

Estrategias empresariales frente a la crisis: Descuelgue de Condiciones de Trabajo y Convenio Colectivo de empresa

Pilar López & Verónica Solano
Dpto. Derecho del Trabajo AGM Abogados

Fundamentación jurídica:

- **Ley 3/2012:** el descuelgue se configura como una medida para favorecer la flexibilidad dentro de la empresa y así evitar los despidos y la destrucción de los puestos de trabajo.
- **Finalidad:** adaptar los salarios y otras condiciones de trabajo a la **productividad** y **competitividad** empresarial.
- **II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014:** *“asegurar el mantenimiento del empleo y, como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación de empleo tanto temporales como extintivos.”*
- **Objetivo último:** que *“la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa”* (Exposición de Motivos Ley 3/2012).

Definición legal: artº 82.3 ET:

*“Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artº 41.1, a **inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable**, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:*

- 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 artº 39.*
- G. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.*

Garantías legales para su adopción:

- Causales: introducción de las *“causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”* como condiciones para poder aplicar la institución jurídica del descuelgue.
- Procedimentales: aunque se den los supuestos de inestabilidad económica, el descuelgue del convenio colectivo vigente sólo podrá realizarse si al final del proceso hay un **acuerdo de carácter colectivo** que lo regule.

Garantías negociales:

- Prácticas en materia de negociación colectiva.
- Acuerdo y desacuerdo en la inaplicación.

- **Económicas:** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa:
 - existencia de **pérdidas** actuales o previstas (“*descuelgue salarial preventivo*”).
 - **disminución** persistente de su nivel de **ingresos ordinarios o ventas**.
 - 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.

- **Técnicas:** cuando se produzcan **cambios**, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

- **Organizativas:** cuando se produzcan **cambios**, entre otros, en el ámbito de los sistemas y medios de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Productivas:** cuando se produzcan **cambios**, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- **Ámbito espacial** sobre el que enjuiciar la concurrencia de la causa.
Discrepancias:
 - La empresa (literalidad del precepto) ¿?
 - Unidades infra empresariales (centros de trabajo o unidades productivas autónomas) ¿?
 - Grupos de empresa ¿?

- El descuelgue sólo cabe respecto de **convenios colectivos estatutarios** (no extra estatutarios ni pactos o acuerdos de empresa).
- Se permite que el convenio objeto de inaplicación sea el **convenio colectivo de empresa** (adopción de un “mini convenio de empresa”).
- Lo más frecuente es la inaplicación del **convenio sectorial**.
- **Empresas multiconvenios:** el descuelgue se producirá respecto del convenio que se esté aplicando a cada grupo o conjunto homogéneo de trabajadores.

Periodo de consultas:

- Duración no superior a **quince días**.
- Versará sobre las **causas motivadoras** de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.
- Deber de **negociar de buena fe**, para la consecución de un acuerdo.
- Las partes negociadoras pueden acordar en cualquier momento sustituir el periodo de consultas **por procedimientos de mediación o arbitraje** en el marco de los acuerdos interprofesionales del artº 83.

Sujetos legitimados:

- Se exige que el descuelgue sea **acordado** entre el **empresario** y los **representantes de los trabajadores** legitimados para negociar un convenio colectivo, según establece el artº 87.1.
- Diferencias interpretativas en cuanto a los CC de ámbito superior a la empresa: ¿con qué representantes de los trabajadores legitimados corresponde negociar al empresario el acuerdo de descuelgue? ¿con los que están legitimados para negociar el convenio colectivo respecto del cual se quieren inaplicar condiciones (sindicatos/patronal), o con los legitimados para negociar CC de ámbito empresarial (delegados o comité/empresario directo?)
- En ningún caso la empresa puede adoptar la medida de forma unilateral: la inaplicación del convenio colectivo vigente **solo podrá realizarse si al final del proceso hay un acuerdo de carácter colectivo.**
- Si no existe representación legal de los trabajadores en la empresa: se puede atribuir la representación a una comisión designada según prevé el artº 41.4 et.

