

Criterios de inaplicación de convenios colectivos por la Comisión Consultiva de los mismos

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha flexibilizado los requisitos para la inaplicación de los convenios colectivos tras la reforma laboral de 2012

Una de las principales novedades de la reforma laboral de 2012 fue la modificación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, flexibilizando los supuestos para que las empresas

puedan inaplicar el convenio colectivo en determinadas materias reguladas por estos -jornada de trabajo, horario, sistema de remuneración y cuantía salarial, entre otras-, con el objeti-

vo de dotar a las empresas de mecanismos que les permitieran adaptar sus obligaciones laborales a las circunstancias económicas, organizativas, técnicas y productivas sobrevenidas.



CARLOS SEDANO

ASESOR LABORAL DE CEHAT

Si esta intervención no se solicita o tampoco consigue lograr un acuerdo, las partes deben recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos existentes a tal efecto, y cuando estos no fueran aplicables o no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes puede someter la solución de la misma a la CCNCC, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma.

Las resoluciones de la CCNCC constituyen, por tanto, la única fuente de conocimiento sobre este remozado mecanismo de flexibilidad interna, que ha cobrado un gran protagonismo en el presente y pasado inmediato de multitud de empresas con dificultades para cumplir con las obligaciones laborales reguladas en los convenios colectivos.

Desde que fuera aprobada la reforma laboral de 2012, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (en adelante, la CCNCC) ha intervenido en un total de 5.220 descuelgues hasta octubre de 2014, afectando a 251.764 trabajadores. El noventa por ciento de los mismos ha versado sobre cuestiones relacionadas con la cuantía salarial y algo más del noventa y cinco por ciento se han efectuado sobre convenios colectivos de sector, mientras que el resto ha afectado a convenios colectivos de empresa.

Debe recordarse que el nuevo redactado del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras establecer como premisa que los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia, señala que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se puede proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, y cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a inaplicar en la empresa las condiciones previstas en el convenio colectivo aplicable, ya sea de sector o de empresa. Las condiciones sobre las que puede versar la inaplicación o "descuelgue" son las siguientes: a) jornada de trabajo; b) horario y 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 la movilidad funcional; y g) mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Está previsto que el periodo de consultas tienda a la consecución de un acuerdo; no obstante, cuando este no se alcance, cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio.

Pasando al análisis de las mismas, este revela, como anticipábamos, que la mayoría de descuelgues solicitados por las empresas y sometidos al examen de la CCNCC han versado sobre la cuantía salarial. Es fácil entrever, por tanto, que las causas esgrimidas han sido mayoritariamente económicas, recordando en este punto que el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores entiende que estas concurren "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 en 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". Es objeto de verificación por parte de la CCNCC, a fin de constatar las alegadas causas económicas, la documentación contable aportada por las empresas, recabándose además informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando la CCNCC verifica las pérdidas, o la disminución persistente en el nivel de ingresos ordinarios o ventas, es frecuente que acuerde no sólo la inaplicación de los incrementos salariales previstos en el convenio colectivo para determinado periodo, sino que admite incluso la disminución de un deter-



Desde que fuera aprobada la reforma laboral de 2012, la CCNCC ha intervenido en un total de 5.220 descuelgues hasta octubre de 2014, afectando a 251.764 trabajadores.

minado porcentaje de los conceptos retributivos salariales vigentes al momento de la solicitud; ahora bien, modulando generalmente a la baja tal porcentaje respecto del solicitado por la parte empresarial (sopesando la lógica oposición de los representantes de los trabajadores), así como el periodo de vigencia de la medida solicitada, en búsqueda de un criterio de proporcionalidad.

Asimismo, varias resoluciones de la CCNCC han admitido la inaplicación de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social (principalmente, el complemento de incapacidad temporal derivado de contingencias comunes y profesionales), con excepción de aquellas que pudieran atentar contra la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (complementos de las prestaciones derivadas de las situaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo). Ha considerado en cambio que no puede practicarse el descuelgue sobre conceptos extra salariales, al no estar comprendidos en el apartado d) del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente se ha considerado incompetente para atender la petición de inaplicación de determinadas previsiones convencionales en materia de transformación de contratos de duración determinada en indefinidos,

al considerarlas no incluidas en las materias de descuelgue reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Junto a medidas de tipo salarial, la CCNCC ha aprobado otras consistentes en aumentos de jornada, si bien en uno y otro caso se ha opuesto a su aplicación retroactiva, al considerar que los efectos de sus resoluciones solo pueden proyectarse hacia el futuro, y no pueden afectar a mensualidades en las que ya se ha prestado trabajo efectivo, en las que por tanto el salario se ha devengado, todo ello en virtud del principio de irretroactividad general de las normas consagrado en el artículo 9.3 de la Constitución Española y artículo 2.3 del Código Civil.

También ha considerado la CCNCC factible la solicitud de descuelgue con la negociación o revisión del convenio colectivo de referencia, razonando que ambos procedimientos son diferentes y totalmente compatibles, en tanto la norma no establece ningún tipo de incompatibilidad entre ambos. Igualmente ha concluido que la inaplicación del convenio colectivo no excluye futuras decisiones empresariales de extinción, suspensión de contratos de trabajo y/o reducciones de jornada de trabajo colectivas, en la medida que los efectos de la inaplicación resultaran insuficientes, en tan-

to que la figura del descuelgue, como el resto de mecanismos de flexibilidad interna, constituyen una alternativa a la destrucción de empleo que, sin embargo, pueden no garantizar de forma definitiva la corrección de la situación económica empresarial, en cuyo caso sería factible el uso de esos otros mecanismos.

En cambio, ha denegado la inaplicación del convenio colectivo solicitada en aquellos casos en que, dictado un laudo con carácter previo, o alcanzado un acuerdo retributivo determinado entre las partes, no se hubiera acreditado a partir del mismo y hasta la solicitud un empeoramiento sustancial de las circunstancias económicas que justificara una nueva petición.

En definitiva, el organismo tripartito parece haber buscado el equilibrio entre las pretensiones empresariales solicitadas y las consideradas necesarias, ponderando que la medida concedida fuera suficiente para la conveniente redirección de la crisis empresarial pero no excesiva en perjuicio de los trabajadores afectados, lo que ha conlleva a que la mayoría de las resoluciones hayan tenido un signo parcialmente estimatorio, aceptándose por tanto la inaplicación del convenio colectivo, pero minimizando al máximo su entidad, mediante el ajuste de la rebaja en las cuantías o en la duración de la medida.