



REF: Expediente 08/2014 XXXXX (Inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Tenerife (B.O. Tenerife de 3 de julio de 2013))

FECHA: 8 de octubre de 2014

ASUNTO: Decisión

DECISIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS ADOPTADA EN LA REUNIÓN DEL PLENO CELEBRADA EL DÍA 7 DE OCTUBRE DE 2014 EN RELACIÓN AL EXPEDIENTE 08/2014 DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TENERIFE INCOADO POR LA EMPRESA SUPRAINDICADA COMO CONSECUENCIA DE SU SOLICITUD FORMULADA AL AMPARO DE LO DISPUESTO EN EL ART. 82.3 DEL ET Y DEL REAL DECRETO 1362/2012 DE 27 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS EN CONEXIÓN CON LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA DEL REAL DECRETO-LEY 5/2013, DE 15 DE MARZO (B.O.E. DEL 16)

Con fecha 9 de septiembre de 2014 tuvo entrada en esta Comisión escrito de solicitud y documentación anexa, presentada por D. xxxxxx, en nombre y representación de **XXXXXX**, 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 Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Tenerife (B.O. Tenerife de 3 de julio de 2013)**, en los términos expuestos en su petición sobre la base de las causas indicadas en la misma.

En función de lo expuesto y, de acuerdo con lo establecido por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 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 9 de septiembre de 2014 tuvo entrada en esta Comisión la solicitud formulada por D. xxxxxx, en nombre y representación de **XXXXXX**. para la inaplicación de las condiciones salariales



previstas en el convenio colectivo de referencia. La solicitud empresarial consiste en lo siguiente:

- No realizar las subidas del IPC y de convenio desde el 13 de marzo de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015, estando afectados por la medida la totalidad de la plantilla que presta sus servicios en la mercantil, sin otras excepciones que el personal de alta dirección.

SEGUNDO: Junto a la solicitud planteada, se adjuntan los siguientes documentos:

- Memoria explicativa de las causas motivadoras del expediente.
- Actas de las reuniones mantenidas durante el período de consultas que se inician el 18.02.2014 y finalizan el 25.02.2014 SIN ACUERDO.
- Acta de 27.03.2014 de la Comisión Paritaria del Convenio que declara la improcedencia de la solicitud de descuelgue formulada por la empresa.
- Acta del Tribunal Laboral Canario, de fecha 22.04.2014, con resultado de SIN AVENENCIA
- Listado de trabajadores afectados.
- Informe económico sobre la concurrencia de la causa que fundamenta la inaplicación.
- Indicación del convenio colectivo que se pretende inaplicar, señalando su fecha de publicación, así como su ámbito temporal.

TERCERO: Con fecha 11 de septiembre de 2014 y, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 19 y 20 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se requirió por parte de esta CCNCC a la empresa solicitante, para que completase su solicitud inicial con la documentación que se señala en el oficio de referencia, siendo presentada ante esta CCNCC por aquélla en fecha 22 de septiembre.

CUARTO: Con fecha 23 de septiembre de 2014 se comunica por correo electrónico a los Vocales de la CCNCC la solicitud de inicio del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas por el convenio colectivo de la empresa de referencia. En la misma fecha se envió correo electrónico a los miembros de la Comisión Permanente de la CCNCC, para que, de conformidad con lo dispuesto en



el art. 19.4 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, se pronunciasen sobre la conveniencia de la remisión del presente procedimiento al Pleno de la CCNCC para que se pronunciara sobre aquél, o bien se procediera a la designación de un árbitro. En las 24 horas siguientes, se reciben contestaciones mediante correos electrónicos de las diferentes partes integrantes de la Comisión Permanente en la CCNCC sobre la idoneidad de llevarse a cabo en el Pleno de la Comisión

QUINTO: Con fecha 24 de septiembre de 2014 y, de conformidad con lo dispuesto en el art. 19.3 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se remitió por correo electrónico comunicación del inicio del procedimiento a los representantes de los trabajadores para que efectuaran las alegaciones que considerasen oportunas. No obstante lo anterior, transcurrido el plazo reglamentario no se acusa recibo de las mismas.