Los trabajadores podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección:

- A una **comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa** y elegida por éstos democráticamente.
- A una **comisión de igual número de componentes, designados según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa** y que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- En cualquiera de ambos casos, la comisión deberá designarse en el plazo de **cinco días** desde el inicio del periodo de consultas.

Acuerdo:

- En caso de que se llegue a un acuerdo en el periodo de consultas, éste debe ser **comunicado** a la **comisión paritaria** del convenio colectivo y a la **autoridad laboral**, únicamente a efectos de depósito.
- **Presunción de legitimidad** en cuanto a la concurrencia de las causas justificativas: sólo se podrá **impugnar** ante la jurisdicción social por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la adopción del acuerdo.

Contenido del acuerdo:

- Determinar con exactitud las **nuevas condiciones de trabajo** aplicables en la empresa (***eficacia jurídica normativa***).
- Determinar el **plazo** de aplicación de las nuevas condiciones, que no podrá superar la entrada en vigor del nuevo convenio: medida esencialmente **transitoria o provisional**:
 - ¿Qué sucede en caso de que las partes del convenio inaplicado no se pongan de acuerdo en el plazo de un año para su renovación?

Desacuerdo:

En caso de no alcanzarse acuerdo en el periodo de consultas, se prevén diversas vías:

- Cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la **comisión paritaria del convenio**, que dispondrá de un plazo de **siete días** para pronunciarse.

- Si la comisión paritaria no alcanza un acuerdo, las partes podrán:
 - Recurrir a los **mecanismos autónomos de solución de conflictos** (establecidos en acuerdos de ámbito inter profesional o autonómicos)
 - O someterse a un **arbitraje vinculante**.

- Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, no fueran aplicables los procedimientos anteriormente indicados o no hubieran solucionado la discrepancia, las partes pueden someter el asunto a la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajo de la empresa situados en más de una comunidad autónoma; o a los **correspondientes órganos de las CCAA**, en los demás casos:
 - La decisión de estos órganos –que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos– habrá de dictarse en un plazo no superior a 25 días.
 - 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 artº 91.

Primera sentencia dictada en materia de descuelgue de convenio y reducción salarial: **Sentencia n º 15/2013, de 28 de enero. Sala de lo Social, Sección Primera de la Audiencia Nacional.**

Su novedad radica en ser la primera resolución que resuelve una demanda interpuesta contra una resolución dictada por la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos**, tras la atribución de funciones resolutorias ya mencionadas.

Se estudia el **artº 22 del RD 1362/2012**, con arreglo al cual:

- Las decisiones de la comisión deben pronunciarse en primer lugar sobre la **conurrencia de las causas económicas, técnicas organizativas y de producción** alegadas por la empresa.
- En caso de **no concurrir** dichas causas, la decisión lo declarará así y resolverá la desestimación de la medida propuesta.
- **Cuando se aprecia la concurrencia de las causas**, la comisión debe **valorar la adecuación de la medida propuesta** en relación con la causa alegada y con sus efectos para los trabajadores afectados

Los convenios colectivos de empresa son acuerdos establecidos como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyendo un reglamento libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Tras la reforma laboral de 2012 los Convenios Colectivos de Empresa se han convertido en el Instrumento fundamental de gestión de las empresas.

