



## **RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN LA INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN CONVENIOS COLECTIVOS**

### **Normativa aplicable**

- Artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET).
- Capítulo III del Decreto 51/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears.

### **Objeto y ámbito de actuación de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears**

La Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears se ha creado mediante el Decreto 51/2013, de 29 de noviembre (BOIB nº. 166, de 30 de noviembre), que dedica el Capítulo III a las funciones decisorias, en el ejercicio de las que la Comisión debe resolver las discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores en caso de desacuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo en el convenio colectivo aplicable, siempre que concurren las circunstancias establecidas en el artículo 82.3 ET y que la inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de la comunidad Autónoma de las Illes Balears.

### **Requisitos de actuación de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears**

Para poder solicitar la actuación de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, deben concurrir las siguientes circunstancias:

- a) Que no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo o, si se ha solicitado, que no se haya llegado a acuerdo. La intervención de la comisión paritaria es preceptiva cuando así se prevea en el convenio colectivo.
- b) Que no sean aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET para resolver de manera efectiva las discrepancias, incluido el compromiso previo de someterlas a un arbitraje vinculante, o cuando en el caso de que se haya recurrido a estos procedimientos, no se haya resuelto la discrepancia.

### **Legitimación para solicitar la actuación de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears**

Están legitimados para solicitar la actuación de la Comisión consultiva para resolver las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo de acuerdo con el artículo 82.3 ET:

- Las empresas
- Los representantes legales de los trabajadores. Si en la empresa no existe esta representación legal, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada de conformidad con el artículo 41 ET.



### Causas que pueden fundamentar la inaplicación de convenios colectivos

La inaplicación de determinadas materias reguladas en convenio colectivo debe basarse en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- a) Causas económicas :  
Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos como los de existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del 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.
- b) Causas técnicas :  
Se entiende que concurren causas técnicas cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción .
- c) Causas organizativas :  
Se entiende que concurren causas organizativas cuando se producen cambios, entre otros , en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo de personas o en el modo de organizar la producción.
- d) Causas de producción :  
Se entiende que concurren causas productivas cuando se producen 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 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 artículo 39 ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

### Procedimiento

- Inicio: El procedimiento se inicia a instancia de parte por medio de una solicitud.
- Forma de presentación.
  - **Preferentemente**, por medios electrónicos en la sede de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral en el **buzón de correo electrónico [cccib@caib.es](mailto:cccib@caib.es)**.
  - En el Registro General de la Consejería de Economía y Competitividad o mediante cualquiera de las formas previstas en derecho, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común (BOE nº. 285, de 27 de noviembre).
  - **En cualquier caso**, debe ir acompañada de la documentación preceptiva (véase el anexo de este documento).
- Comunicación de la solicitud a la otra parte. La parte que presenta la solicitud ha de entregar una copia a la otra parte inmediatamente después de que lo haya formalizado en la sede electrónica o en el



Registro de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, con indicación del número que se le ha asignado. La parte que inicia el procedimiento debe acreditar haber cumplido con este trámite .

- Requerimiento de enmienda a la parte solicitante. Una vez recibida la solicitud, el Secretario de la Comisión debe comprobar que cumple los requisitos establecidos en el Decreto 51/2013 y que se ha cumplido el trámite de comunicar la presentación a la otra parte. Si no es así, debe requerir a la persona solicitante para que subsane los defectos en el plazo de diez días, con la advertencia de que si no lo hace así, se le tendrá por desistido de la petición con archivo de las actuaciones. Si se subsanan las deficiencias, el plazo de 25 días para resolver, empezará a contar desde la fecha en que se ha completado la solicitud.

### **Tramitación**

- Solicitud de alegaciones a la parte contraria en la controversia

Después de comprobar que la solicitud reúne los requisitos establecidos o que se ha completado la solicitud, el Secretario de la Comisión comunicará inmediatamente a la otra parte de la discrepancia que se ha iniciado el procedimiento para que presente alegaciones que considere pertinentes en el plazo de cinco días, preferentemente en la sede electrónica o, si no, en el Registro de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral.

