

Inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.

La actual coyuntura económica y el altísimo nivel de desempleo, así como las perspectivas sobre su evolución más inmediata, hacen preciso adoptar medidas de carácter excepcional y con proyección temporal limitada a la actual coyuntura, dirigidas a evitar una evolución negativa de la empresa que afecte al mantenimiento del empleo.

En este contexto, con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación de empleo tanto temporales como extintivos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del ET, se somete a la consideración de los legitimados para suscribir convenios colectivos sectoriales, la conveniencia de incluir cláusulas de inaplicación temporal negociada de determinadas condiciones de trabajo –en las que no se incluye el régimen salarial pues el descuelgue del mismo se regula en el artículo 82.3 del ET antes citado– pactadas en los mismos, con el siguiente contenido y procedimiento:

Condiciones laborales de posible inaplicación temporal por su mayor afectación a la flexibilidad interna

- a) Horario y distribución de la jornada de trabajo.
- b) Régimen de trabajo a turnos.
- c) Sistema de remuneración.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Causas para la inaplicación

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial –incluido régimen salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior– debe ser determinada por el mismo, que podrá contemplar, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos; o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo. Para la concreción de tales causas, los negociadores podrán tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses. Siendo recomendable que se defina asimismo, con carácter previo, por las partes no sólo el concepto sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno– que determina que se active la inaplicación.

Acuerdo de la representación legal de los trabajadores

La inaplicación sólo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa. En ausencia de la representación legal de los

trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y los representativos en el sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el período de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cuyo plazo será el fijado en el convenio sectorial, 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 aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Sistema de Solución de Conflictos que sea de aplicación en dicho ámbito.

Documentación

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Duración temporal de la inaplicación

Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no debería ser superior al período de vigencia del convenio inaplicado ni a tres años.

Contenido del acuerdo de inaplicación

La inaplicación del convenio colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Madrid, 20 de enero de 2012.

CEOE

UGT

CCOO

CEPYME

CCOO

Madrid
CEOE