

IP 19/13

Informe Previo sobre el *Proyecto de Decreto por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León*

Fecha de aprobación:
Pleno 2 de diciembre de 2013



Informe Previo sobre el Proyecto de Decreto por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León

Con fecha 11 de noviembre de 2013 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social de Castilla y León solicitud de Informe Previo sobre Proyecto de Decreto por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León.

A la solicitud realizada por la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León se acompaña el Proyecto de Decreto sobre el que se solicita Informe y la documentación que ha servido para su elaboración.

No alegándose por la Consejería proponente la concurrencia de circunstancias de urgencia, procede la tramitación ordinaria prevista en el artículo 35 del Decreto 2/1992, de 16 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del CES de Castilla y León (transitoriamente vigente en lo que no se oponga a la modificación que sobre la Ley 13/1990, de 28 de noviembre, del Consejo Económico y Social de Castilla y León efectuó la Ley 4/2013, de 19 de junio, por la que se modifica la organización y el funcionamiento de las Instituciones Propias de la Comunidad de Castilla y León).

La elaboración del Informe Previo fue encomendada a la Comisión de Trabajo de Mercado Laboral que lo analizó en su sesión del día 20 de noviembre de 2013, siendo posteriormente remitido a la Comisión Permanente que, después de su deliberación en la reunión del 27 de noviembre acordó elevarlo al Pleno del CES que aprobó el Informe por mayoría en sesión de 2 de diciembre de 2013.



I.-Antecedentes

a) Estatales:

- Constitución española de 27 de diciembre de 1978. Particularmente, *artículo 37.1* (“*La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*”) y *149.1 7º* sobre Competencia exclusiva del Estado en materia de “*Legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades autónomas.*”
- 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). Particularmente:

-*Artículo 82.3* que, desde modificación operada por *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, recoge la posibilidad de inaplicación en la empresa de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, en una serie de materias y con arreglo a un procedimiento;

-*Disposición Final Segunda* sobre “*Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*” (en redacción dada por *Disposición Adicional Quinta* de la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*) que establece como una de las funciones de este órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, la de intervenir en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el mencionado artículo 82.3.



- Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo.
- V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC) firmado el 7 de febrero de 2012 entre las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Organizaciones Sindicales CC.OO. y UGT, con entrada de vigencia el 1 de enero de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2016.
- Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.
- II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado el 25 de enero de 2012 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, con periodo de vigencia 2012-2014. En este Acuerdo, tanto en el Capítulo I (Estructura de la negociación colectiva. Flexibilidad interna), como en el Capítulo IV (Inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales) se trata de manera directa y acordada por las partes las cuestiones pactadas en el Proyecto de Decreto que se informa.
- Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Dictado en desarrollo del apartado 2 de la mencionada Disposición Final Segunda del ET (*“Reglamentariamente se establecerá la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.”*).
- Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo; en concreto su Disposición Adicional Sexta (sobre *“Actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el ámbito de las Comunidades Autónomas”*) que dispone que *“Si en un plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente real decreto- ley (concluido el 17 de junio) 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.”

- Real Decreto 429/2013, de 14 de junio, por el que se establecen las bases reguladoras de las compensaciones económicas a los árbitros designados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos.

b) de Castilla y León:

- Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobado por Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, particularmente, artículos 70.1.2º que establece la Competencia exclusiva de la Comunidad en materia de “*Estructura y organización de la Administración de la Comunidad*” y 76.1º sobre Competencia de ejecución de la Comunidad, en los términos que establezcan las leyes y las normas reglamentarias que en su desarrollo dicte el Estado, en materia de “*Empleo y Relaciones Laborales.*”
- Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, particularmente Capítulo IV del Título V (artículos 52 a 58, relativos a “*Órganos Colegiados*”), de aplicación en lo no previsto en el Proyecto que se informa.



- Decreto 114/2004, de 21 de octubre, por el que se crea el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo, que quedará derogado tras la aprobación como Decreto del Proyecto que se informa.
- Resolución de 5 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se hace público el Reglamento Interno de Organización y Funcionamiento de la Comisión de las Relaciones Laborales y de su Observatorio, publicado en BOCyL de 1 de septiembre (Comisión creada al amparo del artículo 6 del Decreto 114/2004).
- II Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (II ASACL) firmado el 18 de abril de 2005 por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión General de Trabajadores-Unión Regional de Castilla y León (UGT) y la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.). Se encuentra denunciado, estando en fase de negociación un III ASACL.
- Decreto 33/2011, de 7 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, en su artículo 10 atribuye a la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (además de las competencias previstas en el artículo 40 de la Ley 3/2001, de 3 de julio), la función, entre otras, de la ejecución de la legislación laboral, en materia de relaciones laborales, individuales y colectivas y de condiciones de trabajo.

c) de otras Comunidades Autónomas:

c1) Como normas directamente relacionadas con el Proyecto de Decreto informado podemos señalar las siguientes:

- *Cantabria:* Resolución de 30 de abril de 2013, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Comunidad Autónoma de Cantabria para la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito territorial de dicha Comunidad Autónoma (BOE de 10 de mayo de 2013).