SEXTO: Con fecha 24 de septiembre de 2014 se comunica por correo electrónico a los miembros de la Comisión Permanente, la decisión de resolver en el Pleno de la CCNCC la solicitud del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas por el **Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Tenerife**.

SÉPTIMO: Con fecha 29 de septiembre de 2014 se comunica por correo electrónico a los Vocales de la CCNCC, la convocatoria para la reunión del Pleno de la CCNCC el día 7 de octubre de 2014, así como el informe realizado al efecto por los Servicios Técnicos de la CCNCC.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/95, 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 las solicitudes de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, siempre y cuando las fases previas previstos en el mencionado precepto (celebración del período de consultas, intervención de la Comisión Paritaria del convenio y, en su caso, interposición del conflicto ante el órgano de solución extrajudicial de conflictos) no fueran aplicables o no hubieran solucionado la discrepancia.



En el asunto que nos ocupa, tramitado con el número de Expediente 08/2014, ha quedado acreditado, tal y como consta en los antecedentes, que la empresa **XXXXX** tramitó la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas por el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Tenerife 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, declarando ésta la improcedencia de la solicitud de descuelgue formulada por la empresa; y por último, acudiendo a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, planteándose ante el Tribunal Laboral Canario la correspondiente mediación, finalizando la misma SIN AVENENCIA.

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 las Islas Canarias, la competencia para resolver las discrepancias antes señaladas se atribuye supletoriamente 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 09.09.2014 mediante solicitud de **XXXXXXXX** 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 este caso, el 22 de septiembre de 2014).

SEGUNDO: En sesión plenaria de la CCNCC celebrada en fecha 7 de octubre de 2014, se trató la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo formulada por la mercantil **XXXXX**, en los términos descritos, poniéndose de manifiesto las siguientes posturas durante la fase de deliberación

1. Por parte de la representación de **UGT** se manifiesta de forma resumida lo siguiente:

- El rechazo al sistema instaurado por la Reforma Laboral sobre la actuación de la CCNCC en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas por convenio colectivo.
- Coincide en la valoración efectuada por los Servicios Técnicos de la CCNCC sobre la falta de entrega de la documentación necesaria para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines.

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

2. Por parte de la representación del sindicato **CC.OO** se manifestó lo siguiente:

- **Propone la desestimación de la solicitud** conforme con la valoración y fundamentación efectuada por los Servicios Técnicos de la CCNCC dado que la empresa no acredita haber cumplido con los requisitos legales referidos al cumplimiento del deber de negociar de buena fe durante el período de consulta. Asimismo, considera que otro motivo para la desestimación sería el transcurso de siete meses desde que se iniciara el período de consultas hasta la presentación de la solicitud a la CCNCC; lo que entienden excedería de los límites temporales considerados razonables para acudir a este órgano.



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

- No se ha proporcionado a la parte social toda la información legalmente establecida para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines.
- Dado el transcurso del tiempo entre que se inicia el proceso de negociación y el momento en que se presenta la solicitud ante esta CCNCC, las circunstancias que motivaron inicialmente la decisión empresarial de inaplicación han podido variar y ser sustancialmente diferentes de las actuales. En este sentido, pone de manifiesto el Acta de la Comisión Negociadora del convenio que pretende ser objeto de inaplicación, firmada el 13 de junio de 2014, por la que se pacta la sustitución de las tablas salariales anteriormente vigentes.

Por todo ello, propone la desestimación de la solicitud.

4. Por parte de la representación de la **Administración** se coincide en **proponer la desestimación** de la solicitud efectuada por la solicitante, toda vez que la empresa no acredita haber cumplido con los requisitos legales referidos al cumplimiento del deber de negociar de buena fe durante el período de consultas, puesto que no ha proporcionado a la parte social toda la información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines. Igualmente manifiesta que la presentación de la solicitud a la CCNCC siete meses después de que se iniciara el preceptivo período de consultas excede de los límites temporales razonables para acudir a este órgano.

