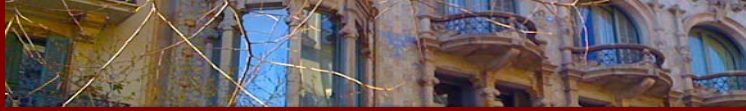


Informaciones Laborales

Diciembre 2013



LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Señalábamos en el boletín de octubre que los acuerdos de inaplicación del convenio colectivo constituían una clara expresión de la voluntad de potenciar la negociación colectiva empresarial y propiciar un incremento de la flexibilidad interna, objetivos perseguidos por la reforma laboral.

Dada la importancia práctica que está adquiriendo esta figura en la dinámica de nuestras relaciones laborales y su trascendencia como instrumento de gestión en los procesos de reestructuración y reorganización empresariales, en este número vamos a detenernos con mayor precisión en el comentario de algunos de los aspectos más destacados de su régimen jurídico.

Aunque la posibilidad de dejar de aplicar parcialmente en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo el convenio colectivo aplicable ya existía desde la reforma laboral de 1994, el RD Ley 3/2012 y la posterior Ley 3/2012 han potenciado de forma muy importante esta figura.

Según datos oficiales, desde la aprobación de la reforma laboral se han producido 2.149 inaplicaciones que han afectado a más de 115.000 trabajadores. Aunque son cifras poco relevantes si tomamos como referente al número total de trabajadores afectados por un convenio, sí que pueden ser significativas por lo que de cambio de tendencia pueden suponer. Más si tenemos en consideración que el número de inaplicaciones que se han realizado en el primer semestre del 2013 duplica el de las que se efectuaron en todo el 2012.

Cabe destacar que la mayor parte de inaplicaciones efectuadas se produce con acuerdo, esto es, sin tener que recurrir a ningún tipo de arbitraje.

Así cabe destacar como novedades más importantes:

- la concreción de las causas habilitantes
- la ampliación de las materias en las que puede producirse la inaplicación
- y sobre todo la previsión de un arbitraje público obligatorio para los supuestos en los que no exista acuerdo durante el periodo de consultas

En este Boletín centramos nuestra atención en la inaplicación que afecta a convenios colectivos estatutarios. La modificación de convenios o acuerdos no estatutarios, como antes, únicamente requiere, sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, de la apertura de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a quince días. Transcurrido dicho periodo la decisión podrá ser adoptada unilateralmente por el empresario previa notificación a los trabajadores afectados.

En relación al marco jurídico de los acuerdos de inaplicación conviene destacar los siguientes aspectos:

- La inaplicación puede referirse a cualquier convenio que sea de aplicación a la empresa, sea este de sector o el propio de la empresa.

No obstante, la inaplicación del convenio de empresa puede verificarse a través de la renegociación *ante tempus* del convenio por los sujetos legitimados. En esta hipótesis, no será necesario que se verifiquen las causas pero no se dispondrá, en el supuesto de falta de acuerdo, de los mecanismos previstos en el art. 82.3 del TRLET.

- Al suponer la inaplicación una afectación a la eficacia normativa del convenio inaplicado, la normativa exige que concurren **causas** económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen esa excepción. Aunque las causas se configuren de modo amplio, su existencia es condición necesaria de la validez de la medida.

Conforme al art. 82.3 del TRLET se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

- Las **materias** que podrán inaplicarse están tasadas en el art. 82.3 del TRLET y además de las que ya se preveían anteriormente (horario y distribución del



tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento i funciones, cuando excedan de los límites previstos en el art. 39), se han añadido las muy importantes referidas a jornada, cuantía salarial y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