- Elección del mecanismo de solución de la discrepancia

Asimismo, el secretario de la Comisión ha de enviar por correo electrónico la solicitud a los miembros de la Comisión para que se pronuncien en el plazo de un día sobre si el procedimiento que se seguirá para resolver la discrepancia será en el seno de la misma o por medio de la designación de un árbitro externo, sin perjuicio de la conformidad de las partes en la elección del procedimiento.

Los miembros de la Comisión deben enviar las respuestas al secretario por la misma vía electrónica. El Secretario tiene que computar los votos sobre el sistema de votación y remitirá a los miembros de la Comisión los resultados de las respuestas obtenidas, también por vía electrónica .

Si en el plazo de un día mencionado la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión no dan una respuesta coincidente, la discrepancia debe resolverse en el seno de la Comisión .

### **Decisión en el seno de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears**

- Envío de documentación a los miembros de la Comisión:

Cuando la discrepancia tenga que resolverse en el seno de la Comisión, el Secretario lo comunicará al resto de miembros por vía electrónica y les enviará la documentación que conste en el expediente con indicación del plazo máximo para resolver .

- Contenido de la decisión:

La decisión debe ser motivada, debe resolver la discrepancia y se pronunciará sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, teniendo en cuenta si concurren o no causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y, en su caso, la valoración de la causa o causas alegadas para la inaplicación solicitada y sus efectos en los trabajadores afectados, así como sobre la duración del período de inaplicación de las condiciones de trabajo. Se puede aceptar la pretensión de inaplicación en los propios términos solicitados o modificarla.

- Notificación de la decisión:

La decisión se comunicará a las partes afectadas por la discrepancia .



También se comunicará a la autoridad laboral sólo a efectos de depósito .

- Eficacia de la decisión:

La decisión de la Comisión será vinculante y de ejecución inmediata.

- Recursos:

La decisión se podrá recurrir de acuerdo con el procedimiento y en base a las causas establecidas en el artículo 91 ET.

### **Opción por el procedimiento arbitral.**

- Designación de árbitro

En caso de que las partes afectadas por la discrepancia opten por la designación de un árbitro, es preferente que se designe de común acuerdo .

Si no hay conformidad en la designación del árbitro, se convocará la Comisión en el plazo máximo de cuatro días desde la presentación de la solicitud de inicio del procedimiento de inaplicación y cada uno de los grupos de representación de la Comisión debe proponer una relación de dos árbitros. De la lista resultante de seis árbitros, cada grupo debe descartar por votaciones sucesivas el nombre del árbitro que considere oportuno hasta que sólo quede uno. El orden de las votaciones se decidirá por sorteo .

Si no se logra designar a ningún árbitro, la decisión para resolver la discrepancia se debe adoptar en el seno de la comisión .

- Encargo de la tarea

Una vez designado el árbitro, la Comisión le ha de hacer el encargo formal y le dará traslado de la solicitud de inicio de procedimiento de inaplicación y la documentación correspondiente . También le indicará el plazo máximo en que debe dictarse el laudo. Los envíos se realizarán por medios electrónicos y la Comisión facilitará al árbitro las medidas de apoyo que necesite para ejercer su función arbitral.

- Aceptación de la tarea por el árbitro e inicio de la actividad arbitral

El árbitro debe aceptar el nombramiento en el plazo de un día desde la recepción del mismo .

A continuación, puede iniciar su actividad y podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

- Contenido del laudo

El laudo deberá ser motivado y debe pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que provoca la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Si considera que no concurre causa, lo declarará así en el laudo, con la consecuencia de que no se pueden inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Si aprecia la concurrencia de alguna causa, el árbitro debe pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo y, a tal efecto , ha de valorar su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados.



El laudo puede aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en un grado diferente de intensidad.

El árbitro también debe pronunciarse sobre la duración del período de inaplicación de las condiciones de trabajo.

- Notificación del laudo :

El árbitro comunicará el laudo a la Comisión, la cual lo ha de notificar a las partes afectadas por la discrepancia .

