

Ref: FPP

Expediente: SNC/18/2015/inapl/06

Fecha: 15-10-2015

Asunto: Decisión

Procedimiento: Inaplicación condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo

**DECISIÓN DEL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES ADOPTADA POR LA COMISIÓN PERMANENTE EN RELACIÓN AL EXPEDIENTE SNC/18/2015/INAPL/06 DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, SOLICITADA POR LA EMPRESA LIMPIEZAS EL SOL SL.**

Con fecha 4 de septiembre de 2015 ha tenido entrada en este órgano escrito de solicitud y documentación anexa, presentada por D.

en nombre y representación de la empresa LIMPIEZAS EL SOL, SL, con CIF , conforme se acredita con copia de escritura de poder adjunta, para que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante), se tenga por iniciado el procedimiento y se decida sobre la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas por el Convenio Colectivo Sectorial de LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES de la provincia de Cádiz, en los términos expuestos en su petición y sobre la base de las causas económicas indicadas en la misma.

En función de lo expuesto, y conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del ET y DA Única del Decreto 69/2013, de 2 de julio, por el que se modifica el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, procede actuar en el presente procedimiento con base a los siguientes

#### **ANTECEDENTES**

**PRIMERO.-** Con fecha 1 de septiembre de 2015 fue presentada en el Registro Auxiliar del Centro de Prevención de Riesgos Laborales de la Delegación

Territorial de Economía Innovación Ciencia y Empleo de Cádiz solicitud de fecha 15 de julio de 2015 formulada en nombre y representación de la mercantil Limpiezas el sol SL para que se declare el derecho a descolgarse del convenio.

**SEGUNDO.-** Junto a la solicitud planteada en las que se fundamenta y explican las razones que llevan a la empresa a solicitar la inaplicación, se adjunta la siguiente documentación:

- Poderes de representación
- Proceso de negociación con la representación de los trabajadores (Período de consultas iniciado el 26 de marzo de 2015, actas de reuniones de 26 de marzo, de 7 de abril, de 13 de abril y acta de finalización de 22 de abril SIN ACUERDO)
- Acta de finalización de procedimiento de conciliación-mediación ante el **SERCLA** de fecha 1 de julio SIN AVENENCIA
- Convenio Colectivo de aplicación
- Listado de trabajadores
- Informe de viabilidad a 5 de marzo de 2015
- Cuentas anuales 2014 que incluye datos 2013
- Impuesto de Sociedades presentados en 2009, 2010, 2001, 2012 y 2013
- IVA 2014-2015
- Desglose de jornadas por cada trabajador
- TC1 y TC2
- Informe de gastos de 9 de abril 2015
- Informe de vida laboral
- Resumen contable de nóminas
- Aplazamientos de deuda concedidos por la Agencia Tributaria

**TERCERO.-** Con fecha de salida 9 de septiembre de 2015 (notificada el 11 de septiembre) se requirió por parte de este órgano a la empresa solicitante, para que en el plazo de 10 días hábiles, completase su solicitud inicial con la documentación que se señala en el artículo 20 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la CCNCC, aplicable por analogía en este procedimiento en aquello que no se oponga a las normas de funcionamiento del CARL; concretamente se le solicitó:

1. Indicar una dirección de correo electrónico del solicitante al que poder realizar comunicaciones.
2. Identificación de los representantes de los trabajadores, incluyendo, en todo caso, nombre, DNI y dirección de correo electrónico a la que se les

puedan efectuar comunicaciones. Información sobre si dichos representantes han conformado la comisión negociadora durante el período de consultas.

3. Acreditación de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo para el sector de limpieza de edificios y locales comerciales de la provincia de Cádiz, así como pronunciamiento de la misma. Pese a estar relacionado como documento adjunto, en el CD que se acompaña a la solicitud no se encuentran dichos documentos.
4. En relación con el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, de conformidad con el artículo 20 letra k) del mencionado RD 1362/2012, cuando la inaplicación afecte a más de un centro de trabajo esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia.
5. Ampliación de la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas. A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos (artículos 3, 4 y 5 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), 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 las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.
6. El "informe de viabilidad de 5 de marzo de 2015" aportado debidamente firmado.

**CUARTO.-** Con fecha 23 de septiembre se presentó por el solicitante la siguiente documentación:

- Dirección de correo electrónico del solicitante a efectos de comunicaciones.
- Identificación de los representantes de los trabajadores incluyendo, nombre, DNI y dirección de correo electrónico a la que se les puedan efectuar comunicaciones. Así como información sobre si dichos representantes han conformado la comisión negociadora durante el período de consultas.
- Acreditación de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo para el sector de limpieza de edificios y locales comerciales de la provincia de Cádiz, así como pronunciamiento de la misma.
  - Se aporta solicitud a la comisión paritaria de fecha 27 de abril de 2015 y reiteración de solicitud de fecha 10 de junio de 2015 recepcionada en fecha 16 de junio de 2015. Acuerdo de la Comisión Paritaria conformada por CCOO, UGT, AGEL y ASPEL, en el que se indica que dicha comisión paritaria *"ha acordado por unanimidad **NO ACEPTAR EL DESCUELGO** al no haber acreditado fehacientemente los motivos del mismo"*.
- Cuentas anuales de los dos últimos ejercicios (2014 y 2013), cuentas provisionales al inicio del procedimiento de fecha 31 de marzo de 2015, y declaración del representante de la empresa sobre la exención de la auditoría.
- Informe de viabilidad de 15 de diciembre de 2014 debidamente firmado.