Gracias al Convenio Colectivo de Empresa, las pequeñas y medianas empresas pueden:

- **Regular con flexibilidad sus relaciones laborales.**
- **Establecer mecanismos de control y garantía de su coste laboral.**

Los Convenios Colectivos propios le permiten a la empresa desarrollar instrumentos de **adaptación y renovación** de las condiciones de trabajo que evitan que, ante cambios de circunstancias en el mercado en su organización o en su situación económica, se vea abocada a realizar sus ajustes vía flexibilidad externa, otorgándole entre otras las siguientes posibilidades:

- Posibilidad de regular la **Movilidad funcional** dentro del grupo profesional, así como la definición de dichos grupos permitiendo una mayor flexibilidad.
- Posibilidad de **regular la jornada, horarios y vacaciones** adaptadas a las necesidades de producción de la empresa.
- Posibilidad de Implantar **mecanismos de régimen disciplinario** propios.
- Posibilidad de **eliminar imposiciones en materia de subrogación** que algunos Convenios Colectivos de ámbito supra empresarial contemplan.
- Posibilidad de establecer unas **bases salariales acordes** a su propia realidad.
- Posibilidad de **desvincularse de las tablas salariales** del sector.
- Posibilidad de **regular la estructura salarial** de los empleados.

1. ¿Quiénes están legitimados para negociar?
2. Negociación y adopción de acuerdos.
3. Validez del Convenio.
4. Contenido del Convenio.
5. Vigencia del Convenio.
6. Concurrencia de Convenios.

1. ¿Quiénes están legitimados para negociar?

En representación de los trabajadores:

- Comité de empresa o delegados de personal (en su caso).
- Secciones sindicales (si las hubiere) que ostenten la mayoría en el comité de empresa.

En representación de los empresarios:

- En los convenios de empresa o ámbito inferior, el empresario.
- En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.
 - En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora.

2. Negociación y adopción de acuerdos

- Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
- En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

3. Validez del Convenio

- Los Convenios Colectivos han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.
- Los Convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, en el plazo máximo de quince días desde su firma, la cual ordena su registro y publicación. En función de su ámbito, se publican en los distintos boletines oficiales con el fin de que sean de público conocimiento.
- El Convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

4. Contenido del Convenio

Dentro del respeto a las normas establecidas y teniendo en cuenta que determinadas materias tienen que incluirse obligatoriamente, los Convenios Colectivos pueden regular materias de índole:

- Económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc.)
- Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; categorías profesionales; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.)
- Sindical (comités de empresa, delegados de personal, canon de negociación, etc.)
- Condiciones de empleo.
- Medidas de promoción profesional.
- Condiciones de trabajo y de productividad.
- Ejercicio de los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

5. Vigencia del Convenio

- La aprobada por las partes negociadoras.
- Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación podrán negociar su revisión.
- Los Convenios se prorrogarán de año en año, si no media denuncia expresa de las partes, salvo pacto en contrario.
- La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio Convenio.
- Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia.
- Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.
- El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

6. Concurrencia de Convenios

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen legalmente a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

En definitiva, la gran ventaja por tanto de tener un **Convenio Colectivo de Empresa** y además sea de aplicación preferente a los convenios sectoriales de ámbito estatal, autonómico o provincial, supone que el empresario puede regular sus relaciones laborales conforme a la realidad de la empresa, de forma totalmente autónoma, sin estar sujetos a la regulación marcada por las grandes compañías que integran las patronales y las grandes centrales sindicales.

Por tanto, el **Convenio Colectivo de Empresa** es en la actualidad un instrumento de gestión que nos puede ayudar a superar la crisis y enfrentarnos al futuro empresarial desde una perspectiva de competitividad e igualdad.

¿PREGUNTAS?



Pilar López

plopez@agmabogados.com

Verónica Solano

vsolano@agmabogados.com

Gracias por su asistencia

MADRID

Paseo de la Castellana, 114 Esc,1,6^º
2^a, 28046

Tel.: +34 91 562 13 86

Fax: +34 91 561 53 83

madrid@agmabogados.com

BARCELONA

Pau Claris, 139. 08009

Tel.: +34 93 487 11 26

Fax: +34 93 487 00 68

agm@agmabogados.com

PARIS

35, Avenue Kléber ,75116

Tel: +33 (0) 1 53706550

Fax: +33 (0) 1 45537080

paris@agmabogados.com