TERCERO: Vistas las manifestaciones realizadas por los diferentes vocales de la Comisión que han quedado reflejadas y resumidas en el Fundamento anterior, se sometió a votación la propuesta de desestimación de la solicitud de **XXXXX**, siendo aprobada por **UNANIMIDAD** sobre la consideración que la mercantil no acredita haber cumplido con los requisitos legales referidos al cumplimiento del deber de negociar de buena fe durante el período de consultas para la inaplicación de las condiciones laborales del convenio colectivo que ha solicitado ante esta CCNCC. Y porque la presentación de la solicitud a la CCNCC siete meses después de que se iniciara el preceptivo período de consultas excede de los límites temporales razonables para acudir a este órgano, quedando de esta forma desvirtuado el objeto de la negociación del período de consultas inicial.

CUARTO: La propuesta de desestimación en que se basa el consenso unánime de desestimar la solicitud empresarial, parte del hecho de considerar que el



procedimiento del artículo 82.3 del E.T. para inaplicar las condiciones de trabajo exige el desarrollo de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en aras de alcanzar un acuerdo entre las partes en conflicto. Por tanto, el período de consultas se constituye en una manifestación específica de la negociación colectiva que debe versar necesariamente, al tratarse de objetivos mínimos, sobre las posibilidades de evitar o reducir sus efectos y atenuar sus consecuencias sobre los trabajadores afectados. Se trata en definitiva de una negociación que exige que el empresario proporcione a la parte social toda la información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines. A este respecto, ha de entenderse por información pertinente a tenor del art. 64.1 del ET la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse cabalmente una composición de lugar que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil. La obligación empresarial de proporcionar dicha información se cumple, tal y como dispone el referido precepto legal, cuando se efectúa la transmisión de los datos necesarios para que la representación de los trabajadores tenga conocimiento preciso de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Igualmente, dicha información habrá de versar necesariamente sobre las causas alegadas en la solicitud empresarial, así como sobre su adecuación a las medidas propuestas (SAN 21-11-2012, proced. 167/2012).

En este sentido, el período de consultas, como se ha definido por la jurisprudencia (por todas, STS 30-06-2011) y por la doctrina judicial (por todas, SAN 21-11-2012), es una manifestación típica de la negociación colectiva, cuya finalidad es tratar, en el momento en que se comunica la intención de la empresa de proceder a la inaplicación del Convenio, sobre las causas motivadoras de la solicitud y la posibilidad de evitar o atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consecución del acuerdo se constituye, de este modo, en el objetivo último del procedimiento de consultas de los procedimientos de flexibilidad interna y también de flexibilidad externa. En principio, lo que hace la norma es autorizar a los sujetos legitimados a inaplicar ciertos contenidos convencionales "*previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4*".

La remisión que hace el precepto no es una de carácter general al citado artículo o a los procedimientos que puedan crearse a su amparo, sino que se vincula de manera específica con la necesidad de desarrollar un período de consultas "*en los términos*" previstos por dicho precepto. Dichos términos tienen, en virtud de ello, carácter imperativo tanto para los supuestos de descuelgue convencional como en el ámbito de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. En consecuencia, lo dispuesto por el citado precepto en materia de duración del período de consultas y objeto del mismo, así como respecto de la exigencia en estos casos de una obligación de "*negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo*", resulta de obligado cumplimiento para los convenios colectivos.