- *Navarra*: Resolución de 15 de julio de 2013, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Comunidad Foral de Navarra para la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE de 12 de agosto de 2013).
- *Cataluña*: Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales (cuya organización y funcionamiento se regula por Decreto 29/2008, de 29 de enero).
- *Andalucía*: 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 y los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, aprobados mediante Decreto 96/2011, de 19 de abril. En su Disposición Adicional Única atribuye al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (creado por Ley 4/1983, de 27 de junio) la función prevista en el artículo 82.3 del ET.
- *Murcia*: Decreto 33/2013, de 12 de abril, que crea el Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, y regula su funcionamiento. Tiene entre sus funciones la de resolver sobre las discrepancias relativas a la inaplicación de Convenios Colectivos del 82.3 ET cuando afecten a centros de trabajo situados en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- *La Rioja*: Decreto 16/2013, de 24 de mayo, por el que se modifica el Decreto 19/2003, de 20 de mayo, por el que se crea y regula el Consejo Riojano de Relaciones Laborales. Introduce como una nueva función de este Consejo la de decidir sobre la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos vigentes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3.
- *Comunidad Valenciana*: Decreto 88/2013, de 5 de julio, del Consell, por el que se regula el Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana.



c2) *Por otra parte, también podemos señalar una serie de normas que regulan órganos con funciones parcialmente coincidentes con las de los órganos regulados en el Proyecto de Decreto informado, pero sin recoger atribuciones sobre la decisión de la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable del 82.3 ET cuando afectasen a centros de trabajo de la empresa situados en sus respectivos territorios:*

- *Castilla-La Mancha:* Ley 9/2002, de 6 de junio, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha y Ley 8/2008, de 4 de diciembre, de creación de la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos.
- *País Vasco:* Ley 4/2012, de 23 de febrero, de Lan Harremanen Kontseilua / Consejo de Relaciones Laborales.
- *Aragón:* Decreto 22/2005, de 8 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón y se crea el observatorio de la negociación colectiva en Aragón (modificado por el Decreto 120/2006, de 9 de mayo, para regular las competencias en los procedimientos de extensión).
- *Galicia:* Ley 5/2008, de 23 de mayo, por la que se regula el Consejo Gallego de Relaciones Laborales.
- *Canarias:* Ley 2/1995, de 30 de enero, por la que se crea el Consejo Canario de Relaciones Laborales.
- *Asturias:* Decreto 122/2002, de 23 de septiembre, por el que se regula la organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales, Políticas Activas y del Servicio Público de Empleo.

d) Otros:

- Informe Previo del Consejo Económico y Social de Castilla y León 10/2004 sobre el Proyecto de Decreto de Creación del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo (posterior Decreto 114/2004).



- Acuerdo de 2 de marzo de 2012 del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León por el que se aprueba la Estrategia Integrada de los Planes de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el trabajo para el período 2012-2015 (desarrollado por un Acuerdo de 7 de marzo del mismo año, de su Comisión Permanente) en el que se preveía la creación en el ámbito de la Fundación “Servicio Regional de relaciones Laborales de Castilla y León” (SERLA) de una Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos exigida por el entonces vigente Real Decreto-Ley 3/2012, y que debía conformarse como órgano tripartito.
- Recurso de inconstitucionalidad n.º 5603-2012, contra los artículos 4 y 14 Uno (que contiene la modificación del artículo 82.3 ET) y 14 Tres, y, por conexión, el artículo 14 Dos y Disposición Adicional Quinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral (Admitido a trámite por Providencia de 30 de octubre de 2012 del Pleno del Tribunal Constitucional, publicada en de BOE de 9 de noviembre).
- Recurso de inconstitucionalidad n.º 5610-2012, contra los artículos 4.3, 12 Uno, 14 Uno (que contiene la modificación del artículo 82.3 ET) y 14 Dos, 18 Tres y 18 Ocho y 23 Uno, Disposición Adicional Tercera y Disposición Final Cuarta Dos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Admitido a trámite por Providencia de 30 de octubre de 2012 del Pleno del Tribunal Constitucional, publicada en de BOE de 9 de noviembre).
- Dictamen 1/2013 de 18 de febrero de 2013 del CES de Murcia sobre el Proyecto de Decreto que crea el Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, y regula su funcionamiento (posterior Decreto 33/2013, de 12 de abril).
- Informe del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco de 26 de septiembre de 2013 sobre el Proyecto de Decreto por el que se crea y regula el órgano para la resolución de los procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios.



II.-Estructura del Proyecto

El Proyecto de Decreto cuenta con 25 artículos agrupados en tres Títulos, una Disposición Adicional Única, una Disposición Derogatoria y tres Disposiciones Finales.

En el **Título I** “*Del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y de los Consejos provinciales de Trabajo*” (artículos 1 al 5 del Proyecto de Decreto) se define la naturaleza de los mismos, sus funciones, su composición, la duración de los mandatos y se regula lo relativo a su funcionamiento.

En el **Título II** “*De las Comisiones de Trabajo*” (artículos 6 y 7) se prevé la creación de tales Comisiones de Trabajo, su naturaleza, composición y funcionamiento. Asimismo, se regula la Comisión de seguimiento de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

El **Título III** lleva por rúbrica “*De la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León*” (artículos 8 al 25).

En el *artículo 8* se crea la Comisión Consultiva en el seno del Consejo Regional de Trabajo.

En el *artículo 9* se regula la composición de la Comisión.

El *artículo 10* se refiere a las funciones del titular de la Presidencia de la Comisión, el *artículo 11* a los vocales de la Comisión y el *12* al Secretario de la misma.

En el *artículo 13* se regula el régimen de funcionamiento.

El *artículo 14* se refiere a las funciones, que serán consultivas en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los Convenios Colectivos y en procedimiento de extensión de un Convenio Colectivo o de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias.

Las funciones consultivas son reguladas en los *artículos 15, 16* (ámbito de actuación en materia consultiva) y *17* (legitimación).



Los *artículos 18 y 19* se refieren a las funciones de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, refiriéndose el artículo 19 del Proyecto propiamente a legitimación en este procedimiento.

En el *artículo 20* se regula el inicio del procedimiento, en el *21* el procedimiento mediante decisión en el seno de la Comisión, en el *22* la decisión de la Comisión, en el *artículo 23* la designación de árbitros, en el *24* el procedimiento para la solución de discrepancias mediante la designación de un árbitro y en el *25* las compensaciones económicas en la Comisión.

La **Disposición Adicional Única** (*“Inicio de funcionamiento de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León”*) establece que dentro del mes siguiente a la entrada en vigor como Decreto del Proyecto, se celebrará la primera reunión ordinaria de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León.

