplicación de la medida abarcará el plazo de UN AÑO desde la fecha 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 cuerpo legal



Voto Particular de los Vocales de la CCNCC, en representación de CCOO y UGT.

Los vocales xxxxxx en representación de la Confederación Sindical de CCOO, y xxxxxx, en representación de UGT, disienten de la decisión aprobada, por mayoría, en la reunión del Pleno de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos celebrada el pasado día 1 de agosto, en relación al Expediente 13/2013 promovido por la empresa xxxxxx. sobre la inaplicación del convenio colectivo de la empresa 2011-2015, del centro de trabajo de Gijón, y emiten el siguiente VOTO PARTICULAR:

1.-La decisión adoptada es inconstitucional en tanto que es un órgano de la Administración del Estado, con voto decisorio de vocales en su representación, impone a las partes a instancia de una de ellas y no por acuerdo, la inaplicación un convenio colectivo privándole de su fuerza vinculante garantizada por el Art. 37 de la Constitución Española y violando, asimismo, el derecho fundamental de libertad sindical: Art. 28.1 igualmente de nuestra Norma Fundamental, del que la negociación colectiva forma parte de su contenido esencial.

2º.- La CCNCC es incompetente para pronunciarse sobre la inaplicación del convenio de la empresa xxxxxxxx

El convenio colectivo cuya inaplicación ha sido admitida en parte por la decisión mayoritaria de la CCNCC, afecta al centro de trabajo de Gijón.

La CCNCC, conforme lo dispuesto en el Art. 82.3 del ET, sólo tiene competencia para conocer de las solicitudes de inaplicación de convenios colectivos cuando su ámbito de afectación supere el de una Comunidad Autónoma.

Ciertamente, en aplicación de la disposición adicional sexta del RD-L 5/2013, de 15 de marzo, a partir del 16 de junio, la CCNCC puede, subsidiariamente, conocer de las solicitudes presentadas para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos, aunque su ámbito no supere el de una Comunidad Autónoma, si en la misma no se no hubiera constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente.

El convenio objeto de la presente decisión de inaplicación, afecta exclusivamente al centro trabajo de Gijón, y ciertamente en la Comunidad Autónoma de Asturias no está constituido un órgano equivalente a la CCNCC, por lo que, hasta que se constituya y a partir del 16 de junio, la competencia es de la CCNCC.

No obstante, en el presente caso la CCNCC es incompetente para resolver la solicitud 13/2013.



El procedimiento de inaplicación es un todo que se inicia, no con la solicitud a la CCNCC, sino con el inicio del periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores (RLT). Inició que tuvo lugar el 5 de febrero del 2013, cuando la empresa puso en comunicación del Comité de empresa del centro de Gijón, su voluntad de inaplicar el convenio colectivo de dicho centro, y es dicha fecha la que tiene que ser tenida en cuenta, por el principio de seguridad jurídica consagrado en el Art. 9.3 de nuestra Constitución, para determinar la normativa aplicable y en consecuencia, la competencia de la CCNCC, competencia, que a 5 de febrero de 2013 sólo se extendía a los convenios colectivos de ámbito superior a una Comunidad Autónoma.

El Art. 9.3 de la Constitución, igualmente garantiza la irretroactividad de las normas restrictivas de derechos individuales, por lo que no se puede dotar de retroactividad a las competencias de la CCNCC sobre una actuación empresarial, que restringe derechos constitucionales de los sindicatos e individuales de los trabajadores, y que se inició antes del 16 de junio. Sí la empresa quería llevar su solicitud de inaplicación del convenio colectivo del centro de trabajo de Gijón a la CCNCC, debió iniciar un nuevo periodo de consultas a partir de dicha fecha.

3º.- La CCNCC debió inadmitir la solicitud de inaplicación, en tanto que no se había agotado en plazo y forma, el periodo de consultas y la vía previa preceptiva, establecida en el Art. 82.3 del ET.

La CCNCC, no debió admitir la solicitud de inaplicación, en tanto que no se había agotado en plazo y forma, el periodo de consultas con la representación de los trabajadores, la intervención de la comisión paritaria y la intervención del sistema de solución de conflictos de la Comunidad de Asturias.

