



E
B
O
O
K

DESCUELgue o INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ANTE CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS



BIBLIOTECA
DIGITAL



EDITORIAL
COLEX

INDICE

1. Procedimiento para inaplicación de las condiciones del convenio colectivo	3
1.1. Cuadro resumen	7
2. Regulación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)	14
3. Especificaciones del periodo de consultas en inaplicación del convenio colectivo ante causas económicas, técnicas, organizativas o productivas	20
4. Regulación del supuestos de descuelgue salarial de los convenios colectivos	22
4.1. Notas sobre Cláusulas de descuelgue salarial de los convenios colectivos	28
5. Distribución irregular de la jornada laboral	29
6. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo	32
6.1. Actuación del empresario ante modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo	33
6.2. Actuación de los trabajadores ante modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo	36
6.3. Período de consultas para modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo	39
6.3.1. Interlocutores en el procedimiento de consultas ante modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo	44
7. Notificación de la decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo	46

Procedimiento para inaplicación de las condiciones del convenio colectivo

Respetando cualquier aportación al procedimiento realizada por el Convenio colectivo –cláusulas de inaplicación o descuelgue-, será de aplicación en esta materia lo establecido en el apdo. 3, L-23860101-82.

Iniciación del procedimiento

El procedimiento se iniciará por la Dirección de la empresa la cual comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a la Representación Legal de los Trabajadores -*Los convenios, que no la normativa general, suelen establecer obligación de comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio del inicio de las consultas, de entrega de copia de la comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores, etc-*

Inicio del periodo de consultas y documentación acreditativa

A la comunicación de inicio del periodo de consultas se acompañará la documentación acreditativa de la concurrencia de las causas de inaplicación alegadas por la Dirección de la empresa. Dicha documentación (aquí nuevamente adquiere especial relevancia lo establecido por negociación colectiva) será la siguiente. (1)

1.-Memoria explicativa que comprenda las siguientes cuestiones:

- a) Detalle de las medidas propuestas.
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.
- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar.
- d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la Empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.
- e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores afectados.

2.-Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa, que podrá ser emitido por técnicos independientes externos a la empresa o por responsables de la Empresa. Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades y, en su caso, informe de auditores).

Ausencia de representación legal de los

trabajadores en la empresa

En los supuestos de AUSENCIA DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el apdo. 4, L-23860101-41. (2)

Duración, desarrollo y finalización del Periodo de consultas

Durante el periodo de consultas, que tendrá una DURACIÓN MÁXIMA DE QUINCE DÍAS NATURALES DESDE LA FECHA DE COMUNICACIÓN DE INICIO DEL CITADO PERIODO a la Comisión Paritaria, las partes deberán NEGOCIAR DE BUENA FE CON VISTAS A LA CONSECUCIÓN DE UN ACUERDO.

La duración del periodo de consultas podrá ampliarse siempre que exista acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores (3)

El periodo de consultas versará, entre otras cuestiones, sobre las CAUSAS MOTIVADORAS DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL, SU ENTIDAD Y ALCANCE. En dicho periodo la Dirección de la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son ciertas y las medidas propuestas justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo.

En todo caso las partes, en cualquier momento, podrán acordar la SUSTITUCIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS POR LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES regulados en el convenio (4). Las cláusulas de descuelgue pueden imponer requisitos para aplicar esta opción como el acuerdo expreso de la Dirección de la Empresa y Representación Legal de los Trabajadores, la clara voluntad de las partes de sustituir el periodo de consultas, el sometimiento voluntario o obligatoria al procedimiento de mediación o al de arbitraje, etc

Cuando el PERIODO DE CONSULTAS FINALICE CON ACUERDO se presumirá que concurren las causas justificativas antes reseñadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO APLICABLES EN LA EMPRESA Y SU DURACIÓN, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa (5).

En el supuesto de acuerdo de inaplicación de condiciones salariales, no es extraño encontrar algún Plan de Convergencia de las condiciones

salariales de la empresa a las Tablas de Salario Garantizado del Convenio.

Por expresa mención en el apdo. 3, L-23860101-82, el acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo en el plazo máximo de siete días desde su firma. (6)

En caso de DESACUERDO DURANTE EL PERIODO DE CONSULTAS, o si SUSTITUIDO EL PERIODO DE CONSULTAS POR UN TRÁMITE DE MEDIACIÓN ANTE EL ORGANIMO LABORAL QUE SE DECIDA, LAS PARTES NO ALCANZASEN ACUERDO, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando el PERIODO 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 si fuera competente (7). La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a VEINTICINCO DÍAS a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el [Art. 91 ,Estatuto de los Trabajadores](#). (8)

Ver tema: [Cuadro resumen del periodo de consultas"](#)

Comunicación a la autoridad laboral

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser COMUNICADO A LA AUTORIDAD LABORAL A LOS SOLOS EFECTOS DE DEPÓSITO. (9)

(1) Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.