**QUINTO.-** Con fecha 9 de octubre de 2015 se comunica por correo electrónico a los miembros del CARL la convocatoria para la reunión de la Comisión Permanente del CARL el día 15 de octubre de 2015, incluyéndose como punto del orden del día el procedimiento de inaplicación **expediente SNC/18/2015/inapl/06**, remitiendo informe-propuesta de Decisión en relación al expediente de referencia de fecha 8 de octubre realizado al efecto por el Servicio de Negociación Colectiva del CARL.

**SEXTO.-** En el seno de la Comisión Permanente celebrada en fecha 15 de octubre de 2015, se trató la solicitud de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Cádiz, solicitada por la empresa Limpiezas el sol SL; expediente SNC/18/2015/inapl/06. Todos los miembros de la Comisión Permanente coinciden unánimemente con las conclusiones y propuesta del informe-propuesta emitido por el Servicio de Negociación Colectiva del CARL. En virtud

de lo cual se aprueba la inadmisión de la solicitud efectuada sobre la base de los fundamentos que siguen.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET y la DA Única del Decreto 69/2013, de 2 de julio, por el que se modifica el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales es competente para decidir sobre solicitudes de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en Convenio Colectivo, cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos previstos en dicho precepto estatutario (intervención de la comisión del convenio y SERCLA) no hubieran solucionado la discrepancia. Siempre que, la inaplicación de las condiciones de trabajo, afectase exclusivamente a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de la comunidad autónoma andaluza.

La inaplicación solicitada afecta a todos los centros de trabajo de la empresa situados en la provincia de Cádiz.

En el presente asunto, tal como consta en los antecedentes, la empresa ha tramitado solicitud de inaplicación de condiciones salariales establecidas en su convenio colectivo ante el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, habiendo abierto anteriormente el oportuno período de consultas con los representantes de los trabajadores que finalizó sin acuerdo. Asimismo acudió al SERCLA, tramitándose mediación que finalizó sin avenencia. No obstante, sometida la inaplicación a la Comisión Paritaria del Convenio, ésta solucionó la discrepancia entre las partes, acordando por unanimidad no aceptar el descuelgue.

Todo ello justifica la competencia del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pudiendo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 del ET adoptar la decisión en su propio seno o por un árbitro designado al efecto. Debiendo, en cualquier caso, dictarse la decisión en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto a este órgano debidamente cumplimentada, esto es, desde el 25 de septiembre de 2015. Por tanto el dies ad quem para dictarse la decisión sería el 26 de octubre de 2015.

**SEGUNDO.-** Si bien no caben dudas sobre la competencia de este órgano para decidir, en el presente supuesto, sí se advierte una **causa de inadmisión** de la mencionada solicitud y que impediría entrar a resolver la discrepancia sometida al mismo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del ET:

*“En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o **ésta no hubiera alcanzado un acuerdo**, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.*

*Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior **o estos no hubieran solucionado la discrepancia**, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.”*

Por tanto, habiendo quedado acreditado que la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Cádiz, conformada por CCOO construcción y servicios de Cádiz, UGT Fes Andalucía Cádiz, la Asociación Gaditana de Empresarios de Limpiezas AGEL y la Asociación Profesional de empresas de limpieza ASPEL; en relación con la solicitud de inaplicación formulada por Limpiezas el Sol SL, *“y conforme al artículo 82.3 párrafo séptimo ha acordado por unanimidad **NO ACEPTAR EL DESCUELQUE** al no haber acreditado fehacientemente los motivos del mismo”*. Debemos entender que la discrepancia surgida en el período de consultas ha sido resuelta, y por tanto no cabe entrar por este órgano a decidir sobre la misma.

**TERCERO.-** El criterio aquí seguido es coincidente con el mantenido en la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de fecha 18/12/2014, núm 202/2014, Ponente D. Jose Pablo Aramendi Sánchez. En el Fundamento de derecho sexto de la meritada Sentencia se indica que:

*"(...) De nuevo debe concluirse en el sentido de que el proceso de descuelgue también debería darse por finalizado con el pronunciamiento unánime alcanzado en la paritaria, rechazando el descuelgue empresarial de ALERTA Y CONTROL.*

*Y de nuevo debe indicarse que, estándole atribuida la competencia para realizar las funciones previstas en el art. 82.3 ET relativas al procedimiento de inaplicación en las empresas de las condiciones previstas en el convenio, por el art. 9.7. d) del convenio sectorial, si ALERTA Y CONTROL consideraba que dicha decisión de la paritaria contravenía la legalidad, debió formular frente a ella la correspondiente acción de conflicto colectivo a la que procesalmente deriva el art. 91.4 ET en relación con el art. 163.4 LRJS cuando las dota de la misma eficacia y tramitación que a los convenios colectivos, acción que no consta haber emprendido.*