La **Disposición Derogatoria** deroga expresamente el *Decreto 114/2004, de 21 de octubre por el que se crea el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo*, sin contener clausula genérica de derogación.

En cuanto a las **Disposiciones Finales**, la *Primera (“Derecho supletorio”)* establece la aplicación supletoria del Capítulo IV del Título V de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León en todo lo no previsto en el Decreto, en la condición de órganos colegiados de los órganos que se regulan en el Proyecto.

La *Segunda (“Habilitación de desarrollo”)* habilita al titular de la Consejería competente en materia de relaciones laborales a dictar las disposiciones precisas para el desarrollo y ejecución del Decreto así como para aprobar las normas de funcionamiento interno a propuesta del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León.



La tercera (“*Entrada en vigor*”) establece que el Proyecto que se informa entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León como Decreto.

III.-Observaciones Generales

Primera.- La redacción 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)* inmediatamente anterior a la modificación operada por *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* recogía la posibilidad, comúnmente conocida, del “*descuelgue salarial*”.

Así, resumidamente, este descuelgue consistía en que por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo se pudiera proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas (el establecido con carácter general para los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo), a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tuviera una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de dicha aplicación del régimen salarial, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes podía someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio y de no alcanzarse acuerdo tampoco en la Comisión paritaria, las partes podían recurrir a los correspondientes acuerdos interprofesionales del artículo 83 del ET (el de ámbito estatal cuando se tratara de conflictos que afectaren a centros de trabajo de la empresa radicados en más de una Comunidad Autónoma o el correspondiente Acuerdo



autonómico respecto a conflictos que afectaren a centros de trabajo de la empresa radicados exclusivamente en cada concreta Comunidad Autónoma).

Segunda.- Tras la modificación efectuada 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)* por el *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (artículo también posteriormente modificado por *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* y por *Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social*) el sistema de descuelgue descrito anteriormente ha cambiado sustancialmente.

Tercera.- Así, y de acuerdo a la redacción actual del ET en este asunto, se permite que cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (según aparecen descritas en el propio artículo 82.3 ET) se inapliquen en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable (que puede ser no sólo de ámbito superior a la empresa sino también de empresa) que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.



Por otra parte, también ha cambiado el procedimiento y así, en primer lugar, debe desarrollarse un período de consultas (de duración no superior a quince días) en el que la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y reglas señaladas en el mismo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispone de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. En caso de no alcanzarse acuerdo en la comisión del convenio (o caso de no haberse planteado dicha discrepancia), las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los correspondientes acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

En nuestro caso, y respecto a conflictos que se refieran exclusivamente a centros de trabajo de la empresa radicados en nuestra Comunidad, podemos remitirnos al *II Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (II ASACL) firmado el 18 de abril de 2005* por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión General de Trabajadores-Unión Regional de Castilla y León (UGT) y la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.) que encomienda al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA) la gestión del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales en Castilla y León.

A nivel estatal (y respecto a supuestos referidos a centros de trabajo de la empresa radicados en más de una Comunidad Autónoma) la referencia la constituye el *V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC) firmado el 7 de febrero de 2012* entre las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Organizaciones Sindicales CC.OO. y UGT (con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016).

En caso de no haberse alcanzado el acuerdo por ninguna de las vías descritas (o en el supuesto de que no resultaran aplicables los sistemas de solución autónoma de conflictos mencionados), cualquiera de las partes puede someter la solución de la discrepancia 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.

Cuarta.- A nivel estatal, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha sido regulada en cuanto a su composición y funciones por *Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre*, en desarrollo de lo establecido en la *Disposición Final Segunda, apartado 2*, del ET, en redacción dada por la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, siendo obviamente una de las funciones principales de este órgano adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, la de decidir sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del ET.

Quinta.- Con posterioridad, El *Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo* regula una *Disposición Adicional Sexta* (sobre “*Actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el ámbito de las Comunidades Autónomas*”) por la que en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del citado Real Decreto-Ley (concluido el 17 de junio), las Comunidades Autónomas debían bien haber puesto en marcha sus respectivos órganos tripartitos para resolver sobre inaplicaciones de Convenios Colectivos que afecten a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma, bien haber suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión Consultiva Nacional en el ámbito territorial de las comunidades firmantes, so pena de que subsidiariamente y en tanto no estuviera constituido el correspondiente órgano tripartito autonómico conozca la Comisión Consultiva Nacional de cualquier solicitud de inaplicación que afecte a centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma correspondiente.



Sexta.- Hasta el momento las distintas Comunidades Autónomas han abordado la cuestión de diversas maneras tal y como se observa en los *Antecedentes* de este mismo Informe, pero cabe resaltar que un gran número de ellas no cuentan a día de hoy con una regulación específica de un órgano tripartito y paritario análogo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y otras Comunidades Autónomas, aunque lo tenían, no han concluido aún la función de intervención ante la falta de acuerdo en la inaplicación de las condiciones reguladas por convenio colectivo.

En nuestra Comunidad en un primer momento y antes de la promulgación del *Real Decreto-Ley 5/2013* se optó por residenciar esta futura “*Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos*” de carácter tripartito en el ámbito de la Fundación “Servicio Regional de relaciones Laborales de Castilla y León” (SERLA) según se preveía en la parte principal del *Acuerdo de 2 de marzo de 2012 del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León por el que se aprueba la Estrategia Integrada de los Planes de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el trabajo para el período 2012-2015*.

Sin embargo, finalmente se ha optado por una nueva regulación del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y de los Consejos Provinciales de Trabajo (lo que supone la derogación del hasta ahora vigente *Decreto 114/2004, de 21 de octubre, por el que se crea el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo*), incorporando en el seno de aquél a la nueva figura de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León, como órgano de asesoramiento y consulta especializado en materia de negociación colectiva, y de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo en el convenio colectivo de aplicación, en los supuestos del artículo 82.3 del ET.