De la documentación aportada por la empresa en su solicitud y, en particular, del análisis del contenido de las Actas del período de consultas (de fechas 18.02.2014 y 25.02.2014), así como del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio de fecha 27.03.2014, se deduce claramente y sin ningún género de dudas, que no se hizo entrega a la representación legal de los trabajadores durante el período de consultas de la documentación acreditativa de las causas económicas invocadas por la empresa en el procedimiento de inaplicación. Así las cosas, se constata que durante las negociaciones únicamente se entregó a la parte social un informe económico que contenía los datos anuales de descenso de facturación de 2012 y 2013; datos que no acreditarían la concurrencia de la causa económica relativa al descenso de facturación durante dos trimestres consecutivos en los términos de lo dispuesto en el art.82.3 ET: *“se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa (...) En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.”*

Y ello ha de entenderse en relación con lo previsto en el artículo 4.4 del Reglamento de despidos colectivos aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, relativo a los deberes documentales en procedimientos de ERE, al que se remite, a su vez, el artículo 20 h) del Real Decreto 1362/2012 que puntualiza, en relación con la documentación necesaria para acreditar la concurrencia de la causa, lo siguiente: *“cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar además de lo anterior, la documentación fiscal o contable que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.”*

En resumen, la empresa **XXXXX** no acredita haber cumplido con los requisitos legales referidos al cumplimiento del deber de negociar de buena fe durante el período de consultas para la inaplicación de las condiciones laborales del convenio colectivo que ha solicitado ante esta CCNCC.

QUINTO: A mayor abundamiento y, tal y como señala el art. 82.3 ET, el período de negociación no podrá tener una duración superior a quince días, y en el supuesto de que concluyese sin acuerdo, prevé la posibilidad de que *“cualquiera de las partes”* someta la discrepancia a la comisión paritaria del convenio cuya inaplicación se pretende, añadiendo que ésta dispondrá de un plazo máximo de siete días *“a contar desde que la discrepancia le fuera planteada”* para pronunciarse. Si tampoco se alcanzase un acuerdo satisfactorio, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos que se establezcan en los acuerdos



interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 del Estatuto.

De los datos obrantes en el expediente que está siendo objeto de análisis, se constata que la solicitud de inaplicación que se presenta ante la CCNCC tuvo lugar el 9 de septiembre de 2014 y que el período de consultas se inició el 18 febrero de 2014, llevándose a cabo una reunión más en fecha 25.02.2014. Y que dado que no se alcanzó un acuerdo, se acude a la Comisión Paritaria y al Tribunal Laboral Canario, con fechas 27.03.2014 y 22.04.2014, respectivamente, finalizando con acta de improcedencia de su solicitud la primera y sin avenencia, la segunda. Aunque se ha de entender que se han seguido todos los trámites legales que rigen el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un Convenio Colectivo, resulta notorio y evidente que dado el transcurso del tiempo entre que se inicia el proceso de negociación y el momento en que se presenta la solicitud ante esta CCNCC, las circunstancias que motivaron inicialmente la decisión empresarial de inaplicación -y que fueron objeto de análisis y debate en el período de consultas-, han podido variar y ser sustancialmente diferentes de las actuales.

Este mismo criterio ha sido mantenido por la Sala de lo Social del TSJ 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 establecida en el artículo 82.3 ET, deben ir precedidas de un periodo de consultas sobre las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican la medida. Se trata de medidas íntimamente relacionadas con una situación existente en la empresa en un momento determinado y sobre esa situación debe versar el periodo de consultas, por lo que entre la finalización del período de consultas y la adopción de la concreta medida de flexibilidad no puede mediar un periodo de tiempo que por su extensión desconecte el período 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 período de consultas, como acontece en el presente caso, donde han transcurrido nueve meses, habiendo perdido por ello toda virtualidad aquel procedimiento de consultas, por lo que en el caso de acordarse la inaplicación lo sería sin haberse seguido el preceptivo periodo de consultas en relación a la situación existente en la fecha en que se acuerda tal inaplicación”*

Por consiguiente, se entiende que la presentación de la solicitud a la CCNCC siete meses después de que se iniciara el preceptivo período de consultas excede de los límites temporales razonables para acudir a este órgano, quedando de esta forma desvirtuado el objeto de la negociación del período de consultas inicial.



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

DECISIÓN

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

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

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

Madrid, a 8 de octubre de 2014,

Secretario de la CCNCC