- En relación al **procedimiento**, la inaplicación exige la realización de un periodo de consultas de duración no superior a 15 días con los representantes de los trabajadores. En agosto, el RDL 11/2013 reformó la normativa referida a los sujetos y condiciones en que debe desarrollarse el periodo de consultas. Con la normativa actual, el periodo de consultas ha de desarrollarse con una única comisión negociadora integrada por un máximo de 13 miembros que actuará en representación exclusivamente de los centros de trabajo afectados. El acuerdo de inaplicación deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito y cuando se trate de convenios colectivos de sector deberá ser notificado a su Comisión paritaria.
- Respecto al **contenido**, el acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y 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 también deberá determinar su vigencia, que no podrá exceder de la vigencia del convenio inaplicado.
- El art. 82.3 del TRLET prevé diferentes mecanismos para hacer frente a aquellos escenarios en los que se produce un desacuerdo durante el periodo de consulta:
 1. Así, en primer lugar, cualquiera de las partes podrá acudir a la comisión paritaria del convenio sectorial inaplicado para que ésta en un plazo de siete días se pronuncie. La intervención de esta comisión es preceptiva si el convenio así lo establece.
 2. Alternativamente, salvo que fuese obligatoria la intervención de la comisión paritaria, o cuando ésta no alcance un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial previstos en los acuerdos interprofesionales (Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, BOE de 23-feb-2012, de ámbito estatal o los específicos que se han ido negociando en algunas Comunidades autónomas).
 3. Finalizado sin acuerdo el periodo de consultas y no siendo aplicables los anteriores procedimientos o no habiendo solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNC).



- La CCNC es un órgano tripartito, con representantes sindicales, patronales y de la Administración, que en un plazo de 25 días deberá resolver la discrepancia entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La CCNC si concurren las causas podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o bien establecerla en distinto grado de intensidad. Asimismo, se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

La configuración de la intervención de la CCNC como un arbitraje obligatorio a instancias de cualquiera de las partes es una de las materias que han sido objeto de impugnación ante el Tribunal Constitucional en los recursos y cuestiones de constitucionalidad que se han planteado con ocasión de la reforma laboral de 2012. Es posible que una eventual declaración de inconstitucionalidad tuviese consecuencias sobre las inaplicaciones impuestas por la CCNC.



Publicada la relación de fiestas laborales de 2014.

La Resolución de 8 de noviembre de 2013 de la Dirección General de Empleo publica la relación de fiestas laborales para el año 2014 (BOE 20 de noviembre de 2013).

El año que viene habrá nueve festivos nacionales en el calendario laboral, ocho serán de carácter nacional propiamente: 1 de enero (miércoles), 18 de abril (viernes), 1 de mayo (jueves), 15 de agosto (viernes), 1 de noviembre (sábado), 6 de diciembre (sábado), 8 de diciembre (lunes) y 25 de diciembre (jueves). El noveno festivo es el 6 de enero (lunes), que será fiesta en todas las comunidades autónomas porque ninguna de ellas ha ejercido su facultad de cambiar esa fiesta por otro día.

Solo tres festivos se celebrarán en medio de la semana (1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre), mientras que otros dos caen en fin de semana (1 de noviembre y 6 de diciembre, ambos sábados). Pero este calendario no recoge aún las modificaciones anunciadas por el Gobierno, que prepara cambios legislativos para poder mover determinados festivos que caen entre semana y así reducir los puentes.



STS de 3 de octubre de 2013. A propósito de la naturaleza salarial o extrasalarial de los cheques restaurante o tickets comida.

El Tribunal Supremo ratifica la naturaleza salarial de los cheques restaurante o tickets comida cuando éstos no se entregan al trabajador para compensar los gastos producidos como consecuencia del trabajo. De esta forma, los cheques restaurante si tendrán naturaleza indemnizatoria cuando se demuestre que compensan realmente los gastos incurridos por las comidas efectuadas fuera del domicilio durante los días de trabajo. En caso contrario, tendrán naturaleza salarial y, por tanto, deben formar parte del salario regulador de la indemnización por despido.



Más sentencias declarando la efectividad de las cláusulas sobre mantenimiento de la ultraactividad previstas en convenios previos a la reforma.

La reciente sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de noviembre de 2013, siguiendo la línea marcada por la sentencia del mismo órgano de 23 de julio de 2013, considera que las cláusulas sobre ultraactividad previstas en convenios previos a la reforma pueden ser válidas a los efectos de eliminar o disponer el límite anual previsto en la actual redacción del art. 86.3 del TRLET.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net