Séptima.- Además de la función de intervención en los supuestos del 82.3 ET, se atribuyen a nuestra Comisión Consultiva, de forma análoga a la Comisión Consultiva Nacional, funciones consultivas en orden al planteamiento y determinación del ámbito



funcional de los convenios colectivos y en el procedimiento de extensión de un convenio colectivo establecido en el artículo 92.2 ET.

Igualmente y también en forma análoga a la Comisión Consultiva Nacional, en el ejercicio de sus funciones consultivas, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando le sean solicitados por quienes se encuentran legitimados para ello en las siguientes materias:

- Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar;
- La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.
- Convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.

IV.-Observaciones Particulares

Primera.- El CES considera que el protagonismo en la resolución de los conflictos relativos a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en un Convenio Colectivo aplicable, debe corresponder a quienes participan en la negociación colectiva, como alude de manera expresa y directa el artículo 37.1 de la Constitución española, a tenor del cual la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. En este sentido, desde el Consejo reconocemos la importancia de esta futura función de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León.

Segunda.- En relación al *Título II (“De las Comisiones de Trabajo”)* del Proyecto de Decreto, el *artículo 6* prevé la posibilidad de que tanto el Consejo Regional de Trabajo como los Consejos Provinciales puedan acordar la creación de Comisiones de Trabajo



que atiendan permanente o temporalmente cuestiones de carácter sectorial, funcional o territorial, posibilidad que se prevé igualmente en también el *artículo 6* del todavía vigente *Decreto 114/2004*, y al amparo del que en fecha de 22 de noviembre de 2004, se aprobó la creación de la Comisión de las Relaciones Laborales y de su Observatorio, y haciéndose público el *Reglamento Interno de Organización y Funcionamiento* de esta Comisión por *Resolución de 5 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales* (publicada en *BOCyL de 1 de septiembre*).

Debido a que el Proyecto de Decreto informado prevé la derogación expresa únicamente del *Decreto 114/2004, de 21 de octubre, por el que se crea el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo* (en virtud del que se crea la Comisión de las Relaciones Laborales y su Observatorio) y sin contener cláusulas genéricas de derogación, considera el CES conveniente que en la Disposición Derogatoria se aclare la vigencia o no de la mencionada Resolución de 5 de agosto de 2005.

Tercera.- La mayor novedad del Proyecto que se informa es la creación en el seno del Consejo Regional de Trabajo de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos con funciones, no ya consultivas y asesoras en materia de negociación colectiva, sino decisorias en lo relativo a los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo en convenios colectivos en el supuesto del artículo 82.3 del ET.

El CES, desde el punto de vista de la oportunidad, considera adecuado que esta Comisión se incardine en el Consejo Regional de Trabajo, por el carácter tripartito de este Consejo y por la relevancia que el mismo ha alcanzado en el ámbito laboral en nuestra Comunidad.

Cuarta.- En relación a las funciones decisorias o de intervención de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León, cabe señalar que, debido a que la regulación sustantiva se contiene realmente en el artículo 83.2 ET (detallada tanto en *Antecedentes* como en *Observaciones Generales* de este mismo *Informe Previo*), el



alcance de la regulación efectuada en el Proyecto ahora informado afecta básicamente al procedimiento de sustanciación y decisión de la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo del correspondiente Convenio Colectivo respecto de centros de trabajo de la empresa radicados exclusivamente en el territorio de nuestra Comunidad.

Quinta.- Comparando nuestra Comunidad con otras, en primer lugar, debe decirse que las Comunidades Autónomas de *Cantabria* y *Navarra* han suscrito *Convenios de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social* (por *Resolución de 30 de abril de 2013* y *Resolución de 15 de julio de 2013*, respectivamente) con objeto de articular la colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y éstas Comunidades Autónomas, con el fin de disponer las bases necesarias para establecer la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en la solución de las discrepancias en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos en aquellos casos en que todos los centros de trabajo de la empresa afectados radiquen en el territorio tales Comunidades Autónomas. Asimismo, en el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Extremadura de 22 de octubre de 2013, se autorizó la firma de un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para regular la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito territorial de esa Comunidad Autónoma.

Sexta.- Debe decirse que lo anterior no implica que respecto de las solicitudes de inaplicación de las condiciones de trabajo del correspondiente Convenio Colectivo respecto de centros de trabajo de la empresa radicados exclusivamente en el territorio de una concreta Comunidad Autónoma no vaya a conocer, y en su caso resolver, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en cuanto que a partir del 17 de junio de 2013 la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos puede, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan órganos tripartitos equivalentes de las Comunidades Autónomas, conocer de las solicitudes de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma (tal y como se deriva de la *Disposición Adicional Sexta "Actuación de la*



Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el ámbito de las Comunidades Autónomas” del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Séptima.- A continuación se relaciona sucintamente la regulación en lo relativo a los procedimientos decisorios en solicitudes de inaplicación tanto en la Comisión consultiva Nacional como en aquellas Comunidades Autónomas que a fecha de emisión de este Informe han regulado ya órganos tripartitos homólogos a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Así, en primer lugar, este Consejo observa que el *Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre* establece en su *artículo 8.3* que la adopción de acuerdos en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se llevará a cabo, preferentemente, por consenso entre el Presidente y los representantes de la Administración General del Estado y de los interlocutores sociales. De no ser ello posible, se prevé que los acuerdos se adopten por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en los supuestos previstos en el *artículo 12.2* (supuesto de extensión de un convenio colectivo), *artículo 16* (procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores) y *artículo 23.2* (supuesto en que no se consiguiera la designación de un árbitro), en los que será necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente o, en su caso, del Pleno.

