

Espacio Información

Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en Convenios Colectivos

Descripción del procedimiento.

Normativa básica aplicable

- Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Capítulo V del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).
- Disposición Adicional 6ª 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, sobre actuación de la CCNCC en el ámbito de las CC.AA., en materia de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo. ⁽¹⁾

Objeto de la función decisoria de la CCNCC

La CCNCC, en el ejercicio de sus funciones decisorias, resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los Trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de eficacia general vigente aplicable, siempre que concurren las condiciones, requisitos y circunstancias señaladas en la normativa que regula este procedimiento. El plazo para resolver será de 25 días, contando desde la fecha de la presentación de la solicitud o, en su caso, desde la fecha en que se completó la solicitud.

Ámbito de actuación de la CCNCC

La Comisión conocerá de las solicitudes de intervención para la solución de discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo de un convenio colectivo cuando afecten a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma⁽¹⁾, así como cuando afecten a las empresas situadas en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

No obstante lo anterior, mediante convenios de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas, se podrá establecer la actuación de la CCNCC, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito territorial de aquellas Comunidades Autónomas en las que aún no se hubieran constituido los órganos tripartitos equivalentes a la Comisión y mientras estos órganos tripartitos no se constituyan. En estos casos, las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar a la Comisión la intervención para la solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo presentes en el convenio colectivo de aplicación, en las circunstancias y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1362/2012.

En cualquier caso, únicamente podrá solicitarse la actuación de la CCNCC, a través de este procedimiento, cuando concurren conjuntamente las siguientes circunstancias:

- a) Que no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo. En todo caso, resultará preceptivo solicitar la intervención de la comisión paritaria cuando estuviese establecido en convenio colectivo.
- b) Que no fueran aplicables los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, o cuando, habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia

(1) Atendiendo a lo dispuesto en la Disposición Adicional 6ª del Real Decreto 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, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a partir del día 16 de junio de 2013, puede 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 afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma, en la que no se haya 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 esta Comisión en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma firmante.

Legitimación para solicitar la actuación de la CCNCC

Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y los representantes legales de los trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Causas que pueden justificar la inaplicación de convenios colectivos

1.- Causas económicas

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.

2.- Causas técnicas

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

3.- Causas organizativas

Se entiende que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo de personas o en el modo de organizar la producción.

4.- Causas productivas

Se entiende que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Materias que pueden ser objeto de inaplicación de convenios colectivos

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

Procedimiento

Inicio

- **Presentación de la solicitud**

Este procedimiento sólo se podrá iniciar mediante la presentación por vía electrónica de la correspondiente solicitud a través de la Sede Electrónica del MEYSS, acompañada de la documentación preceptiva (ver Anexos).

- Petición de subsanación a la parte solicitante

Una vez recibida la solicitud en la Comisión, el Secretario de la CCNCC comprobará que reúne los requisitos establecidos, dirigiéndose, en caso contrario, al solicitante a efectos de que complete su solicitud en el **plazo de diez días** con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Cuando se subsanaren las deficiencias, el **plazo de 25 días** para resolver comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

Tramitación

- Petición de alegaciones a la parte contraria en la controversia

Una vez comprobado que la solicitud reúne los requisitos establecidos o que se haya completado la solicitud, el Secretario de la CCNCC remitirá inmediatamente a la otra parte de la discrepancia comunicación de inicio del procedimiento para que efectúe las alegaciones que considere procedentes en el **plazo de cinco días** en la Sede Electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Elección del mecanismo de solución de la discrepancia

Asimismo, el Secretario de la CCNCC enviará la solicitud a los miembros de la Comisión Permanente a efectos de que se pronuncien, en el **plazo de un día**, sobre si el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia va a ser adoptada en su propio seno, bien a través de la propia Comisión Permanente o bien a través del Pleno de la Comisión, o mediante la designación de un árbitro externo.

Cuando no se hayan obtenido, dentro del referido plazo de un día, respuestas coincidentes en número equivalente al de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente, la discrepancia se resolverá en el seno de la misma, debiendo el Secretario comunicar a todos los miembros de la citada Comisión el resultado de las respuestas obtenidas. Cuando la Comisión Permanente hubiese decidido remitir la solución de la discrepancia al Pleno, el Secretario dará traslado de la solicitud al resto de los integrantes.

- Elaboración de informe

Cuando la discrepancia deba resolverse mediante decisión adoptada en el propio seno de la Comisión, el Secretario solicitará informe sobre la misma. Dicho informe será elaborado por los servicios técnicos disponibles por la Comisión en el **plazo de diez días** desde la fecha de solicitud. Durante ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias.

Cuando la discrepancia deba resolverse mediante arbitraje externo, el árbitro designado, tan pronto como haya recibido el encargo, podrá recabar la emisión de un informe al respecto, en el contexto de las medidas de apoyo que pueda precisar para el desarrollo del arbitraje encomendado.