El periodo de consultas con la RLT y la intervención de la Comisión Paritaria se desarrolló en el mes de febrero del año en curso. El 5 de marzo, se celebró sin acuerdo la mediación ante el SASEC, y la solicitud ante la CCNCC se presentó el 25 de junio, transcurrido más de tres meses desde que el procedimiento quedó interrumpido.

La consulta con la representación de los trabajadores, tiene por objeto que dicha representación tenga un conocimiento preciso de las causas alegadas, de la situación real de la empresa, del procedimiento y consecuencias del acuerdo y falta de acuerdo.

Pues bien, el proceso negociador se desarrollo con una normativa en vigor distinta a la vigente en relación con las competencias de la CCNCC, con una situación económica distinta a la vigente en todo lo referente a la evolución de la situación



económica del primer trimestre del 2013, por lo que la negociación con la RLT efectuada en febrero no puede tenerse como válida.

4.- La empresa manifestó una mala fe desde la firma del convenio colectivo 2011-2015, violando del derecho de libertad sindical, del que forma parte esencial la negociación colectiva

En febrero del año 2012 se firmó el convenio colectivo, cuya vigencia por expresa voluntad de la empresa es de cinco años, del 1 de enero del 2011 al 31 de diciembre del 2015, y ello pese a las advertencia de la RLT de que dada la grave situación económica, su plazo de vigencia debería haberse limitado a tres años, es decir, a 31 de diciembre de 2013, por lo que estaría próxima la finalización de su vigencia inicial.

Tan sólo dos meses después de su firma, la empresa como se acredita en el documento nº 6 adjuntado a su escrito por el Comité de Empresa, publicita la necesidad de recortar los salarios de sus trabajadores y ajustar jornadas. Es decir, coincidiendo en el tiempo prácticamente con la firma y antes de su publicación en el BOPA (31-5-12), ya que la empresa comunica que las condiciones laborales reguladas en el convenio colectivo tienen que ser modificadas.

Así, la empresa firma un convenio con la representación de los trabajadores, convenio que junto a la representación unitaria, son instrumentos básicos de la acción sindical de los sindicatos, para inmediatamente dejar constancia de su necesidad de inaplicar.

5.- Inexistencia de la causa.

Como se recoge en la alegaciones presentadas por el Comité de empresa, y que en su integridad hacemos nuestras, *“no hay razones económicas que avalen la necesidad de aplicar unas medidas de ajuste tan drásticas como las planteadas por la dirección de la empresa xxxxxx. Además, estamos ante una Sociedad y un Grupo empresarial que está dando muestras de garantía y solvencia financiera para hacer frente a cualquier situación coyuntural, como la actual, donde su nivel de endeudamiento ha quedado encauzado a través de la positiva refinanciación de su deuda”*.

Por otra parte, como se reconoce en el Informe elaborado por los Técnicos de la plantilla de la CCNCC, el importe neto de la cifra de negocio aumentó un 19% en el 2010, el 8% en el 2011 y el 9.2% en el 2012.

En conclusión se ha de afirmar, que aunque la reforma operada sobre la causa justificativa del despido colectivo, igual a la de la inaplicación de convenios



colectivos, salvo en periodo temporal de referencia, dos meses en lugar de tres, ha suprimido las justificaciones finalistas, no ha desaparecido la conexión de funcionalidad entre la causa alegada y las medidas propuestas, en concreto en relación con las condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo estatutario que se pretende inaplicar, y ello teniendo en cuenta, como se recoge en el Informe del Comité, que los gastos de personal muestran una evolución muy positiva en los últimos tres años, ya que han pasado de formar parte del 17,5% de la facturación anual en 2009, al 15,4% en 2010, el 14,9% en 2011 y el 13,4% en 2012. Este último es la ratio más baja de, al menos, los últimos doce años. Por lo tanto, no sólo no son responsables del supuesto deterioro de la rentabilidad de la actividad, sino que han contribuido favorablemente a ésta.

En Madrid a 1 de agosto de 2013

Vocal Asesor de la CCNCC
(art. 7.2 del RD1362/2012, de 27 de septiembre)