Octava.- En la Región de Murcia, por *Decreto 33/2013, de 12 de abril*, se crea y regula el funcionamiento del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales (CARLA). En su *artículo 4.3* se establece que el CARLA, para ejercer sus funciones consultivas se reunirá en Comisión Asesora y para ejercer sus funciones decisorias se reunirá en Comisión Arbitral. En cuanto al desarrollo de sus funciones decisorias, según el *artículo 19* del citado Decreto, podrán realizarse mediante adopción de resoluciones en el propio seno de la Comisión Arbitral; o mediante la designación al efecto de árbitros, solo en aquellos supuestos en que las partes implicadas en la discrepancia, lo soliciten de mutuo acuerdo.



En los supuestos de resolución en el seno de la Comisión Arbitral, en el *artículo 25.3* se establece que, tras el oportuno debate, se adoptará la decisión resolutoria del expediente por mayoría absoluta.

Novena.- En la Comunidad Autónoma de La Rioja, por *Decreto 16/2013, de 24 de mayo* ha sido modificado el *Decreto 19/2003, de 20 de mayo, por el que se crea y regula el Consejo Riojano de Relaciones Laborales*. Entre las funciones del Consejo Riojano de Relaciones Laborales se encuentra la de decidir sobre la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos vigentes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET (*artículo 2 letra p*) del citado Decreto). En el *artículo 14* se establece que los acuerdos del Pleno serán adoptados por mayoría de los miembros presentes con derecho a voto.

Décima.- En la Comunidad Valenciana el *Decreto 88/2013, de 5 de julio, del Consell*, regula el Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva (órgano creado en 2006). Tal Consejo Tripartito se configura como el órgano de la Administración Autonómica de asesoramiento y consulta en materia de relaciones laborales, empleo y negociación colectiva y de solución de las discrepancias que pudieran surgir por la falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la resolución de discrepancias, se establece que podrán ser adoptadas por la Comisión Permanente o por un árbitro nombrado de común acuerdo por las partes o designado por la citada Comisión. En el *artículo 12.6* se establece que, si no hubiera conformidad con el modo de resolver la controversia o no se presentase escrito de alegaciones, el presidente del Consejo Tripartito remitirá la solicitud, la documentación adjunta y, en su caso, las alegaciones presentadas a los vocales miembro de la Comisión Permanente, quienes comunicarán a aquél si aceptan que la controversia se resuelva por la Comisión. De no aceptarse expresamente por mayoría absoluta de la totalidad de los miembros de la Comisión Permanente, la controversia se resolverá por el árbitro al que le



corresponda por turno. En el *artículo 14* se regula la lista de árbitros adscritos al Consejo Tripartito.

Undécima.- En Cataluña recientemente se ha publicado el *Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, de organización y funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales*. La Comisión de Convenios Colectivos se configura en esta norma como un órgano especializado del Consejo de Relaciones Laborales, de carácter colegiado, de composición tripartita, integrado por representantes de la Administración de la Generalidad de Cataluña y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

La Comisión Ejecutiva de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales es la encargada de ejercer la función decisoria sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del ET.

En el *artículo 8.5 del Decreto 245/2013* se establece que los acuerdos se adoptan, preferentemente, por consenso. Si esto no es posible, los acuerdos se adoptan con el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Ejecutiva. Los votos de los asistentes se computan de manera ponderada de acuerdo con la representatividad de las respectivas organizaciones que representan.

Duodécima.- En Andalucía, el 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, y los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, aprobados mediante Decreto 96/2011, de 19 de abril, contiene una Disposición adicional única que establece que el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales es el órgano competente, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para ejercer la función prevista en el artículo 82, apartado 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.



Decimotercera.- En el País Vasco, en el momento de elaboración de este Informe, se encuentra en tramitación la normativa de creación y regulación del Órgano para la resolución de los procedimientos para la inaplicación de convenios colectivos estatutarios en el ámbito de dicha Comunidad Autónoma.

Decimocuarta.- En lo que se refiere a nuestra Comunidad Autónoma, en el Proyecto de Decreto que se informa, para la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos distingue dos tipos de funciones: consultivas y de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

En cuanto a las funciones de intervención, en el artículo 18.3 se establece que la decisión podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Si hay conformidad entre las partes sobre el procedimiento aplicable se seguirá este. En otro caso será la Comisión quien elija el procedimiento por mayoría cualificada de dos tercios.

En el caso de resolución en el seno de la Comisión, el Proyecto de Decreto en su artículo 13.6, establece que los acuerdos se adoptarán por mayoría cualificada de dos tercios de los miembros cuando la Comisión Consultiva intervenga en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

El CES observa que el procedimiento para el ejercicio de las funciones decisorias que se regula en el Proyecto de Decreto que se informa no es coincidente con el regulado en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en virtud de la potestad de autoorganización de nuestra Comunidad Autónoma (prevista en el artículo 70.1.2 de nuestro Estatuto de Autonomía).



V.-Conclusiones y Recomendaciones

Primera.- El Proyecto de Decreto que se informa crea la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, como órgano de consulta, asesoramiento y decisión en los supuestos del artículo 82.3 del ET. Es por ello que, debido a las funciones decisorias de la Comisión, el CES recomienda la supresión en la denominación de la misma del término “Consultiva”, dejándolo en “Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León”.

Segunda.- Desde el Consejo estimamos la idoneidad de contar en un futuro con una normativa propia consensuada para la solución de discrepancias en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los Convenios Colectivos, ya que es seña de identidad de nuestra Comunidad el valor del diálogo social y la búsqueda de acuerdos.