*(...) el artículo 82.3 prevé que dicho órgano intervendrá a solicitud de alguna de las partes de la controversia, pero una vez interesada su participación en el caso, no cabe duda de que sus decisiones cuando se adoptan por unanimidad o con la mayoría suficiente propia de los órganos de representación colegiada, vinculan a las partes y constituyen solución de obligada observancia en la pacificación del conflicto, sin perjuicio de que sus decisiones puedan ser objeto de impugnación en sede judicial, tal como antes se indicó.*

*Por lo tanto la decisión de la comisión paritaria, ni es gratuita, ni es prescindible, sino que adquiere todo el valor de lo acordado en convenio colectivo y habría también cerrado de plano el debate convirtiendo en innecesaria y superflua la ulterior intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos."*

**CUARTO.-** La intervención del CARL debe ser subsidiaria a la inexistencia de acuerdo alcanzado en un procedimiento de descuelgue en las previas instancias ante la comisión paritaria o el SERCLA. Como han indicado nuestros tribunales, nos encontramos ante un sistema procesal complejo que actúa a modo de esclusas que sólo operan si previamente la fase de composición previa ha finalizado sin acuerdo.

La intervención del CARL, resolviendo la controversia por sí o por remisión a un árbitro, resulta ser el último y subsidiario recurso, único capaz de imponerse a las partes, cuando éstas se han demostrado incapaces de alcanzar por sí mismas una solución concordada; acreditada la necesidad de recomponer

el convenio colectivo a situaciones en que concurren causas de la suficiente entidad como para poder dejar de respetar el principio de pacta sunt servanda que ilumina todo contrato y por ende todo convenio colectivo. Siendo la intervención del CARL administrativa, y operando sobre acuerdos entre privados, sólo encuentra legitimación, por razón del obligado respeto a la autonomía colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, art 37.1 CE, en el resultado fallido de las previas instancias de composición inter parte: periodo de consultas, comisión paritaria de convenio y procedimientos de composición del 83.2 ET. Actuar de manera diferente, implicaría contravenir el principio de menor intervención establecido en el artículo 39 bis de la LPA (Sentencia Audiencia Nacional de 11 de febrero de 2014, autos 356/13 y Sentencia Audiencia Nacional de 18 de diciembre de 2014, autos 225/14).

**QUINTO.-** A mayor abundamiento, en la Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Pleno) de 16 de julio de 2014, en su fundamento jurídico 5.B) se indica que resulta fundamental destacar el carácter subsidiario con que la inaplicación del convenio colectivo por decisión de los órganos autonómicos se contempla en el Estatuto de los Trabajadores; sólo se admite para el supuesto de que fracasen los sucesivos cauces que con carácter previo y preceptivo deben seguir el empresario y los representantes de los trabajadores para resolver la discrepancia por ellos mismos o por los medios de autocomposición fijados mediante la autonomía colectiva. Del régimen jurídico establecido en el citado precepto, resulta que sólo permite que se pueda proceder a la inaplicación del convenio «por acuerdo» entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio de empresa (o en ausencia de éstos, una comisión designada por los propios trabajadores conforme al art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores), previo desarrollo de un período de consultas entre ellos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas y la posibilidad de evitar o reducir los efectos y consecuencias sobre los trabajadores afectados y en que ambas partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. En caso de no alcanzarse acuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes podrá entonces someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio (formada por la representación de los empresarios y los trabajadores), que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse. De no haberse solicitado la intervención de la comisión del convenio o si ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes «deberán» recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos, a fin de solventar de manera efectiva las discrepancias, «incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante». Finalmente, sólo cuando no fueran aplicables los anteriores procedimientos o éstos no hubieran resuelto la



discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la controversia a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

Esta exposición del desarrollo del procedimiento de inaplicación permite constatar que el precepto legal otorga inicial preferencia a la autonomía colectiva para la resolución del conflicto; el sometimiento de la controversia a la intervención decisoria o arbitral del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales sólo se permite como último recurso, cuando agotada la batería de sucesivas posibilidades dispuestas para solventar la discrepancia de forma autónoma, las partes no han llegado a un acuerdo ni directo, ni a través de la comisión del convenio, ni mediante la sumisión a procedimientos extrajudiciales creados por la negociación colectiva.

Por todo lo expuesto, la Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales adopta por unanimidad, la siguiente

### DECISIÓN

Declarar que procede la **inadmisión** de la solicitud planteada por la empresa LIMPIEZA EL SOL SL sobre inaplicación del Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Cádiz, por haberse alcanzado con carácter previo un acuerdo sobre dicha solicitud en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Notificar esta Decisión a las partes interesadas en esta controversia advirtiendo 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.

Todo lo cual se certifica como Secretario General del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

En Huelva a 15 de octubre de 2015

El Secretario General  
del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Fdo: Eduardo Candau Camacho