- Eficacia del laudo :

El laudo será vinculante y de ejecución inmediata.

- Recursos:

El laudo se podrá recurrir de acuerdo con el procedimiento y en base a las causas establecidas en el artículo 91 ET

## ANEXO

### **DOCUMENTOS QUE DEBEN APORTARSE PARA SOLICITAR EL INICIO DE PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SOMETIDOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE LAS ILLES BALEARS.**

1. Solicitud de inicio del procedimiento, en la cual tienen que constar las circunstancias siguientes:

- a) Identificación de la persona solicitante, poder de representación, si corresponde, y dirección electrónica de contacto.
- b) Identificación de la empresa y de los centros de trabajo afectados.
- c) Identificación del convenio colectivo vigente del cual se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, con indicación de su código, vigencia temporal y publicación en el Boletín Oficial correspondiente.
- d) Relación detallada de las condiciones de trabajo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias susceptibles de inaplicación.
- e) Nuevas condiciones de trabajo que se quieren aplicar y periodo durante el cual se pretenden establecer.
- f) Motivo de la discrepancia.
- g) Número y clasificación profesional de los trabajadores, desagregados por sexos, afectados por la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor. Si afecta además a más de un centro de trabajo, esta información se tiene que desglosar para cada uno.



2. Identificación de los representantes de los trabajadores, con indicación de las circunstancias siguientes:

- a) Nombre, apellidos y DNI
- b) Dirección electrónica donde se tienen que efectuar las comunicaciones.
- c) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores para centros de trabajo, con referencia a las organizaciones a las cuales puedan representar, como también de la comisión negociadora, con indicación de si son representación unitaria o elegida conforme al artículo 41.4 ET.
- d) Relación de los representantes de los trabajadores que pueden consultar el estado de tramitación y recibir las notificaciones relativas al procedimiento (nombre, DNI y correo electrónico).

3. Acreditación de haber desarrollado el periodo de consultas y, si procede, las actas de las reuniones que se han llevado a cabo y la posición de la otra parte que ocasiona la controversia.

4. En el caso de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación del sometimiento y pronunciamiento de la comisión.

5. Si corresponde, declaración de no ser aplicable a la parte que insta el procedimiento el acuerdo interprofesional correspondiente para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

6. En caso de que la discrepancia se haya sometido al procedimiento a que se refiere el punto anterior, acreditación del sometimiento y resultado obtenido.

7. Conformidad, si procede, de las partes de la discrepancia sobre el procedimiento para solucionarla (en el seno de la Comisión Consultiva o por medio de arbitraje) y, si se ha optado por un árbitro, conformidad con la designación, si procede.

8. Documentación relativa a la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A estos efectos, se tiene que tener como referencia la documentación preceptiva en la comunicación de despidos colectivos (Véase modelo de comunicación a la autoridad laboral para la extinción de relaciones laborales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el enlace: <https://www.caib.es/seucaib/ca/tramites/tramite/1535989>).

Se tiene que tener en cuenta, además, que en caso de que las causas sean económicas y consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, se tiene que presentar también la documentación que acredite que se ha producido la disminución durante dos trimestres consecutivos.

**DOCUMENTACIÓN OBLIGATORIA A INCORPORAR INMEDIATAMENTE DESPUÉS DE HABER PRESENTADO LA SOLICITUD INICIAL, POR MEDIO DE UNA SOLICITUD COMPLEMENTARIA.**

- Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia la copia de la solicitud presentada a la Comisión y de la documentación anexa a la misma, como también del número de referencia asignado a la solicitud, para poder consultar el estado de tramitación y recibir las notificaciones relativas al procedimiento.

La falta de presentación de esta acreditación determinará la solicitud de enmienda de la misma en el plazo de diez días, con la advertencia que si no se aporta se considerará que la



persona solicitante desiste de la petición y el plazo para resolver el procedimiento no empezará a contar hasta el día en que se enmiende la deficiencia.

Otros documentos a presentar.

- Cualquier otro documento que la persona solicitante considere necesario