Además consideramos que, con una regulación propia, ha lugar a un mayor margen en la fijación de las cuantías a percibir por los árbitros, por lo que el coste económico que pueda generarse del procedimiento, en los casos en los que se designe un árbitro para la solución del mismo, puede ser más controlado, siempre ajustando tales cuantías al valor del trabajo realizado, pudiendo establecerse, desde el punto de vista del Consejo, distintas subvenciones en función de los trabajadores y trabajadoras afectados o de que el arbitraje se deba pronunciar sobre una o varias de las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin detrimento de que para ello se pueda tener como referencia la cuantía de las subvenciones establecida en el *Real Decreto 429/2013, de 14 de junio, por el que se establecen las bases reguladoras de las compensaciones económicas a los árbitros designados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos.*

En este sentido, el CES recomienda que se lleve a cabo con la mayor celeridad posible el desarrollo de la regulación posterior al Proyecto de Decreto que se informa, y particularmente en lo relativo a las compensaciones económicas a los árbitros.



Tercera.- Como ya se ha venido señalando a lo largo del presente Informe, la principal novedad del Proyecto de Decreto que se informa es la modificación de la naturaleza y funciones del Consejo Regional de Trabajo, pues, además de configurarse cómo un órgano de consulta y asesoramiento, con la nueva regulación también tendrá carácter decisorio, pues se introducen las funciones de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo en el convenio colectivo en los supuestos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, además de la citada modificación, que queda justificada plenamente en el Informe de necesidad de la Memoria que acompaña al Proyecto de Decreto que se informa, se observa que, respecto a la norma anterior (el Decreto 114/2004, de creación del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo) se suprimen algunas de las funciones del Consejo Regional de Trabajo (concretamente, del *artículo 2.1*, las letras *i*) asumir las funciones de la Comisión Regional de Empleo y Formación que no hayan pasado al Consejo General de Empleo del ECyL y *h*) conocer las cuestiones y materias que puedan derivar del funcionamiento del ECyL, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Consejo General de Empleo).

En cuanto a las funciones de los Consejos Provinciales de Trabajo se elimina, respecto a la norma anterior, la vinculación con la Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (*artículo 2.2*, letra *e*)).

En lo demás, cabe apreciar una enorme identidad entre las funciones de Consejo Regional y Consejos Provinciales en la normativa anterior y en el Proyecto ahora informado, desconociendo este Consejo la motivación que da lugar a los cambios antes mencionados y, sin entrar el CES a valorar su conveniencia o no, consideramos que su justificación debería estar explicada en la Exposición de Motivos de la futura norma, o bien en la Memoria.



Cuarta.- Entre las funciones del Consejo Regional de Trabajo recogidas en el artículo 2 del Proyecto de Decreto que se informa, se han introducido, como ya hemos señalado, las funciones de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo en el convenio colectivo en los supuestos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo no se han introducido específicamente funciones consultivas en materia de negociación colectiva, por lo que el CES considera necesario que, en el artículo 2 se reconozcan tales funciones.

Quinta.- Este Consejo valora positivamente que la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos se haya creado en el seno del Consejo Regional de Trabajo, por el carácter tripartito que ha tenido este órgano desde su origen, pues en él están representadas la Administración regional y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Además de por ese carácter tripartito, consideramos más idóneo la incardinación de este órgano en el Consejo Regional de Trabajo y no en la Fundación Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), como estaba previsto inicialmente (según acuerdo del Consejo del Diálogo Social de 2 de marzo de 2012), porque el SERLA ya puede haber intervenido previamente en el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos, por lo que, consideramos que no ha lugar que intervenga el mismo órgano en idéntico supuesto de solución de discrepancias en el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en cuestión.

Sexta.- El artículo 9 del Proyecto de Decreto se refiere a la Composición de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León, valorando el CES positivamente la proporcionalidad tripartita de sus miembros. Sin perjuicio de lo anterior, esta Institución considera conveniente realizar una recomendación dirigida tanto a la Administración General de la Comunidad Autónoma como a las organizaciones sindicales y a las organizaciones empresariales más representativas, desde el punto de vista de la igualdad de género, en cuanto a que desde el CES, consideramos que es conveniente



que, dentro de lo posible, tengan en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de la Comisión Consultiva.

Séptima.- El Proyecto de Decreto, en su artículo 13 que regula el régimen de funcionamiento, estableciendo en el punto 5 la presencia de un número mínimo de miembros de la Comisión para la validez de las deliberaciones y acuerdos, entendiéndose el Consejo que existe un error al no hacer referencia a la obligatoriedad de la presencia de al menos un representante nombrado por la Administración, por lo que consideramos que deberá incluirse esta mención a la Administración.

Octava.- En el artículo 13.6 del Proyecto de Decreto que se informa, como ya se ha mencionado, se establece que los acuerdos se adoptarán por mayoría cualificada de dos tercios de los miembros, cuando la Comisión intervenga en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, así como para el ejercicio del resto de sus funciones, que coincide con la postura de consenso expresada por los Consejeros de este Consejo.

Novena.- El Proyecto de Decreto en su artículo 16 regula el ámbito de actuación en materia consultiva cuando las consultas afectan a convenios colectivos sectoriales, cuando el ámbito territorial de actuación es el de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, lo que podría inducir al error de interpretar que solamente fueran los convenios colectivos de ámbito regional. Es por ello que el CES considera que la redacción habría de modificarse en los términos siguientes: *“La Comisión conocerá de los asuntos relacionados con las materias a las que se refiere el artículo anterior cuando las consultas afecten a convenios colectivos sectoriales cuyo ámbito de aplicación territorial sea igual o inferior al de la Comunidad Autónoma de Castilla y León”*.

Décima.- El Proyecto de Decreto, en su artículo 17 regula quiénes están legitimados para consultar a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos en lo que se refiere a sus funciones consultivas, y en su artículo 19 quiénes están legitimados para solicitar la



actuación de la misma comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo en un convenio colectivo. Siendo la denominación de ambos artículos (17 y 19) “*Legitimación*”, este Consejo considera más conveniente identificar en la denominación de cada uno de estos artículos a quiénes se refiere tal legitimación.

Undécima.- El artículo 23 del Proyecto de Decreto que se informa se refiere a la designación de árbitros. El apartado 3 establece que en el supuesto en que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión para la solución de la discrepancia se adoptará en el seno de la Comisión Consultiva.