Decisión o laudo arbitral

- La decisión adoptada por la CCNCC, bien a través de su Comisión Permanente o bien a través del Pleno de la misma, o, en su caso, mediante laudo arbitral dictado por el árbitro designado al efecto, será motivada y estará determinada sobre la base de la concurrencia o no de la causa o causas que motivan la solicitud de inaplicación y, en su caso, de la valoración de la causa o causas alegadas para la inaplicación solicitada y sus efectos en los trabajadores afectados, pudiéndose aceptar el planteamiento de la solicitud formulada o modificarlo.
- La decisión o el laudo arbitral deberá comunicarse a las partes afectadas por la discrepancia. También deberá comunicarse a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.
- Tanto la decisión como el laudo arbitral tendrán la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas, y serán vinculantes e inmediatamente ejecutivos, siendo susceptibles de recurso conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

Documentos que deben aportarse, a través de la Sede Electrónica del MEYSS, en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos sometidos a la decisión de la CCNCC

Documentación que debe aportarse en el momento de iniciar el alta de SOLICITUD INICIAL

- **Solicitud de inaplicación**, con indicación de los siguientes extremos: identificación del solicitante y poder de representación en su caso; motivo de la discrepancia; relación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias susceptibles de inaplicación; nuevas condiciones del trabajo que se quiere aplicar y período durante el cual se pretende establecer.
- Identificación del **convenio colectivo estatutario vigente que se pretende inaplicar**, indicando su código, vigencia temporal y fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente.
- Identificación de los **centros de trabajo afectados**.
- Información sobre la **composición de la representación de los trabajadores** por centros de trabajo, con referencia de las organizaciones a las que puedan representar, así como de la comisión negociadora, especificando si son representación unitaria o representación elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- Relación de los **representantes de los trabajadores que pueden consultar estado de tramitación y recibir las notificaciones relativas al procedimiento**, indicando DNI y correo de las mismas.
- Acreditación de haberse desarrollado el **periodo de consultas**, actas (si las hubiera) de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la controversia.
- En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la **comisión paritaria del convenio colectivo**, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma.
- En su caso, declaración de no ser aplicable a la parte que insta el procedimiento el **Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal o autonómico, en su caso**, para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- En el caso de haber sometido la discrepancia al procedimiento a que se refiere el párrafo anterior, acreditación de ello y, en su caso, resultado de la misma.
- **Conformidad, si la hubiera, de las partes de la discrepancia** sobre el procedimiento para la solución de la misma y, de haber optado por la designación de un árbitro, conformidad, en su caso, sobre su nombramiento.
- Documentación relativa a la concurrencia de las **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**. A tales efectos se tomará como referencia la documentación preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos (*en relación con la documentación relativa a despidos colectivos, ver Anexos al final de este Espacio Informativo*), teniendo en cuenta que cuando las económicas alegadas consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, deberá presentarse, además, la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.
- **Número, sexo y clasificación profesional de los trabajadores afectados**. Cuando esta controversia afecte a más de un centro de trabajo dicha información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia y Comunidad Autónoma.

Documentación obligatoria a incorporar inmediatamente después de la presentación de la solicitud inicial, mediante SOLICITUD COMPLEMENTARIA

- **Acreditación de la entrega a la otra parte de la discrepancia** de copia de la solicitud presentada a la Comisión y de la documentación anexa a la misma, así como del número de referencia asignado a dicha solicitud en vía electrónica, para poder consultar el estado de tramitación y recibir las notificaciones relativas al procedimiento.

(La falta de acreditación de la anterior documentación, inmediatamente posterior a la solicitud inicial, determinará la petición de subsanación de la misma en el plazo de 10 días, con la advertencia de que, si así no se hiciese, se tendrá por desistida la solicitud inicial, y que el plazo para resolver el procedimiento no comenzará a contarse hasta la fecha en que se proceda a la subsanación de dicha documentación).

Otros documentos a presentar

- Cualquier otro documento que el solicitante considere necesario.

ANEXO II

Documentación preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos, que se tiene como referencia para su acreditación en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos sometidos a la decisión de la CCNCC (Artículos 4 y 5 del R.D. 1483/2012 por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada [BOE 30-10-2012]):

Art. 4. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.

1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una **memoria explicativa** que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, 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.

3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, **además** de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá **informar de los criterios utilizados para su estimación**. Asimismo, deberá presentar un **informe técnico** sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

4. Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, **además** de la documentación prevista en el apartado 2, la **documentación fiscal o contable** acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, **además** de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Art. 5. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.

1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una **memoria explicativa** de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas.

2. El empresario deberá aportar los **informes técnicos** que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.