Este Consejo considera que, habiendo acuerdo en que la discrepancia sea resuelta por un árbitro, sería más operativo que la norma prevea la existencia de una lista de árbitros adscritos al Consejo, a propuesta de cada una de las partes y con la conformidad de la otra parte.

Es por ello que desde el CES recomendamos que, bien en el Proyecto de Decreto, o bien en disposiciones posteriores, se dictamine la forma en que habría de elaborarse esa lista, estableciendo un turno rotatorio de los árbitros adscritos, a los efectos de que procedan a dictar laudo que resuelva la controversia en cada caso.

Por tanto, y con arreglo a esta recomendación, sería necesario eliminar el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 23 y el apartado 3 del mismo artículo 23. Asimismo, en el primer apartado habría que añadir “*a propuesta de una parte y con conformidad de la otra*”.

Duodécima.- Independientemente de cuál sea el procedimiento fijado para la sustanciación de la decisión de las solicitudes de inaplicación de condiciones de trabajo en convenios colectivos del artículo 83.2 ET (habiéndose expuesto en las *Observaciones Particulares Séptima a Decimotercera* de este Informe cómo se ha resuelto esta problemática tanto en la Comisión Consultiva Nacional como en los órganos análogos de



las Comunidades Autónomas que ya cuentan con la regulación contenida en el Proyecto de Decreto ahora informado), esta Institución considera necesario que quien ostente la Presidencia de nuestra Comisión Consultiva sea persona de absoluta imparcialidad y persona experta con un enorme prestigio en el ámbito del Derecho Laboral, tanto por razón de que no exista sospecha alguna de romper la proporcionalidad tripartita de esta Comisión como por la importante labor que corresponde a la Presidencia de la Comisión. Para el CES, estas eventuales absoluta imparcialidad y enorme prestigio en las materias laborales deben ser reconocidas y apreciadas por las tres partes integrantes de la Comisión en todo caso.

Decimotercera.- Sin perjuicio de que este Consejo considere importante y necesaria la regulación de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León, debe decirse que, no todo conflicto relativo a la decisión sobre inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos que afecten a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de nuestra Comunidad va a llegar a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León sino únicamente aquellos conflictos que no han podido ser solucionados a lo largo de la tramitación del artículo 83.2 ET; esto es, resumidamente (ver al respecto las *Observaciones Generales Segunda y Tercera* para una definición más profunda y precisa) y en forma sucesiva:

- Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo;
- Que además, y en su caso, no exista acuerdo de la correspondiente Comisión del Convenio;
- Y que tampoco haya existido acuerdo en el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos correspondiente (en nuestro caso, a través del SERLA);

En este sentido, a fecha de emisión de este Informe, constan en el sitio web de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 15 Expedientes de Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en Convenios Colectivos correspondientes a 2012 y 20 correspondientes a 2013, ninguno de ellos relativo a centros de trabajo de la



empresa situados en el territorio de nuestra Comunidad (lo que teóricamente desde el 17 de junio de 2013 es posible, tal y como se explica en la *Observación Particular Sexta*).

El Secretario

Fdo.: Mariano Vezanzones Díez

Vº Bº
El Presidente

Fdo.: Germán Barrios García

Nota: Continúa el Informe con la inclusión del voto particular de los representantes del Grupo 2º (Empresarial) en las cinco páginas siguientes.

VOTO PARTICULAR SUSCRITO POR EL GRUPO DE REPRESENTANTES DE CECALE EN EL CES

Entrada
Número: 002054/13
Fecha: 04-12-13
Hora: 08:46

Pedro Salafranca Sánchez - Neyra, Secretario General de CECALE, y Consejero Titular del Consejo Económico y Social de Castilla y León, en nombre del grupo de Consejeros de CECALE, formula el siguiente:

VOTO PARTICULAR AL INFORME PREVIO SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL CONSEJO REGIONAL DE TRABAJO DE CASTILLA Y LEÓN Y LOS CONSEJOS PROVINCIALES DE TRABAJO Y SE CREA LA COMISIÓN CONSULTIVA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA Y LEÓN

Esta parte considera que el Decreto no debe incluir en su artículo 20.1.h) el último párrafo que señala textualmente:

“Si se pretendiera inaplicar un convenio de empresa, la empresa deberá acreditar que las causas de inaplicación se han producido con posterioridad a la firma del convenio”.

La eliminación de este último párrafo se fundamenta en los siguientes motivos:

1º) Anticonstitucionalidad

De conformidad con el artículo 148.1.7ª de la Constitución Española, corresponde en exclusiva al Estado la competencia en materia de legislación laboral. Bajo esa premisa se dicta la Ley nacional 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en la que se modifica, entre otros, el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, señalando expresamente que cabe la inaplicación de condiciones de trabajo de los convenios de empresa, sin establecer limitación legislativa respecto a que la causa se haya producido con posterioridad a la firma del convenio.

Igualmente el artículo 82.3 habilita a las Comunidades Autónomas para que regulen una comisión regional para solventar los

desacuerdos surgidos en esta materia, no para regular aspectos o requisitos sustantivos de carácter laboral limitativos a la inaplicación de las condiciones laborales acordadas en un convenio de empresa, que excede de una mera regulación del funcionamiento de una comisión.

Por tanto, a nuestro entender, introducir el párrafo indicado en el artículo 20.1.h) en el Decreto regulador de dicha Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León vulnera el régimen de competencias atribuido a nuestra Comunidad, y por ende lo consideramos anticonstitucional.

2º) Contrario al ordenamiento jurídico y a la reforma laboral.

Este párrafo no figuraba en los primeros borradores de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León presentados por la Junta de Castilla y León

La mencionada Ley 3/2012, en su Preámbulo IV señala:

"...., en materia de negociación colectiva se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultractividad de los convenios colectivos. Las modificaciones operadas en estas materias responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa.

La última reforma del mercado de trabajo pretendió hacer más viable la posibilidad del descuelgue, pero, a la luz de los datos de 2011, en un contexto de agravamiento de la crisis económica, no parece que se haya avanzado significativamente en este terreno. La norma estatal no ha garantizado el desbloqueo ante la falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores para dejar de aplicar las condiciones previstas en convenio colectivo. Por ello, en orden a facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial, esta Ley incorpora una modificación del régimen del descuelgue para que, ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se sometan a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas. Se trata, en todo

caso, de órganos tripartitos y, por tanto, con presencia de las organizaciones sindicales y empresariales, junto con la de la Administración cuya intervención se justifica también en la necesidad de que los poderes públicos velen por la defensa de la productividad tal y como se deriva del artículo 38 de la Constitución Española.

La anterior reforma del mercado trabajo también pretendió incidir en la estructura de la negociación colectiva, otorgando prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios en una serie de materias que se entienden primordiales para una gestión flexible de las condiciones de trabajo. No obstante, la efectiva descentralización de la negociación colectiva se ha dejado en manos de los convenios estatales o autonómicos, pudiendo impedir esa prioridad aplicativa. La novedad que ahora se incorpora va encaminada, precisamente, a garantizar dicha descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores”.

Es por ello, que la reforma laboral incluye una redacción del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores tan explícito como que *“...cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de **sector o de empresa**, que afecten a las siguientes materias...”*.

Como se puede comprobar, la normativa no establece limitación alguna sobre que dichas causas se hayan producido con posterioridad a la firma del convenio, como ahora se nos exigen únicamente a las empresas de Castilla y León. Lo mismo es aplicable para el caso de tener que acudir por desacuerdo a la Comisión.

Nuestra Comunidad Autónoma, al incluir esta limitación, irá en contra del propósito de la reforma laboral y colocará a las empresas de nuestra comunidad con un régimen diferente al del resto de territorios nacionales.

3º) Ruptura de unidad de mercado.

Por tanto, con la inclusión de dicho párrafo, se introduce una trascendental limitación que tendrán únicamente las empresas que tengan centro de trabajo en el territorio de Castilla y León y que no tendrán el resto de empresas que tengan centros de trabajo en varias comunidades (ya que su competente para inaplicar sin acuerdo previo es la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos que no incluye esa limitación), ni tampoco las empresas que tengan sus centros exclusivamente en otra comunidad autónoma (ya que las comisiones homónimas a la nuestra de otras comunidades autónomas no contemplan esta limitación).

Se produce una grave ruptura en la unidad de mercado, en una materia de índole legislativa laboral.

4º) Competitividad de nuestras empresas.

En relación con lo anterior, las empresas de Castilla y León perderán uno de los elementos de competitividad y flexibilidad interna, que pretendió incluir el legislador con la reforma laboral.

Ello repercutirá negativamente en la constitución de empresas con centros de trabajo exclusivamente en nuestra comunidad autónoma u ocasionará deslocalizaciones, en cuanto se publique el Decreto y trascienda a nivel nacional que las empresas en nuestro territorio tienen una limitación a la hora de inaplicar condiciones de un convenio colectivo de empresa si no se logra un consenso en el seno de la empresa.

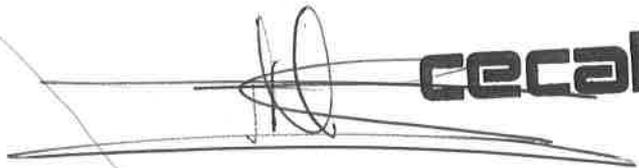
También condicionará las relaciones laborales en nuestra comunidad, ya que en contra del espíritu y la letra de la normativa laboral actual, en nuestra Comunidad Autónoma las empresas tendrán "condicionado" el llegar a acuerdos con sus trabajadores mediante la negociación colectiva de empresa, según se contempla en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores, sabedores que en caso de necesidad por un agravamiento en las causas de inaplicación con posterioridad a la firma del convenio de empresa tendrán vedado el acceso a la Comisión de Convenios de Castilla y León por no poder acreditar que la causa se haya producido con posterioridad.

Tal inclusión, en los términos redactados, cuestiona la presunción de buena fe imperante en todo procedimiento de negociación colectiva.

Afecta a la paz social en nuestra Comunidad y nuestras empresas, que se logra a través de un diálogo social no condicionado. La limitación que se quiere incluir influirá a la hora de lograr convenios colectivos de empresa largos en el tiempo, ya que, en caso de un agravamiento de las causas de inaplicación o descuelgue como hemos indicado, impedirá presentar (si no hay acuerdo previo) a la Comisión su resolución.

Lo anterior, vulnera una vez más el régimen establecido en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ya que revierte el sistema neutral en esta materia. En caso de un desacuerdo en la producción o agravamiento de las causas de inaplicación se acude a la Comisión regional para solventar la discrepancia. Con la inclusión del párrafo en cuestión se rompe tal neutralidad ya que queda en una parte (los trabajadores) la posibilidad de no llegar a acuerdo, y la empresa no podrá someter la cuestión a la Comisión que ahora se crea en los supuestos en que la causa de inaplicación se hubiese producido antes de la firma del convenio de empresa, aunque la misma se haya agravado con posterioridad.

Por ello, desde CECALE **solicitamos**, y en base a ello formulamos el correspondiente voto particular, **que se elimine el último párrafo del artículo 20.1 h) del Proyecto de Decreto por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo y se crea la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de Castilla y León**, que dice textualmente: *"Si se pretendiera inaplicar un convenio de empresa, la empresa deberá acreditar que las causas de inaplicación se han producido con posterioridad a la firma del convenio"*.



cecale

Fdo. Pedro Salafranca Sánchez - Neyra
Consejero Titular del CES por CECALE